

LES DIFFÉRENTS CONGÉS FAMILIAUX



CONGÉS FAMILIAUX DANS LE CADRE DESQUELS LES DROITS ET OBLIGATIONS DE L'AGENT SONT ENTIÈREMENT MAINTENUS

1. Congé de maternité et d'adoption
2. Congé de paternité et d'accueil de l'enfant en cas de naissance

1. Congé de maternité et d'adoption

Congé de maternité

Une femme enceinte en activité bénéficie d'un congé de maternité qui se décompose en 2 parties :

- Le congé prénatal
- Le congé postnatal

Pour en bénéficier l'agent doit fournir un certificat de grossesse à son administration.

La durée du congé de maternité dépend du nombre d'enfants à naître et de ceux à charge

- 16 semaines : pour l'agent qui a moins de 2 enfants
- 26 semaines : si l'agent assume déjà la charge de 2 enfants nés viables
- 34 semaines : en cas de grossesse gémellaire
- 46 semaines : en cas de grossesse de triplés

En cas d'état pathologique, prolongation de 2 semaines avant la date d'accouchement et 4 semaines après.

En cas de décès de la mère fonctionnaire au cours du congé de maternité, le père fonctionnaire bénéficie d'un droit à congé et peut demander le report de tout ou partie de celui-ci dans les conditions fixées par la législation sur la sécurité sociale.

Congé pour adoption

En cas d'adoption, l'agent bénéficie d'un droit à congé.

Pour une adoption simple, la durée du congé est de :

- 10 semaines : si l'intéressé ou le ménage a moins de 2 enfants
- 18 semaines : si l'intéressé ou le ménage assume déjà la charge d'au moins deux enfants

Pour une adoption multiple la durée du congé est de 22 semaines indépendamment du nombre d'enfants à charge

Le congé peut être réparti entre les deux parents adoptifs lorsque les 2 travaillent, sous réserve que la durée du congé ne soit pas fractionnée en plus de deux parties dont la plus courte ne peut être inférieure à 4 semaines.

Dans le cas contraire, l'autre parent adoptif bénéficie de 3 jours pris consécutivement ou de manière discontinue dans un délai de 15 jours suivant l'arrivée de l'enfant.



Les fonctionnaires autorisés à exercer leurs fonctions à temps partiel sont rétablis durant leur congé de maternité ou d'adoption dans les droits des agents exerçant leurs fonctions à temps plein.

► **Le fonctionnaire titulaire**

Le fonctionnaire titulaire conserve :

- La totalité du traitement indiciaire
- De la nouvelle bonification indiciaire
- De l'indemnité de résidence
- De la totalité de ses primes

Le supplément familial lui est également versé

Interruption du remboursement transport domicile-travail dès le premier jour complet d'absence

► **Le fonctionnaire stagiaire**

Le fonctionnaire stagiaire se voit appliquer les mêmes règles que les titulaires

► **Pour les ADS**

L'Adjoint de Sécurité justifiant d'au moins 6 mois de service perçoit :

- L'intégralité de son traitement pendant la durée légale du congé de maternité ou d'adoption après déduction éventuelle des primes journalières versées par la Sécurité Sociale, au titre de l'assurance maternité ou au titre de l'assurance maladie. L'administration doit prendre en charge les sommes qui éventuellement ne seraient pas versées par la Sécurité Sociale.
- L'indemnité de résidence et le supplément familial sont versés



Interruption également du remboursement des frais de transport domicile-travail dès le premier jour du mois complet d'absence

► **Ouvrier d'État**

Le salaire et la prime de rendement sont maintenus pendant toute la durée du congé de maternité et du congé pour adoption.

Situation de l'agent pendant le congé

Les congés de maternité et pour adoption **sont assimilés à une période d'activité** en ce qui concerne les droits à pension civile et militaire de retraite.

