

Les dispositifs liés à la parentalité et aux aidants dans la fonction publique

1. - Les dispositifs en matière de parentalité et d'aidants

Les dispositifs liés à la parentalité et aux aidants familiaux ont été présentés dans le « guide des congés familiaux et temps partiel dans la fonction publique : incidences sur la rémunération » et la retraite publié en 2017 dans le cadre du protocole d'accord du 8 mars 2013 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique.

➔ Voir le guide :

<https://www.fonction-publique.gouv.fr/conges-familiaux-et-temps-partiel-dans-la-fonction-publique-incidences-sur-la-remuneration-et-la-retraite>

Les principales caractéristiques des dispositifs de parentalité peuvent être présentées ainsi :

Dispositifs	Conditions d'ouverture des droits	Revenu de remplacement et effets sur la carrière des fonctionnaires
Congé pour maternité	<ul style="list-style-type: none"> - Durée identique à celle de la sécurité sociale variant selon le nombre d'enfants à naître et déjà nés - Congés supplémentaires, sur avis médical, pour état pathologique lié à la grossesse (2 semaines) ou à l'accouchement (4 semaines) 	
Congé pour adoption	<ul style="list-style-type: none"> - Durée identique à celle de la sécurité sociale variant selon le nombre d'enfant à adopter et déjà présents dans le foyer - Augmentation de la durée en cas de partage du congé entre les parents fonctionnaires 	<ul style="list-style-type: none"> - Plein traitement, primes/indemnités durant toute la période du congé - Maintien intégral du SFT et de l'IR
Congé de paternité et d'accueil de l'enfant	<ul style="list-style-type: none"> - Au père de l'enfant, ainsi qu'au conjoint de la mère ou lié à elle par un pacte civil de solidarité ou vivant maritalement avec elle - Durée identique à celle de la sécurité sociale variant selon le nombre d'enfants attendus - Spécificité FP : possibilité de fractionner le congé en deux périodes 	<ul style="list-style-type: none"> - Autorisation de travail à temps partiel suspendue pendant le congé maternité - Assimilé à une période d'activité pour l'avancement ainsi que pour la constitution et la liquidation de la pension civile de retraite
Congé supplémentaire de trois jours	<ul style="list-style-type: none"> - Au chef de famille <i>i.e.</i> le père de l'enfant (ASA pour d'autres bénéficiaires) - A l'occasion de chaque naissance au foyer - Pris dans les 15 jours entourant la naissance 	

Les principales caractéristiques des dispositifs ouverts aux aidants peuvent être présentées ainsi :

Dispositifs	Conditions d'ouverture des droits	Revenu de remplacement et effets sur la carrière des fonctionnaires
Congé de présence parentale	<ul style="list-style-type: none"> - Père ou mère d'un enfant à charge dont la maladie, l'accident ou le handicap présente une particulière gravité rendant indispensable une présence soutenue de l'un des parents et des soins contraignants - 310 jours ouvrés pour une période maximale de 3 ans (36 mois) pour un même enfant et la même pathologie 	<ul style="list-style-type: none"> - Allocation journalière de présence parentale versée par la CAF - Assimilée à une période d'activité pour les droits à avancement - Validation gratuite pour la constitution et la liquidation de la pension civile de retraite
Congé de solidarité familiale	<ul style="list-style-type: none"> - Assister un proche (ascendant, descendant, frère, sœur, personne partageant le domicile de l'agent ou personne ayant désigné l'agent comme personne de confiance) <ul style="list-style-type: none"> • souffrant d'une pathologie mettant en jeu son pronostic vital • ou est en phase avancée ou terminale d'une affection grave et incurable, quelle qu'en soit la cause - Pour une période continue d'une durée maximale de trois mois, renouvelable une fois - Par périodes fractionnées d'au moins 7 jours consécutifs - Possibilité d'utilisation sous forme d'un temps partiel à 50 %, 60 %, 70 % ou 80 % du temps complet 	<ul style="list-style-type: none"> - Allocation journalière d'accompagnement d'une personne en fin de vie versée par l'employeur (fonctionnaires) - Assimilée à une période d'activité pour les droits à avancement - Pris en compte pour la constitution et la liquidation de la pension civile de retraite sous réserve que la période donne lieu au versement des cotisations retraites à son issue
Temps partiel de droit pour donner des soins à un proche	<ul style="list-style-type: none"> - Donner des soins à un enfant à charge, au conjoint, au partenaire avec lequel il est lié par un pacte civil de solidarité, 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 	<ul style="list-style-type: none"> - Rémunération au prorata de la quotité de temps de travail - Prise en compte pour l'avancement ainsi que la constitution et la liquidation de la pension civile de retraite comme un temps partiel de droit commun
Disponibilité de droit pour donner des soins à un proche	<ul style="list-style-type: none"> - Donner des soins à un enfant à charge, au conjoint ou au partenaire avec lequel il est lié par un pacte civil de solidarité, 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 - Durée maximale de 3 ans, pouvant être renouvelée tant que les conditions requises pour l'obtenir sont réunies 	<ul style="list-style-type: none"> - Aucune rémunération - Au cours de cette période, le fonctionnaire ne bénéficie plus de ses droits à l'avancement, ni à la retraite
Don de jours enfant gravement malade et proche aidant	<ul style="list-style-type: none"> - Renoncer à tout ou partie de ses jours de repos au profit d'un collègue parent d'un enfant gravement malade ou proche aidant - L'agent donnant des jours (CA ou RTT) doit prendre au moins 20 jours de CA - Usage des jours donnés par entier dans la limite de 90 jours continus par enfant ou personne aidée 	<ul style="list-style-type: none"> - Mêmes conséquences que les congés annuels sur la rémunération et la carrière des agents

