MINISTÈRES
ÉDUCATION
JEUNESSE
SPORTS
ENSEIGNEMENT
SUPÉRIEUR
RECHERCHE

Liberté
Égalité
Fraternité

GUIDE DES FAMILLES ET DES PARENTALITÉS

À DESTINATION DES PERSONNELS DE L'ÉDUCATION NATIONALE, DES SPORTS, DE LA JEUNESSE ET DE LA VIE ASSOCIATIVE

Plan national d'action
pour l'égalité professionnelle
entre les femmes et les hommes
2025 I 2027

ÉGALITÉ
DIVERSITÉ
ON EN FAIT
UNE RÉALITÉ

V2 Octobre 2026

Table des matières

BIENVENUE - PREFACE 4
Fiche n°0 : Comment trouver l'information dont j'ai besoin ? Prise en main du guide 6
I. AVANT L'ARRIVEE DE L'ENFANT 8
Fiche n°1 : La déclaration de grossesse 8
Fiche n°2 : Les examens médicaux obligatoires pour les personnes enceintes 11
Fiche n°3 : L'assistance médicale à la procréation (AMP) 13
Fiche n°4 : Les aménagements d'horaires, de poste et/ou de fonctions 16
Fiche n°5: Le congé de maternité 18
II. L'ARRIVEE DE L'ENFANT ET LE RETOUR AU TRAVAIL 23
Fiche n°6 : Le congé de naissance et le congé pour l'arrivée d'un enfant en vue de son adoption 23
Fiche n°7 : Le congé d'adoption 25
Fiche n°8 : Le congé de paternité et d'accueil de l'enfant 29
Fiche n°9 : La prolongation d'un congé après l'arrivée de l'enfant 32
Fiche n°9 Bis : Le congé supplémentaire de naissance (CSN) 33
Fiche n° 10 : Le supplément familial de traitement 36
III. JE SOUHAITE AMENAGER MON TEMPS DE TRAVAIL 38
Fiche n°11 : Allaitement et lieu de travail 38
Fiche n°12 : Le congé parental 39
Fiche n°13 : Le temps partiel de droit à l'occasion de la naissance ou de l'accueil d'un enfant 44
Fiche n°14 : Le temps partiel sur autorisation 50
Fiche n°15 : La disponibilité et le congé pour élever un enfant, accordés de droit 54
Fiche n°16 : La disponibilité et le congé pour suivre son conjoint ou sa conjointe, accordés de droit 57
Fiche n°17 : La disponibilité et le congé pour convenances personnelles 60
Fiche n°18 : Autorisations d'absence diverses à l'occasion de certains évènements familiaux 63
Fiche n°18 bis : Autorisations spéciales d'absence et aménagements horaires liés à la parentalité et à certains évènements familiaux 65
IV. LES PRESTATIONS D'ACTION SOCIALE 68
Fiche n°19 : Les prestations sociales relatives à la garde d'enfants 68
Fiche n°20 : Les prestations sociales relatives aux vacances et loisirs 72
Fiche n°21 : Les prestations sociales relatives au logement 75
V. J'ACCOMPAGNE MON ENFANT DANS SA SCOLARITE ET PENDANT LES MOMENTS IMPREVUS 78
Fiche n°22 : L'aménagement d'horaires pour la rentrée scolaire 78
Fiche n°23 : Les journées garde d'enfant / enfant malade 79
Fiche n°24 : L'autorisation d'absence des représentants de parents d'élèves 81

VI. J'ACCOMPAGNE MES PROCHES MALADES OU EN SITUATION DE HANDICAP 82
Fiche n°25 : Le congé de présence parentale – accompagnement d'un enfant en cas de maladie, d'accident ou de handicap 82
Fiche n°26 : La disponibilité et le congé pour donner des soins à un proche en cas de maladie, d'accident ou de handicap, accordés de droit 85
Fiche n°27 : Le don de jours de congés – accompagnement d'un proche 88
Fiche n°28 : Le congé de solidarité familiale - accompagnement d'un proche en fin de vie 90
Fiche n°29 : Le congé de proche aidant 92
Fiche n°30 : Le temps partiel de droit pour donner des soins à un proche en cas de maladie, d'accident ou de handicap 96
Fiche n°31 : L'accompagnement d'un proche en situation de handicap 100
VII. JE RENCONTRE UNE DIFFICULTE MAJEURE 101
Fiche n°32 : Les dispositifs mobilisables en cas de décès au sein du foyer 101
VIII. LE RETOUR D'UN CONGE LONG, MOMENT CHARNIERE QUI DOIT ETRE ANTICIPE 110
FOCUS RETRAITE 112