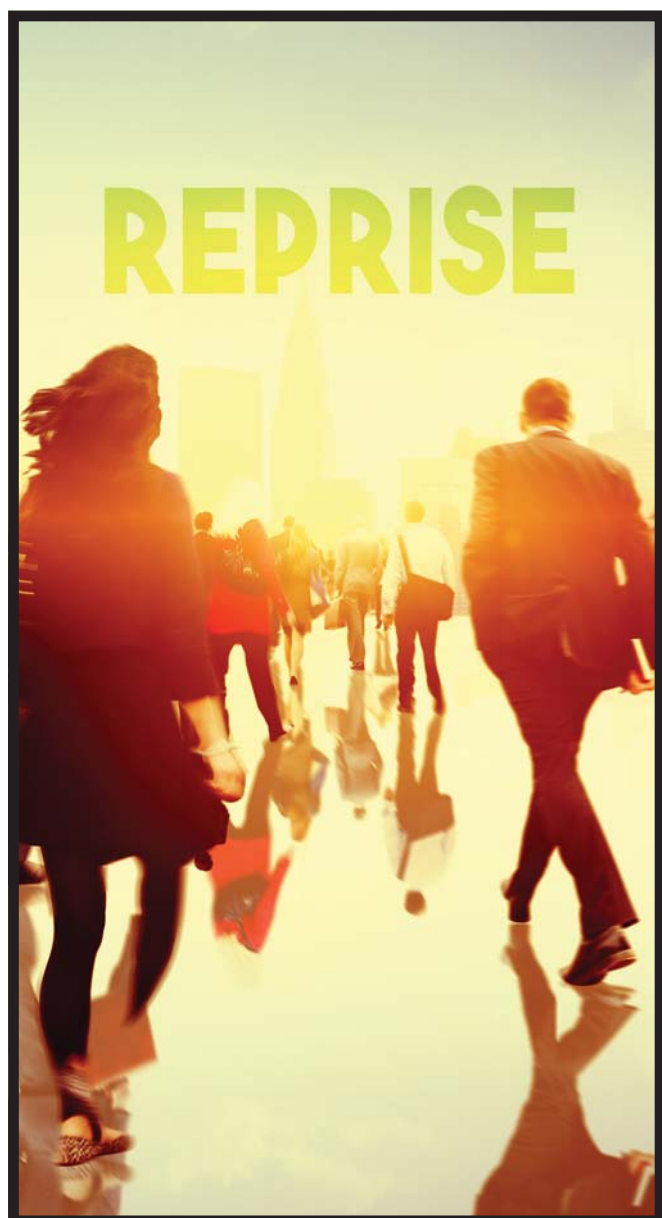
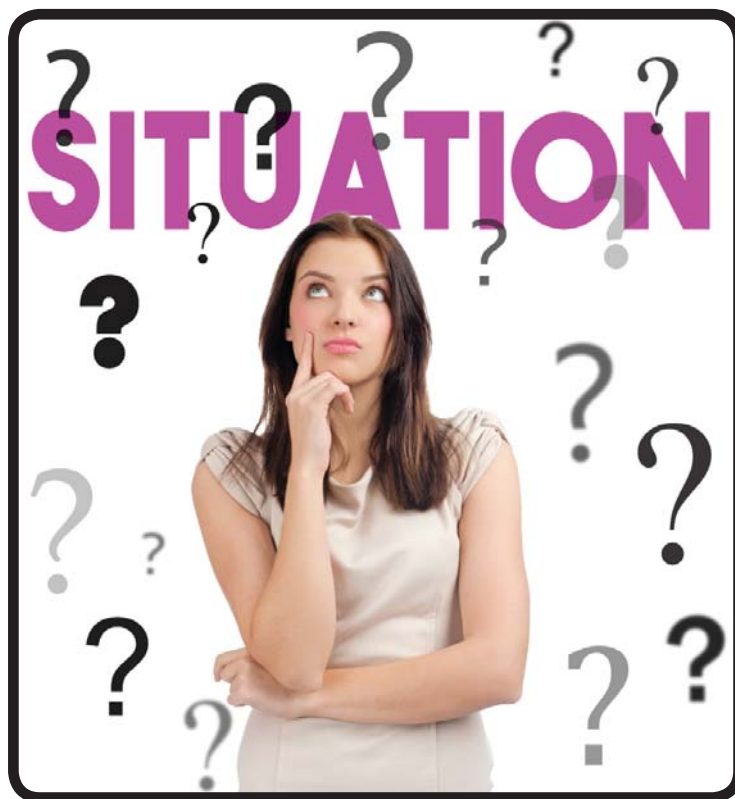
Ils sont également pris en compte pour l'avancement.

Les congés de maternité et pour adoption ne modifient ni les droits à congé annuel, y compris les jours de fractionnement, ni les droits à l'acquisition de RTT.

Maintien de l'entretien professionnel qui doit être fait lors du retour de l'agent.

L'agent conserve la qualité d'électeur lors des élections professionnelles.

Absence de pénalisation des agents bénéficiant d'un congé de maternité ou d'adoption lors de leur demande de mutation ou d'avancement.



Fin du congé

► **Fonctionnaire titulaire/stagiaire-militaire**

A l'issue du congé de maternité ou d'adoption, l'agent est réaffecté de plein droit dans son ancien emploi.

Dans le cas où celui-ci ne peut lui être proposé, le fonctionnaire est affecté dans un emploi équivalent, le plus proche de son dernier lieu de travail ;

Pour les fonctionnaires stagiaires :

La durée du congé de maternité ou d'adoption n'est prise en compte dans la durée statutaire du stage que dans la limite d'un dixième de celle-ci. Les jours excédant ce seuil prolongent la durée du stage et repoussent en conséquence sa fin. La date d'effet de titularisation du fonctionnaire n'est pas affectée, et sera donc prononcée rétroactivement à la fin du stage si celui-ci a dû être prolongé.

Si cumul de ce congé avec d'autres congés (sauf congés annuels) conduit à une interruption du stage de plus de 3 ans, le fonctionnaire stagiaire doit par ailleurs recommencer la totalité du stage.

► **Contractuel (ADS)**

L'agent contractuel physiquement apte et qui remplit toujours les conditions requises est réemployé sur son emploi ou occupation précédente dans la mesure permise par le service.

Dans le cas contraire, il dispose d'une priorité pour être réemployé sur un emploi ou occupation similaire assorti d'une rémunération équivalente

► **Ouvrier d'État**

L'ouvrière d'État qui n'est pas apte à reprendre son service ou qui désire obtenir des congés d'allaitement est placée dans la position de congés sans salaire.

Lorsqu'elle a passé 30 mois dans cette dernière situation sans avoir manifesté l'intention de réintégrer son emploi ou sans avoir été reconnue physiquement apte à reprendre, elle peut, éventuellement, être admise à faire valoir ses droits à la retraite

2. Congé de paternité et d'accueil de l'enfant

Depuis la loi de financement de la sécurité sociale de 2013, le père de l'enfant ou l'agent marié, pacsé ou vivant maritalement avec la mère, ont droit au congé de paternité et d'accueil de l'enfant.

Le fonctionnaire doit :

- Avertir par écrit son administration au moins un mois avant la date à laquelle il envisage de prendre ce congé
- La demande doit être accompagnée ou ultérieurement complétée par les justificatifs suivants :

=>Lorsque l'agent est le père

- ◇ Une copie intégrale de l'acte de naissance
- ◇ Ou une copie du livret de famille mis à jour
- ◇ Ou une copie de l'acte d'enfant sans vie et certificat médical d'accouchement d'un enfant né mort et viable

=>Lorsque l'agent n'est pas le père mais marié, pacsé ou en concubinage avec la mère :

- ◇ Une copie intégrale de l'acte de naissance ou une copie de l'acte d'enfant sans vie et du certificat médical d'accouchement d'un enfant né mort et viable
- ◇ Ainsi qu'une copie attestant du lien avec la mère de l'enfant (extrait d'acte de mariage, copie de PACS ou certificat de vie commune datant de moins d'un an)

Durée du congé (indépendante d'une éventuelle autorisation d'absence de 3 jours) :

- 11 Jours calendaires (samedis, dimanches et jours fériés compris) maximum en cas de naissance d'un enfant
- 18 jours calendaires maximum en cas de naissances multiples.

