

11 janvier 2021
Par CFDT Fonctions Publiques

Cette fiche rédigée par le pôle juridique de la CFDT Fonctions publiques reprend les dispositions concernant le congé de présence parentale.

Qu'est-ce que c'est ?

Le congé de présence parentale est attribué lorsque l'état de santé d'un enfant nécessite la présence de l'un de ses deux parents. Il est de droit.

Qui peut en bénéficier ?

Le congé de présence parentale s'applique aux fonctionnaires, aux agents contractuels de droit public ainsi qu'aux stagiaires.

Comment en bénéficier ?

L'agent doit faire une demande écrite à son employeur.

Cette demande est accompagnée d'un certificat médical.

Sous quelle modalité et pour quelle durée ?

La durée maximale du congé de présence parentale est fixée à 310 jours ouvrés sur une période de 36 mois pour un même enfant et pour la même pathologie. Les jours de congé peuvent être pris de manière continue, sous forme de plusieurs périodes fractionnées d'au moins 1 journée ou sous la forme d'un temps partiel.

Cette durée du congé correspond à celle du traitement de l'enfant telle que déterminée par le certificat médical. Le congé peut être prolongé, sur présentation d'un nouveau certificat médical, encore dans la limite de 310 jours ouvrés sur 36 mois.

Est-on rémunéré ?

Ce congé ne donne pas droit à rémunération mais il est considéré comme une période de service effectif.

Le congé de présence parentale donne droit à l'allocation journalière de présence parentale

Quelles conséquences sur la carrière ou le contrat ?

La durée passée en congé de présence parentale est assimilée à une période de service effectif, elle n'a aucune répercussion dans le déroulement de carrière (avancement d'échelon, de grade ...). Elle est donc prise en compte pour la constitution et la liquidation des droits à pension dans la limite de 3 ans.

Pour les stagiaires, la durée du congé de présence parentale prolonge d'autant la durée de son stage, et entre dans le calcul des services retenus pour son classement et son avancement.

Les contractuels conservent le bénéfice de leur contrat ou de leur engagement, lors de leur réemploi. Dans la mesure permise par le service, ils sont réemployés sur leur précédent emploi ou occupation. Dans le cas contraire, ils disposent d'une priorité pour être réemployés sur un emploi ou occupation similaire assorti d'une rémunération équivalente.

Textes en vigueur :

[Décret n° 2006-536 du 11 mai 2006 relatif aux modalités d'attribution aux fonctionnaires et aux agents non titulaires de l'État du congé de présence parentale.](#)

[Décret n° 2006-1022 du 21 août 2006 relatif aux modalités d'attribution aux fonctionnaires et aux agents non titulaires des collectivités territoriales du congé de présence parentale.](#)

[Décret n° 2006-1535 du 5 décembre 2006 relatif aux modalités d'attributions du congé de présence parentale aux agents des établissements mentionnés à l'article 2 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière.](#)