Bienvenue - préface

La parentalité désigne « l'ensemble des façons d'être et de vivre le fait d'être parent. C'est un processus qui conjugue les différentes dimensions de la fonction parentale, matérielle, psychologique, morale, culturelle, sociale. Elle qualifie le lien entre un adulte et un enfant, quelle que soit la structure familiale dans laquelle il s'inscrit, dans le but d'assurer le soin, le développement et l'éducation de l'enfant » (définition de la parentalité du Comité National du soutien à la parentalité).

La famille a changé depuis les années 1970 sous l'effet de l'évolution des comportements (augmentation des séparations, du nombre de familles monoparentales et de familles recomposées, augmentation des familles homoparentales , des unions libres, des naissances hors mariage, etc.), des mentalités et du droit avec l'adoption de textes pour mettre en place des mesures d'accompagnement aux parentalités (réformes du divorce et de l'adoption, Pacs, mariage pour tous, etc.), ces différents éléments étant fortement liés entre eux.

La parentalité est également un élément majeur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Le deuxième plan national d'action pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes du ministère de l'éducation nationale et du ministère des sports, de la jeunesse et de la vie associative pour les années 2025-2027 propose notamment de recenser dans un document numérique l'ensemble des droits des parents et les différents dispositifs de soutien à la parentalité.

Le présent guide des familles et des parentalités récapitule les droits liés à la parentalité et permet ainsi aux parents de mieux les connaître et les utiliser en comprenant leurs incidences en termes de carrière, de rémunération ou de retraite. Il s'adresse à toutes les familles, quelle que soit leur situation, leur environnement, leur lieu de résidence.

Il a été élaboré à partir d'un document diffusé par l'académie de Créteil à ses agentes et agents et enrichi grâce au travail collectif des académies de Dijon, Limoges, de la Réunion, de Lille, Montpellier, Nantes, de Normandie, de Paris, Poitiers, Rennes, Toulouse et par les contributions du Service de l'action administrative et des moyens (SAAM) et de la direction générale des ressources humaines. Il est construit sous forme de fiches thématiques indépendantes les unes des autres afin de répondre au plus vite et de la façon la plus efficace et la plus pratique possible aux questions des agentes et agents.

Ce guide respecte les principes d'égalité entre les femmes et les hommes dans la parentalité et au sein de la sphère familiale et veille à prévenir des situations discriminantes et à ne pas véhiculer de stéréotypes sur les relations entre parents et enfants.

Les équipes RH des académies, les services départementaux et les établissements publics nationaux sont également invités à le lire, à s'en imprégner et à en assurer une large diffusion.

Ce premier guide, élaboré par la direction générale des ressources humaines, sera actualisé régulièrement pour prendre en compte les modifications législatives et réglementaires

futures, comme celles issues des dispositions de la loi n° 2025-595 du 30 juin 2025 visant à protéger les personnes engagées dans un projet parental des discriminations au travail.

De même, les informations fournies dans ce guide sont également susceptibles d'évoluer compte tenu de la mise en place du nouveau régime de protection sociale complémentaire santé, avec participation financière de l'employeur, qui permettra de renforcer l'accès de l'ensemble des personnels de la Fonction publique à une couverture santé complémentaire obligatoire. Elle fera l'objet d'un addendum au présent guide qui sera mis à jour à cet effet.

Ce guide a été conçu pour être un outil au service des familles et pour permettre aux équipes RH des académies, des services départementaux et des établissements publics nationaux, de les accompagner du mieux possible : nous espérons qu'il sera utile au plus grand nombre.