Le Fonctionnaire peut solliciter un congé inférieur à la durée maximale et ce congé doit être pris dans les 4 mois suivant la naissance, sauf en cas de report pour hospitalisation du nouveau-né ;

Ce congé peut être fractionné en deux périodes, à la demande du fonctionnaire (modification de l'art 34 de la loi du 11 janvier 1984 par l'art 69 de la loi du 20 avril 2016) Toute période de congé résultant de ce fractionnement ne peut être inférieure à **7 jours**.



Rémunération et droits des fonctionnaires et contractuels lors du congé de paternité :

Le traitement indiciaire est versé intégralement au fonctionnaire titulaire et stagiaire (sur la base d'un temps plein) durant toute la durée du congé.

Pas d'impact sur la modulation ou la suspension des primes et indemnités.

Le contractuel (ADS) perçoit son salaire à taux plein s'il justifie de 6 mois de services. Dans ce cas, il perçoit :

- Soit les indemnités journalières (versées par la sécurité sociale) et le montant complémentaire de son salaire (versé par son administration)
- Soit la totalité de son salaire, versé par son administration qui se fait rembourser par la sécurité sociale le montant des indemnités journalières.

Si la durée des services justifiés par l'agent est inférieure à 6 mois, il ne perçoit que les indemnités journalières de la sécurité sociale

L'ouvrier d'état bénéficie également d'un salaire à taux plein.

Situation de l'agent pendant le congé

► **Fonctionnaire titulaire/stagiaire-militaire**

- Les autorisations de travail à temps partiel sont suspendues durant le congé de paternité, l'agent est rétabli pendant leur durée dans les droits à temps plein ;
- Le congé de paternité et d'accueil de l'enfant est assimilé à une période d'activité pour les droits à pension et à l'avancement.
- Le congé de paternité compte comme services effectifs pour l'obtention d'un congé pour formation ou de congés pour raisons de santé et non rémunérés.
- Pas de modification pour les droits à congés annuels (jours de fractionnement inclus), ni pour les RTT.
- L'entretien professionnel est maintenu et il doit être fait au retour de l'agent.
- L'agent conserve la qualité d'électeur lors des élections professionnelles.

► **Adjoint de Sécurité**

- Le congé de paternité et d'accueil de l'enfant est aussi pris en compte pour le calcul des avantages liés à l'ancienneté.
- Le congé de paternité et d'accueil de l'enfant ne prolonge pas la durée du contrat.



Fin de congé

À l'expiration du congé de paternité et d'accueil de l'enfant, l'agent est réaffecté de plein droit dans son emploi.

CONGÉS FAMILIAUX DANS LE CADRE DESQUELS LES DROITS ET OBLIGATIONS DE L'AGENT NE SONT QUE PARTIELLEMENT MAINTENUS

- 1. Le congé de solidarité**
- 2. Le congé de présence parentale**
- 3. Dons de jours**
- 4. Le congé parental**
- 5. Disponibilités et congés sans rémunération**
- 6. Temps partiel**

1. Le congé de solidarité familiale



Le congé de solidarité familiale peut être accordé aux agents fonctionnaires ou contractuels pour rester auprès :

- D'un ascendant
- D'un descendant
- D'un frère ou d'une sœur
- D'une personne partageant le même domicile que le bénéficiaire du congé ou l'ayant désigné comme sa personne de confiance ;

La personne accompagnée doit être atteinte d'une pathologie mettant en jeu son pronostic vital ou se trouver en phase avancée ou terminale d'une affection grave et incurable.

L'agent bénéficiaire doit faire une demande écrite.

Le congé de solidarité familiale est accordé selon l'une des trois méthodes alternatives suivantes :

- Pour une période continue d'une durée maximale de 3 mois, renouvelable une fois.

ou

- Par périodes fractionnées d'au moins sept jours consécutifs, dont la durée cumulée ne peut pas être supérieur à 6 mois.

ou

- Sous forme d'un service à temps partiel accordé pour une durée maximale de trois mois renouvelable une fois.

DURANT CE CONGÉ, L'AGENT NE PERÇOIT PAS SA RÉMUNÉRATION.

L'agent, quel que soit son statut, perçoit une allocation journalière d'accompagnement d'une personne en fin de vie d'un montant :

- 55,15 Euros brut par jour (pour 21 jours maximum)
- 27,58 Euros brut (pour 42 jours maximum) si l'agent a transformé son congé en activité à temps partiel.

Cette allocation est versée par son administration.

Situation de l'agent pendant le congé :

La durée du congé est prise en compte pour la détermination des avantages liés à l'ancienneté.

Le congé est sans effet sur la durée des congés annuels. Il ne génère pas de RTT.

La période de congé est prise en compte dans la constitution du droit à pension et dans la liquidation de la pension, sous réserve qu'il s'acquitte de ses cotisations de retraite à l'issue de son congé. La cotisation est calculée sur la base du traitement brut que le fonctionnaire aurait perçu s'il n'avait pas bénéficié du congé.

Entretien professionnel maintenu

L'agent conserve la qualité d'électeur lors des élections professionnelles

Fin du congé :

L'agent est réintégré dans son emploi à l'expiration de la période maximale autorisée, sur demande de l'agent ou dans les trois jours suivant le décès de la personne accompagnée.

Le congé de solidarité n'est pas pris en compte comme temps de stage et reporte donc la date de celui-ci.

Si le cumul de ce congé avec d'autres congés conduit à une interruption de stage de plus de 3 ans, le fonctionnaire stagiaire doit par ailleurs recommencer la totalité du stage.

2. Le congé de présence parentale

Le congé de présence parental est un congé durant lequel l'agent cesse son activité pour rester auprès d'un enfant à charge malade.