2. - Les éléments de contexte et les évolutions récentes dans le secteur privé

Les dispositifs liés à la parentalité (congé pour maternité, congé de paternité et d'accueil de l'enfant et congé pour adoption) sont, dans la fonction publique, calqués sur ceux accordés aux assurés du régime général. Les dispositions législatives en la matière renvoient expressément à la législation sur la sécurité sociale en ce qui concerne la durée de ces dispositifs. Aucun texte de niveau réglementaire ne précise les modalités de mise en œuvre de ces congés alors même qu'il apparaît que le renvoi par les lois statutaires aux seules durées prévues par la législation relative à la sécurité sociale n'est pas suffisant pour appliquer les dispositions de cette législation tenant aux conditions d'octroi des congés et à leurs conséquences sur la situation administrative des fonctionnaires.

Comblant l'absence de dispositions réglementaires, diverses circulaires ont interprété les règles relatives à la maternité, à la paternité et l'accueil de l'enfant et à l'adoption. Ces circulaires constituent aujourd'hui un empilement des dispositions qu'il conviendrait de clarifier dans un objectif de lisibilité et d'accessibilité de la norme.

S'agissant des dispositifs ouverts au bénéfice des aidants, en cohérence avec les droits dont bénéficient les salariés du secteur privé et dans une logique d'équité, les congés de présence parentale et de solidarité familiale ainsi que le don de jour se sont ajoutés aux dispositifs préexistants dans la fonction publique : la disponibilité et le temps partiel pour donner des soins à un proche.

Les dispositifs de parentalité comme ceux des aidants ont évolué dans le secteur privé et plusieurs documents traitant des dispositifs à destination des parents et des aidants conduisent à s'interroger sur l'opportunité d'un nouvel alignement des droits ouverts aux agents publics sur ceux ouverts aux salariés du secteur privé.

Les principales évolutions et documentations intervenues récemment sont :

- la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 *relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels* : substitution du congé du proche aidant au congé de soutien familial pour les salariés du secteur privé au 1^{er} janvier 2017 et codifié à l'article [L. 3142-16 du code du travail](#) ;
⇒ le dispositif du congé de proche aidant du secteur privé : <https://travail-emploi.gouv.fr/droit-du-travail/les-absences-pour-maladie-et-conges-pour-evenements-familiaux/article/le-conge-du-proche-aidant>
- le rapport IGAS – juin 2018 – « [Evaluation du congé maternité](#) » et l'[article 72](#) de la loi n° 2018-1203 du 22 décembre 2018 de financement de la sécurité sociale pour 2019 : allongement du congé de paternité dans le régime général en cas d'hospitalisation de l'enfant ;
- le rapport de la Députée Marie-Pierre RIXAIN – juillet 2018 – « [Rendre effectif le congé maternité pour toutes les femmes](#) » : formulation de propositions afin de permettre aux femmes de bénéficier d'un système lisible, équitable et favorisant le libre choix dans la prise de congé malgré les contraintes spécifiques à chaque activité professionnelle ;
- l'axe 4 de l'accord égalité professionnelle entre femmes et hommes dans la fonction publique du 30 novembre 2018 : mieux accompagner les situations de grossesse, la parentalité et l'articulation des temps de vie professionnelle et personnelle ;
- l'[article 5](#) de la loi n° 2019-180 du 8 mars 2019 *visant à renforcer la prise en charge des cancers pédiatriques par la recherche, le soutien aux aidants familiaux, la formation des professionnels et le droit à l'oubli* : aménagement du dispositif du congé de présence parentale et de l'allocation subséquente.