Le directeur général des ressources humaines
du ministère de l'éducation nationale
et du ministère des sports, de la jeunesse et de la vie associative

Christophe GEHIN

Fiche n°0 : Comment trouver l'information dont j'ai besoin ? Prise en main du guide

Ce guide a vocation à présenter l'ensemble des dispositifs (congés, autorisations d'absence, aides financières…) liés à l'exercice des fonctions parentales et familiales des agentes et agents du ministère de l'éducation nationale et du ministère des sports, de la jeunesse et de la vie associative.

Il est construit sous forme de fiches thématiques indépendantes les unes des autres afin de répondre au plus vite et de la façon la plus efficace aux questions des agentes et agents.
Pour chacun des dispositifs, le premier contact à solliciter dépend du lieu d'affectation.

Dans la plupart des cas, la demande doit être effectuée par écrit sous couvert hiérarchique.

Mon affectation	Mon contact
Ecole (1er degré)	Secrétariat de ma circonscription
EPLE (2nd degré)	Secrétariat de mon EPLE
DSDEN	Bureau des personnels de ma DSDEN
Rectorat	Bureau des personnels du rectorat
Etablissement public national	DRH de l'établissement

NB : Cette liste est à compléter par les références pour les agentes et agents relevant de l'administration centrale et du ministère des sports, de la jeunesse et de la vie associative (MJSVA).

L'attention des lectrices et lecteurs est attirée sur le fait que les dispositifs présentés ci-après sont susceptibles de connaître des modulations selon les spécificités du contexte particulier dans lequel se trouve l'agente ou l'agent. Ainsi, il est essentiel de toujours se reporter aux textes législatifs et réglementaires introduisant et définissant ces dispositifs (références au bas de chacune des fiches). Le site gouvernemental Service-Public.fr constitue une source fiable d'informations à jour, ainsi que les sites académiques, ceux des DSDEN ainsi que les services de gestion des personnels. Les agents de l'administration centrale peuvent se référer à l'intranet pléiade.

Ce guide concerne les enseignants, les personnels des bibliothèques, ingénieurs, administratifs, techniques, pédagogiques, sociaux et de santé (BIATPSS), les personnels des sports et les membres des corps d'inspection et de direction. Il peut s'agir de fonctionnaires titulaires, de fonctionnaires stagiaires et d'agentes et agents contractuels des ministères. Cette édition ne concerne pas les stagiaires (hors sorties de concours), apprentis et vacataires. Dans les développements ci-après, les termes de conjointe et de conjoint désignent les personnes liées avec l'agente ou l'agent par un mariage, un Pacte civil de solidarité (PACS) ou vivant maritalement avec. Attention certaines fiches peuvent ne concerner que certaines

catégories de personnels (exemple : le dispositif relatif au Compte épargne temps n'est pas applicable aux enseignants).

Les académies, les directions de services départementaux de l'éducation nationale et les établissements peuvent présenter les modalités de mise en œuvre et de déclinaison des dispositifs explicités dans ce guide, préciser, le cas échéant les références des notes de service et circulaires académiques et départementales explicatives et indiquer les coordonnées des personnes ressources à contacter, au moyen de l'encart suivant, reproduit à la fin de chaque fiche de ce guide.

Les contacts pour vos différentes démarches vous seront transmis par votre académie

I. AVANT L'ARRIVEE DE L'ENFANT

Fiche n°1 : La déclaration de grossesse

De quoi s'agit-il ?

La déclaration de grossesse permet de bénéficier de la totalité des prestations légales (comme le congé de maternité, les visites médicales liées à la grossesse…).

La première constatation médicale de la grossesse doit être effectuée avant la fin du troisième mois de grossesse par un médecin ou une sage-femme.

La déclaration de grossesse qui en résulte est à adresser dans les quatorze premières semaines de la grossesse à l'organisme d'assurance maladie et à la caisse d'assurance familiale (CAF). Cette déclaration permet également de bénéficier d'aménagements et d'absences spécifiques liés à la grossesse.

Comment ?