La maladie, le handicap ou l'accident d'un enfant doit présenter une gravité particulière, rendant indispensable une présence soutenue auprès de lui et des soins contraignants.

Durée maximum du congé :

310 jours ouvrés sur une période de 36 mois pour un même enfant et une même pathologie.

L'agent doit :

- Faire une demande écrite au moins 15 jours avant sa date de début (sauf cas d'urgence lié à l'état de santé de l'enfant) accompagné d'un certificat médical qui précisera la durée la durée pendant laquelle s'impose la nécessité de présence et de soins auprès de son administration
- Communiquer par écrit le calendrier mensuel de ses journées d'absence, au moins 15 jours avant le début de chaque mois
- Quand l'agent souhaite prendre un ou plusieurs jours de congés ne correspondant pas au calendrier, il en informe son administration au moins 48 heures à l'avance.
- Le fractionnement des périodes de congés est possible par journées uniquement.



Durant le congé, l'agent n'est pas rémunéré, il perçoit une allocation journalière de présence parentale versée par la caisse d'allocation familiale

Le nombre maximum d'allocations journalières est de 22 jours.

Le montant de l'allocation journalière est de :

- 43,01 Euros si vous vivez en couple
- 51,10 Euros si vous vivez seul

Situation de l'agent pendant le congé :

- Pris en compte pour la constitution du droit à pension, au titre des enfants nés ou adoptés depuis le 1er janvier 2004, dans la limite de 3 ans par enfant.
- L'ADS en congé de présence parental n'acquiert pas de droits à pension
- Maintien des droits à l'avancement, promotion et formation du fonctionnaire
- L'agent continue durant son congé d'acquiescer des droits à congés annuels.
- Il conserve la qualité d'électeur lors des élections professionnelles.

Fin du congé :

Le droit à congé de présence parental cesse de plein droit en cas de décès de l'enfant.
A l'issue du congé, le fonctionnaire est réaffecté dans son ancien emploi

Le congé de présence parental n'est pas pris en compte comme temps de stage et reporte donc la date de fin de celui-ci.
Si cumul de ce congé avec d'autres congés conduit à une interruption de stage de plus de 3 ans, le fonctionnaire stagiaire doit recommencer la totalité du stage.

3. Dons de jours

Un agent qui assume la charge d'un enfant âgé de moins de 20 ans atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident d'une particulière gravité rendant indispensable une présence soutenue et des soins contraignants peut bénéficier de dons anonymes et sans contrepartie de jour de repos non pris de la part d'autres agents relevant du même employeur. (décret n°2015-573 du 28 mai 2015)

Le don est fait sous forme de jours entiers.

- Les jours ARTT peuvent être donnés en partie ou en totalité.
- En revanche, les jours de congés annuels ne peuvent être donnés que pour tout ou partie de sa durée excédant 20 jours ouvrés
- Les jours épargnés sur un CET peuvent également être donnés à tout moment, sans aucune limite.

La durée du congé dont l'agent destinataire du don peut bénéficier à ce titre est plafonnée à 90 jours par enfant et par année civile.



Le congé pris au titre des jours donnés peut être fractionné à la demande du médecin qui suit l'enfant malade.

L'agent bénéficiaire d'un ou de plusieurs jours donnés a droit au maintien de sa rémunération pendant sa période de congé, à l'exclusion des primes et indemnités non forfaitaires

L'utilisation des dons de jours de repos est sans impact sur la situation de l'agent en ce qui concerne ses droits à formation, à retraite, à avancement, ses avantages liés à l'ancienneté ainsi que sa qualité d'électeurs aux élections professionnelles.

L'agent est réintégré de plein droit à l'issue du congé résultant de l'utilisation de dons de jours.

Ce congé est sans effet sur la durée du stage du fonctionnaire stagiaire.

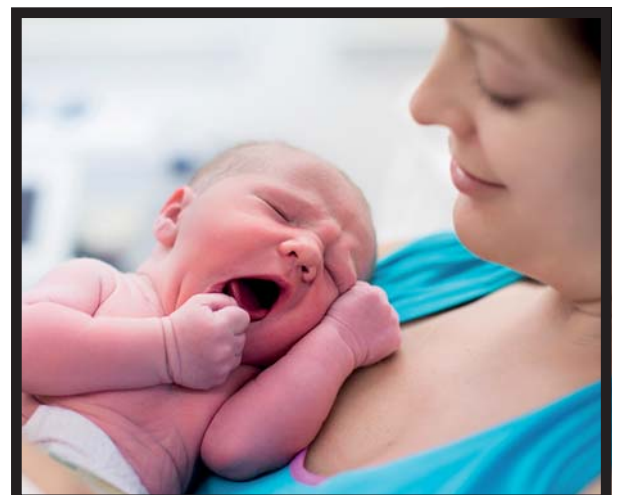
4. Le congé parental

C'est un congé non rémunéré pendant lequel l'agent cesse son activité professionnelle, ouvert aux fonctionnaires et aux ADS justifiant d'au moins une année continue de services à la date de naissance ou d'arrivée dans le foyer de l'enfant.

Il est ouvert aux femmes comme aux hommes.

Ce congé est accordé de droit au :

- Fonctionnaire titulaire ou stagiaire qui en fait la demande après la naissance ou l'adoption de l'enfant, sans préjudice du congé de maternité ou du congé d'adoption qui peut intervenir au préalable.
- À l'ADS qui en fait la demande après la naissance, le congé de maternité, le congé de paternité, le congé pour adoption ou lors de l'arrivée au foyer d'un enfant n'ayant pas atteint l'âge de la fin de l'obligation scolaire, adopté ou confié en vue de son adoption



Le congé parental peut être pris par l'un des parents, ou par l'un puis par l'autre ou par les deux simultanément. La demande de congé doit être présentée au moins 2 mois avant sa date de début. Le renouvellement doit être demandé au moins 2 mois avant l'expiration de la période en cours, sous peine de cessation automatique du congé.

Le congé parental prend fin au plus tard :

- ▶ Au 3ème anniversaire de l'enfant
- ▶ En cas d'adoption, à l'expiration d'un délai de 3 ans à compter de l'arrivée au foyer de l'enfant de moins de 3 ans
- ▶ À l'expiration d'un délai d'un an à compter de l'arrivée au foyer d'un agent âgé de 3 ans ou plus et qui n'a pas atteint l'âge de la fin de l'obligation scolaire

Il est accordé, sur demande écrite, par périodes de 6 mois renouvelables.

Le congé parental est nécessairement pris de manière continue.

En cas de naissances multiples, le congé parental peut être prolongé jusqu'à l'entrée à l'école maternelle des enfants

Pour des naissances multiples d'au moins 3 enfants ou adoption, le congé peut être prolongé 5 fois pour prendre fin au plus tard au 6ème anniversaire du plus jeune des enfants.

Durant le congé parental, l'agent n'est pas rémunéré, il peut percevoir des allocations versées par la Caisse d'Allocations Familiales.



Situation de l'agent pendant le congé :

- Le fonctionnaire conserve ses droits à avancement d'échelon en totalité la première année de congé puis ensuite sont réduits de moitié.
- Le congé parental est considéré comme période de service effectif dans sa totalité la première année puis pour moitié les années suivantes
- Le fonctionnaire ou l'ADS durant son congé bénéficie, à sa demande, de certaines formations (formation continue, bilan de compétence,...). Il reste en congé parental durant sa formation.
- Pour l'ADS, la durée du congé est prise en compte en compte pour moitié pour la détermination des avantages liés à l'ancienneté.
- Pour l'ADS, la durée du congé est prise en compte dans sa totalité la 1ère année puis pour moitié les années suivantes pour l'ouverture des droits liés à la formation. Durant la formation, il n'est pas rémunéré, ni indemnisé. Il est cependant pris en compte pour la constitution des droits à pension.
- Le congé parental ne génère ni congé annuel, ni RTT.

Fin du congé :

▶ **Fonctionnaire titulaire/stagiaire**

- Le congé parental cesse automatiquement en cas de décès ou de retrait de l'enfant en vue de son adoption.
- L'agent peut demander par courrier la fin anticipée du congé en cas de motif grave. L'administration lui revient l'interprétation de la notion de motif grave.
- 2 mois avant la fin du congé parental, le fonctionnaire envoie à l'administration une demande de réintégration.
- L'agent bénéficie d'un entretien au moins 6 semaines avant sa réintégration avec un responsable des ressources humaines pour examiner les conditions. Il est ensuite réintégré de plein droit, au besoin en surnombre, dans son corps d'origine.
- Le congé parental n'est pas pris en compte comme temps de stage et reporte la date de fin de celui-ci.

▶ **Contractuel (ADS)**

L'agent contractuel voulant réintégrer son emploi le demande par courrier deux mois à l'avance.

Il est réemployé sur son emploi précédent pour la période restant à courir, sous réserve, pour l'agent recruté sur un contrat à durée déterminée que sa demande soit postérieure.

▶ **Ouvrier d'État**

Il est réintégré de plein droit, au besoin en surnombre, dans son établissement d'origine ou dans l'établissement le plus proche de son dernier lieu de travail.

Il peut également être affecté dans un établissement le plus proche de son domicile s'il en fait la demande.

5. Disponibilité et congé sans rémunération

Pendant le congé, l'agent n'est pas rémunéré par l'administration pour la période non travaillée.

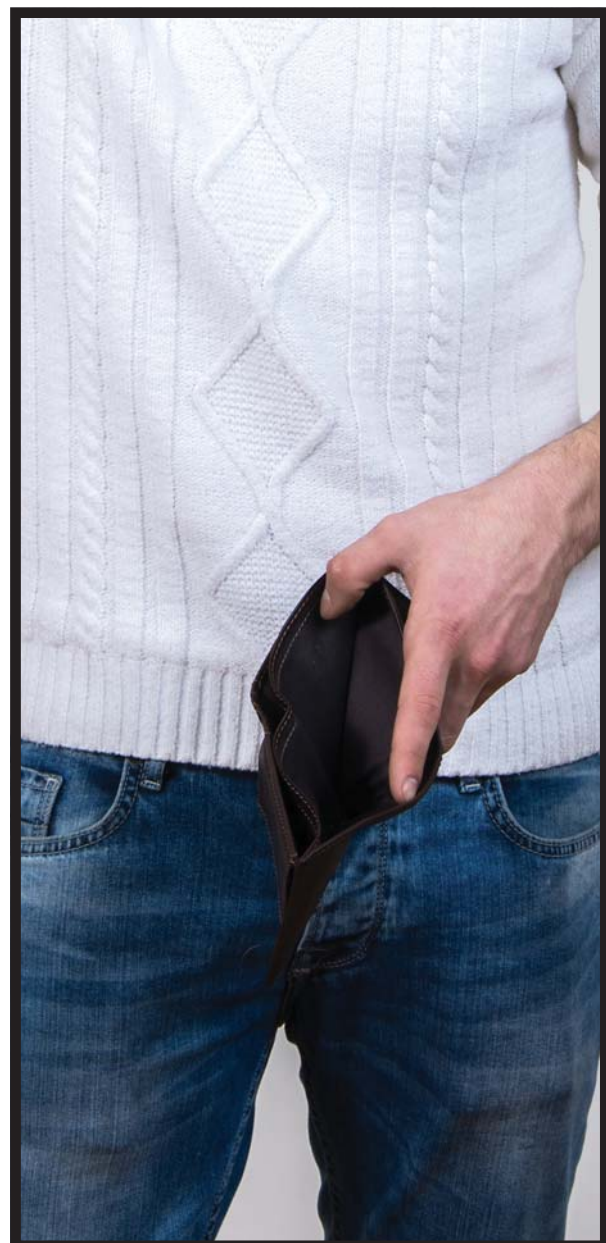
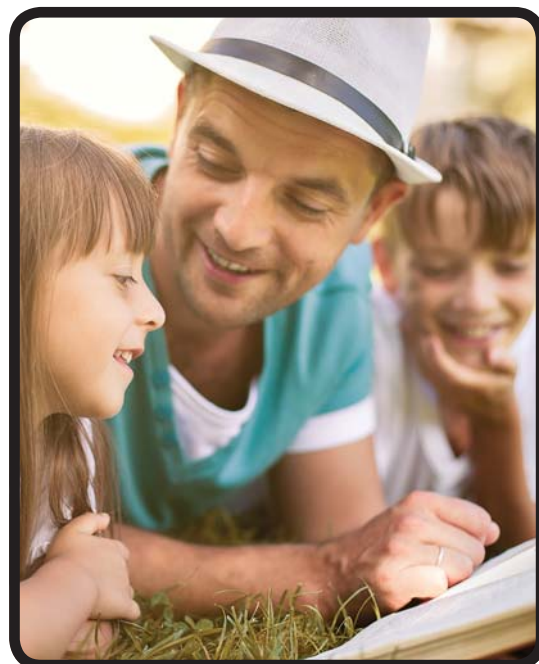
Toutefois il peut percevoir des allocations par la caisse d'allocations familiales.