Les personnes transmettent leur déclaration de grossesse à leur gestionnaire RH (cf. fiche n°0), qui transmettra au service de médecine de prévention. Les agentes contractuelles transmettent également leur déclaration à leur caisse d'assurance maladie.

Il convient de noter que la personne reste libre d'annoncer sa grossesse quand elle le souhaite, mais elle doit le faire dans les 14 semaines si elle souhaite bénéficier des droits attachés à la maternité (dont le congé maternité) et de choisir les personnes auxquelles elle souhaite l'annoncer.

Quels impacts sur la carrière et la rémunération ?

Aucun. Des aménagements d'horaires, de poste et des autorisations spéciales d'absence peuvent être accordés suite à cette déclaration sous certaines conditions. Il convient de se tourner vers son gestionnaire RH au préalable pour se faire préciser ces conditions.

LE SAVIEZ-VOUS ? Journée de carence

Depuis la loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019, la journée de carence n'est plus appliquée aux congés de maladie accordés entre la déclaration de grossesse et le congé de maternité (article 84 de la loi n° 2019-828).

La journée de carence n'est pas non plus appliquée aux congés de maladie faisant suite à une interruption spontanée de grossesse (article 2 de la loi n° 2023-567 du 7 juillet 2023 visant à favoriser l'accompagnement psychologique des femmes victimes de fausse couche.

LE SAVIEZ-VOUS ? La visite de suivi de grossesse

Les personnes enceintes sont conviées par le service de médecine de prévention à une visite de suivi de grossesse. Ces visites sont assurées par un ou une médecin, qui s'assure de la compatibilité du poste avec la grossesse et qui peut proposer des aménagements temporaires du poste de travail ou de leurs conditions de travail.

LE SAVIEZ-VOUS ? La protection de la personne enceinte contre le licenciement

Pour les agentes contractuelles, la déclaration de grossesse protège d'un licenciement prononcé pendant l'état de grossesse, le congé de maternité, le congé de naissance, le congé pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption, le congé d'adoption et le congé de paternité et d'accueil de l'enfant, et pendant une période de dix semaines suivant l'expiration de l'un de ces congés.

Si le licenciement est notifié avant la constatation médicale de la grossesse ou dans les quinze jours qui précèdent l'arrivée au foyer d'un enfant placé en vue de son adoption, l'intéressée peut, dans les quinze jours de cette notification, justifier de son état par l'envoi d'un certificat médical ou de sa situation par l'envoi d'une attestation délivrée par le service départemental d'aide sociale à l'enfance ou par l'œuvre d'adoption autorisée qui a procédé au placement. Le licenciement est alors annulé.

Les dispositions précédentes ne sont pas applicables en cas de licenciement à titre de sanction disciplinaire, si le contrat à durée déterminée arrive à son terme ou si le service employeur est dans l'impossibilité de continuer à réemployer la personne pour un motif étranger à la grossesse, à l'accouchement, à la naissance ou à l'adoption.

Recours : recours administratif et contentieux, saisine de la cellule d'écoute et de traitement des signalements, saisine de la référente ou référent VDHAS.

Signalé : Le dispositif de recueil et de traitement des signalements de l'employeur doit être mobilisé pour le recueil des signalements effectués par les personnes en état de grossesse victimes ou témoins de violences intra familiales et conjugales détectées sur le lieu de travail, mais subies hors de la sphère professionnelle.

Ce dispositif de recueil et de traitement des signalements prend la forme d'une cellule d'écoute, de traitement et d'accompagnement dédiée. Il est accessible aux agents publics, victimes ou témoins, quel que soit leur statut, ainsi qu'aux stagiaires bénéficiant d'une convention de stage et aux apprentis affectés auprès des administrations citées au présent article. Il est également ouvert aux agents ayant quitté le ministère depuis moins d'un an.