Mise en disponibilité du fonctionnaire

Elle est accordée de droit au fonctionnaire, à sa demande, pour l'une des fins suivantes :

- Pour élever un enfant âgé de moins de 8 ans
- Pour donner des soins à un enfant à charge à la suite d'un accident ou d'une maladie grave ou atteint d'un handicap nécessitant la présence d'une tierce personne
- Pour suivre son conjoint ou le partenaire avec lequel il est Pacsé lorsque celui-ci est astreint à sa résidence habituelle, à raison de sa profession, en un lieu éloigné du lieu d'exercice des fonctions du fonctionnaire

Dans ces 3 hypothèses, la disponibilité ne peut excéder une durée de 3 ans mais peut être renouvelée si les conditions requises sont réunies.



Congé sans traitement du fonctionnaire stagiaire

Conformément aux dispositions de l'article 6 du décret n° 94-874 du 7 Octobre 1994, le fonctionnaire stagiaire ne peut être mis en disponibilité.

L'article 19 de ce décret dispose que le fonctionnaire stagiaire bénéficie, sur sa demande, d'un congé sans traitement d'une durée maximale de 1 an, renouvelable 2 fois pour :

- Donner des soins au conjoint ou au partenaire pacsé, à un enfant ou à un ascendant à la suite d'un accident ou d'une maladie grave
- Élever un enfant de moins de 8 ans
- Donner des soins à un enfant à charge ou au conjoint ou au partenaire pacsé ou à un ascendant atteint d'un handicap qui nécessite la présence d'une tierce personne
- Suivre son conjoint ou le partenaire pacsé lorsque celui-ci est, en raison de sa profession, astreint d'établir sa résidence habituelle en un lieu éloigné du lieu où le fonctionnaire stagiaire intéressé exerce ses fonctions.

Le stagiaire bénéficiaire de l'un des congés doit demander à reprendre ses fonctions deux mois avant l'expiration du congé en cours.

Congé sans rémunération de l'ADS

L'article 20 du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 prévoit un congé sans rémunération pour :

- Élever un enfant de moins de 8 ans
- Donner des soins à un enfant à charge, au conjoint, au partenaire pacsé, à un ascendant à la suite d'un accident ou d'une maladie grave ou atteint d'un handicap nécessitant la présence d'une tierce personne.
- Pour suivre son conjoint ou partenaire pacsé lorsque celui-ci est astreint d'établir sa résidence habituelle, à raison de sa profession, en un lieu éloigné du lieu d'exercice des fonctions de l'ADS.

Ce congé est accordé de droit, à la demande de l'ADS, pour une durée maximale de 3 ans. Il peut être renouvelé si les conditions requises pour l'obtenir sont réunies.

Situation de l'agent :

- L'agent cesse de bénéficier de ses droits à avancement et à la retraite
- L'agent n'a droit ni au congé annuel, ni aux RTT
- Les périodes de disponibilités pour élever un enfant de moins de 8 ans, né ou adopté à partir du 01/01/2004, sont prises en compte dans la constitution du droit à pension, dans la limite de 3 ans de l'enfant
- Le fonctionnaire titulaire mis en disponibilité qui refuse successivement 3 postes qui lui sont proposés en vue de sa réintégration peut être licencié après avis de la CAPN
- Le fonctionnaire titulaire mis en disponibilité n'a pas la qualité d'électeur lors des élections professionnelles. Le fonctionnaire stagiaire et l'ADS en congé sans rémunération conservent cette qualité

Lorsque l'interruption d'un stage fait de l'un des congés prévus par l'art 19 du décret n° 94-874 du 7 octobre 1994, a duré un an au moins, la reprise des fonctions est subordonnée à :

- Une vérification de l'aptitude physique du fonctionnaire stagiaire à leur exercice par un médecin agréé et, éventuellement, par le comité médical compétent saisi dans les conditions prévues par la réglementation en vigueur.