Références

Code de la santé publique, article R. 2122-1
Code de la sécurité sociale, article D. 532-1
Décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels de l'Etat, article 49

Arrêté du 31 juillet 2023 portant application dans les services centraux relevant des ministres chargés de l'éducation nationale et de la jeunesse et des sports, et dans les services déconcentrés et les établissements relevant des ministres chargés de l'éducation nationale, de la jeunesse et des sports, du décret n° 2020-256 du 13 mars 2020 relatif au dispositif de recueil et de traitement des signalements des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes dans la fonction publique
Circulaire 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'État NOR : DEFP9559120C
Service-public.fr *Déclaration de grossesse*
Service-public.fr J'attends un enfant

Les académies, les directions de services départementaux de l'éducation nationale et les établissements peuvent préciser, le cas échéant, les références des notes de service et circulaires académiques et départementales explicatives et indiquer les coordonnées des personnes ressources dans l'encart ci-dessous

Fiche n°2 : Les examens médicaux obligatoires pour les personnes enceintes

Signalé

La loi n° 2025-595 du 30 juin 2025 vise à protéger les personnes engagées dans un projet parental des discriminations au travail : un décret doit préciser les modalités d'application de cette loi concernant les autorisations spéciales d'absence pour motifs familiaux. Les développements de la présente fiche seront actualisés dès publication du décret.

De quoi s'agit-il ?

Des autorisations spéciales d'absence **de droit** sont accordées aux personnes enceintes pour se rendre aux examens médicaux obligatoires antérieurs ou postérieurs à l'accouchement dans le cadre de la surveillance médicale de la grossesse et des suites de l'accouchement. Ces examens sont aujourd'hui au nombre de sept pour une grossesse évoluant jusqu'à son terme auxquels s'ajoute un examen médical postnatal, soit huit au total :

1. Avant la fin du 3ème mois de grossesse : examen clinique complet et prescription d'examens médicaux dont la 1ère échographie dite de datation
2. Au cours du 4ème mois de grossesse
3. Au cours du 5ème mois de grossesse : 2ème échographie dite morphologique
4. Au cours du 6ème mois de grossesse
5. Au cours du 7ème mois de grossesse
6. Au cours du 8ème mois de grossesse : 3ème échographie
7. Au cours du 9ème mois de grossesse
8. Après l'accouchement : entretien post-natal à effectuer dans les huit semaines qui suivent l'accouchement

Il est à noter que l'agente ou l'agent public, conjointe ou conjoint de la personne enceinte bénéficie d'autorisations spéciales d'absence de droit, sur demande, pour se rendre à trois des sept examens médicaux obligatoires pendant et après la grossesse (article 2 de la loi n° 2025-595 du 30 juin 2025.

Concernant les séances préparatoires à l'accouchement, lorsque ces séances ne peuvent avoir lieu en dehors des heures de service, des autorisations d'absence sous réserve des nécessités de service peuvent être accordées par la ou le responsable hiérarchique, sur avis du service de médecine de prévention, au vu des justificatifs de rendez-vous. En cas de refus, l'autorité administrative ayant pris la décision doit en communiquer les motifs à la personne concernée. La motivation doit faire l'objet d'une attention particulière.

Comment ?

Demander une autorisation d'absence à son contact RH.
Une attestation de visite doit être transmise à l'issue du rendez-vous.

Quels impacts sur la carrière et la rémunération ?

Ces absences sont rémunérées, elles sont considérées comme des périodes de travail effectif, sont sans effet sur la constitution des droits à congés annuels, elles ne diminuent pas le nombre des jours de congés annuels et ne donnent pas lieu à rattrapage. En revanche, elles ne génèrent pas de jours de réduction du temps de travail.

Recours : recours administratif et contentieux, saisine de la cellule d'écoute et de traitement des signalements, saisine de la référente ou référent VDHAS.

Références

Code général de la fonction publique : article L622-1
Code de la santé publique : articles L2122-1, R2122-1 à R2122-3
Code du travail : articles L1225-3-1 et L1225-16
Circulaire ministérielle n° 2017-050 du 15 mars 2017 présentant les règles relatives aux autorisations d'absence des personnels enseignants NOR : MENH1706193C
Circulaire DGAFP du 31 mars 2017 relative à l'application des règles en matière de temps de travail dans les trois versants de la fonction publique
Circulaire ministérielle n° 2002-168 du 2 août 2002 présentant les règles relatives aux autorisations d'absence de droit et facultatives NOR : MENA0201858C
Circulaire 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'État NOR : DEFP9559120C
Service-public.fr A-t-on droit à des absences liées à la grossesse dans la fonction publique ?