6. Temps Partiel

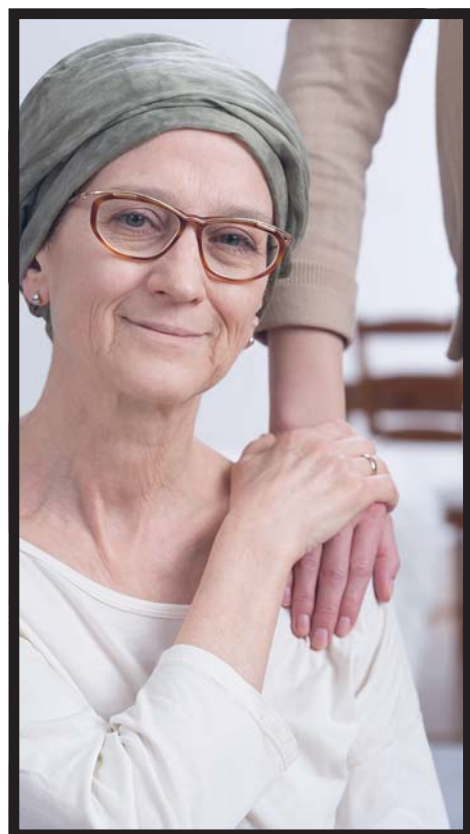
L'autorisation d'accomplir un travail à temps partiel à 50%, 60%, 70% ou 80% est accordée de plein droit à l'occasion de chaque naissance jusqu'au 3ème anniversaire de l'enfant ou de chaque adoption jusqu'à l'expiration d'un délai de 3 ans à compter de l'arrivée au foyer de l'enfant adopté :

- Au père
- Ou
- À la mère
- Ou
- Conjointement aux deux parents
- Ou
- À l'un ou l'autre des deux foyers desquels vit l'enfant et qui ont la charge

L'autorisation de travailler à temps partiel est accordée pour des périodes comprises entre 6 mois et 1 an.

Ces périodes sont renouvelables pour la même durée par tacite reconduction dans la limite de 3 ans.

À l'issue de la période totale de 3 ans, le renouvellement de l'autorisation de travail à temps partiel doit faire l'objet d'une demande et d'une décision expresse.



Cette autorisation est également de droit pour :

- Donner des soins à son conjoint, à un enfant à charge (moins de 20 ans ouvrant droit aux prestations familiales) ou à un ascendant atteint d'un handicap nécessitant la présence d'une tierce personne, ou victime d'accident ou d'une maladie grave.

Une modification de la quotité de temps travaillé peut intervenir au cours de la période sur laquelle le temps partiel est autorisé

- Soit en accord entre les parties
- Soit si les nécessités du service, notamment l'obligation de continuité l'imposent

La quotité de 90% n'est pas prévue pour les autorisations de droit d'accomplir un travail à temps partiel.

Si l'agent souhaite un temps partiel à 90%, il lui faudra l'autorisation de son chef de service.

Rémunération :

La rémunération des agents à temps partiel est en principe calculée au prorata de leur durée effective de service lorsque la quotité retenue est de 50%, 60% ou 70%.

Exemple : un agent travaillant à 50% percevra 50% de la rémunération d'un agent à temps plein.

La nouvelle bonification indiciaire et l'indemnité de résidence sont proratisées dans les mêmes proportions.

Situation de l'agent :

La période de temps partiel accordée de droit est prise en compte comme un service à temps plein pour le calcul de la pension (constitution de droit à pension et durée d'assurance), dans la limite de 3 ans par enfant. **L'agent n'a pas de versement à effectuer pour les périodes non travaillées.**

Concernant la liquidation de la retraite (durée des services et de bonifications) : le temps comptabilisé correspond au temps de travail réellement effectué par l'agent. L'agent s'il souhaite améliorer sa durée de liquidation, **peut demander à sur-cotiser afin d'atteindre le niveau de cotisation d'un agent à temps plein de grade, échelon et indice équivalents.**

Les périodes effectuées à temps partiel sont considérées comme étant à temps plein pour l'avancement et la promotion.

Les périodes de temps partiel génèrent des droits à congés annuels et à RTT sous certaines conditions :

- Concernant les CA, la durée est fixée à 5 fois les obligations hebdomadaires de service, appréciées en jours effectivement ouvrés.
- Concernant les RTT : ils font l'objet d'une proratisation ; le calcul est réalisé par rapport à la durée de travail et au nombre de jours de RTT acquis par un agent travaillant à temps plein.

Lorsque l'autorisation de travail à temps partiel prend effet ou cesse en cours d'année civile, ces droits sont calculés au prorata de la durée de service effectuée sur l'année

L'agent conserve sa qualité d'électeur lors des élections professionnelles.

Le temps partiel est automatiquement suspendu en cas de congé maternité et de congé de paternité pendant la période concernée.

MAINTIEN DU LIEN AVEC LE SERVICE AFIN D'ACCOMPAGNER L'AGENT



Il est important qu'un entretien préalable au départ en congé ou au moment de sa demande de temps partiel ait lieu afin d'identifier son projet professionnel.

Lui préciser les conditions d'exercice de son droit à congé.

Lui assurer les conditions de retour les plus favorables possibles.

L'agent doit être informé sur les dispositifs existants ainsi que sur les conséquences des-dits congés sur sa carrière et droits à pension.

Le lien entre le service et l'agent doit être maintenu au maximum.

L'agent doit avoir connaissance de tous les documents de communication interne, de toutes les notes de service d'ordre générale relatives notamment aux restructurations éventuelles, aux changements d'organigramme ou aux élections professionnelles.

L'agent doit également être informé de toutes les mesures d'action sociale, telles que l'Arbre de Noël ou les offres vacances.

Références des textes pour chaque absence pour motif familial

1. Congé de maternité, couches pathologiques et adoption :

- Code de la sécurité sociale : articles L331-3 à L331-6
- Code de la défense : articles L. 4138-2, R. 4138-4 et R. 4138-6
- Loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires
- Loi n°84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat article 34, 5°
- Décret n°72-154 du 24 février 1972 relatif aux congés en cas de maladie, de paternité et d'accidents du travail dont peuvent bénéficier certains personnels ouvriers de l'Etat mensualisés, article 4
- Décret n°86-83 du 17 janvier 1986 relatif aux agents contractuels de l'Etat pris pour l'application de l'article 7 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat, article 15
- Décret n°93-522 du 26 mars 1993 relatif aux conditions de mise en œuvre de la NBI dans la fonction publique d'Etat, article 2
- Décret n°94-874 du 7 octobre 1994 fixant les dispositions communes applicables aux stagiaires de l'Etat et de ses établissements publics, article 22
- Décret n°2010-997 du 26 août 2010 relatif au régime de maintien des primes et indemnités des agents publics de l'Etat dans certaines situations de congés
- Circulaire FP/4 n°1864 du 9 août 1995 relative au congé de maternité ou d'adoption et autorisations d'absence liées à la naissance pour les fonctionnaires et agents de l'Etat
- Circulaire DGAFP du 22 mars 2011 relative à l'application du décret n° 2010-997 du 26 août 2010 relatif au régime de maintien des primes et indemnités des agents publics de l'Etat dans certaines situations de congés
- Articles 14 et 19 de l'annexe II du RGEPN

2. Congé de paternité et d'accueil de l'enfant :

- Code de la sécurité sociale et notamment ses articles L.331-8 et D 331-3 et D 331-4
- Code de travail et notamment son article L. 1225-35 et L. 1225-36
- Code de la défense : Articles L. 4138-2 et R. 4138-5
- Loi n°84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat, article 34-5
- Décret n°72-154 du 24 février 1972 relatif aux congés en cas de maladie, de paternité et d'accidents du travail dont peuvent bénéficier certains personnels ouvriers de l'Etat mensualisés, article 4
- Décret n°86-83 du 17 janvier 1986 relatif aux agents contractuels de l'Etat pris pour l'application de l'article 7 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat, article 15
- Décret n° 93-522 du 26 mars 1993 relatif aux conditions de mise en œuvre de la NBI dans la fonction publique de l'Etat, article 2
- Décret n°2010-997 du 26 août 2010 relatif au régime de maintien des primes et indemnités des agents publics de l'Etat et des magistrats de l'ordre judiciaire dans certaines situations de congés
- Circulaire DGAFP du 22 mars 2011 relative au régime de maintien des primes et indemnités des agents publics de l'Etat dans certaines situations de congés
- Article 20 de l'annexe II du RGEPN.

3. Congé de solidarité familiale :

- Code de la sécurité sociale : articles L161-9-3 et L168-1 à L168-7
- Code de la défense : R. 4138-2
- Loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat, article 34, 9°
- Décret n°72-154 du 24 février 1972 relatif aux congés en cas de maladie, de paternité et d'accidents du travail dont peuvent bénéficier certains personnels ouvriers de l'Etat mensualisés, article 10 bis
- Décret n°86-83 du 17 janvier 1986 relatif aux agents contractuels de l'Etat pris pour l'application de l'article 7 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat, article 19 ter
- Décret n°94-874 du 7 octobre 1994 fixant les dispositions communes applicables aux stagiaires de l'Etat et de ses établissements publics, article 19 bis
- Décret n° 2002-1547 du 20 décembre 2002 concernant la prise en compte

du congé d'accompagnement d'une personne en fin de vie pour la retraite des fonctionnaires

- Décret n° 2013-67 du 18 janvier 2013 relatif au congé de solidarité familiale et à l'allocation d'accompagnement des personnes en fin de vie pour les fonctionnaires

-Article 28 de l'annexe II du RGEPN

4. Congé de présence parentale :

- Code de la défense : articles L. 4138-2 et R. 4138-7 à R. 4138-15
- Loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat article 40 bis
- Décret n°72-154 du 24 février 1972 relatif aux congés en cas de maladie, de paternité et d'accidents du travail dont peuvent bénéficier certains personnels ouvriers de l'Etat mensualisés, article 4 ter
- Décret n°86-83 du 17 janvier 1986 relatif aux agents contractuels de l'Etat pris pour l'application de l'article 7 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat, article 20 bis

-Décret n°94-874 du 7 octobre 1994 fixant les dispositions communes applicables aux stagiaires de l'Etat et de ses établissements publics, article 21 bis

- Décret n° 2006-536 du 11 mai 2006 relatif aux modalités d'attribution aux fonctionnaires et aux agents non titulaires de l'Etat du congé de présence parentale

- Article 24 de l'annexe II du RGEPN

5. Congé parental :

- Code des pensions civiles et militaire de retraite : article L9
- Code de la défense : Articles L. 4138-11 et R. 4138-59 à R. 4138-63
- Loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat, article 54
- Décret n°72-154 du 24 février 1972 relatif aux congés en cas de maladie, de paternité et d'accidents du travail dont peuvent bénéficier certains personnels ouvriers de l'Etat mensualisés, article 4 bis
- Décret n°85-986 du 16 septembre 1985 relatif au régime de certaines des fonctionnaires de l'Etat et à certaines modalités de mise à disposition et de cessation définitive de fonctions, art 52 à 57
- Décret n°86-83 du 17 janvier 1986 relatif aux agents contractuels de l'Etat pris pour l'application de l'article 7 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat : article 19
- Décret n°94-874 du 7 octobre 1994 fixant les dispositions communes applicables aux stagiaires de l'Etat et de ses établissements publics, article 21
- Article 23 de l'annexe II du RGEPN

6. Disponibilité et congé sans rémunération :

- Loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat, article 51
- Code de la défense : articles L. 4138-16 et 4138-65
- Décret n°85-986 du 16 septembre 1985 relatif au régime de certaines des fonctionnaires de l'Etat et à certaines modalités de mise à disposition et de cessation définitive de fonctions, art 42 à 49
- Décret n°86-83 du 17 janvier 1986 relatif aux agents contractuels de l'Etat pris pour l'application de l'article 7 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat, art 20 à 23

7. Temps partiel :

- Code des pensions civiles et militaires de retraite : articles L 5, L 9 à L 10 ? L11 à L12ter (article L11bis : temps partiel cotisé, temps plein)
- Loi n°84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat articles 34 bis, 37, 37 bis, 38 et 40.
- Décret n°86-83 du 17 janvier 1986 relatif aux agents contractuels de l'Etat pris pour l'application de l'article 7 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat, article 34, 34 bis, 36, 37, 39 à 42
- Décret n° 82-624 du 20 juillet 1982 relatif au temps partiel des fonctionnaires, article 3