Fiche n°3 : L'assistance médicale à la procréation (AMP)

Signalé

La loi n° 2025-595 du 30 juin 2025 vise à protéger les personnes engagées dans un projet parental des discriminations au travail : un décret en cours de concertation doit préciser les modalités d'application de cette loi concernant les autorisations spéciales d'absence pour motifs familiaux. Les développements de la présente fiche seront actualisés dès publication du décret.

L'AMP en quelques mots

L'assistance médicale à la procréation concerne les pratiques cliniques et biologiques qui permettent notamment la conception in vitro, le transfert d'embryons et l'insémination artificielle. Elle est désormais possible pour les personnes célibataires ou en couple (hétérosexuelles ou homosexuelles).

De quoi s'agit-il ?

La personne engagée dans une démarche d'assistance médicale à la procréation (PMA) bénéficie d'autorisations spéciales d'absence pour les actes médicaux nécessaires .

L'agente ou l'agent public, conjointe ou conjoint de la personne engagée dans une assistance à la procréation médicale assistée (PMA) ou la personne qui lui est liée par un pacte civil de solidarité ou vivant maritalement avec bénéficie également d'une autorisation spéciale d'absence pour se rendre à trois au plus de ces actes médicaux nécessaires pour chaque protocole du parcours d'assistance médicale à la procréation.

La durée de l'absence est proportionnée à la durée de l'acte médical reçu. Elle doit faire l'objet d'une attention particulière lorsqu'elle concerne des départements, régions et collectivités d'outremer.

Comment ?

Demander une autorisation d'absence à son contact RH
Une attestation de visite doit être transmise à l'issue du rendez-vous.

Quels impacts sur la carrière et la rémunération ?

Ces absences sont rémunérées. Elles sont considérées comme des périodes de travail effectif, sont sans effet sur la constitution des droits à congés annuels, ne diminuent pas le nombre des jours de congés annuels et ne donnent pas lieu à rattrapage.

. En revanche, elles ne génèrent pas de jours de réduction du temps de travail.

LE SAVIEZ-VOUS ?

La personne donneuse bénéficie d'une autorisation spéciale d'absence de son employeur pour se rendre aux examens et se soumettre aux interventions nécessaires à la stimulation ovarienne et au prélèvement ovocytaire.
Il convient également de mentionner la possibilité pour une femme de demander à faire congeler ses ovocytes sous certaines conditions et de bénéficier le cas échéant d'une autorisation spéciale d'absence.

Références

Code général de la fonction publique : article L622-1
Code de la santé publique : article L.2141-1, L.1244-5
Code du travail : articles L1225-3-1 et L.1225-16
Décret n° 2021-1243 du 28 septembre 2021 fixant les conditions d'organisation et de prise en charge des parcours d'assistance médicale à la procréation
Arrêté du 28 septembre 2021 relatif aux règles de bonnes pratiques cliniques et biologiques d'assistance médicale à la procréation NOR : SSAP2127003A
Décret n° 2021-1933 du 30 décembre 2021 fixant les modalités d'autorisation des activités d'autoconservation des gamètes pour raisons non médicales en application de l'article L. 2141-12 du code de la santé publique et portant diverses adaptations de la partie réglementaire du même code au regard des dispositions de la loi n° 2021-1017 du 2 août 2021 relative à la bioéthique
Circulaire du 24 mars 2017 relative aux autorisations d'absence dans le cadre d'une assistance médicale à la procréation (PMA) NOR : RDFF1708829C
Circulaire DGAFP du 31 mars 2017 relative à l'application des règles en matière de temps de travail dans les trois versants de la fonction publique
Les académies, les directions de services départementaux de l'éducation nationale et les établissements peuvent préciser, le cas échéant, les références des notes de service et circulaires académiques et départementales explicatives et indiquer les coordonnées des personnes ressources dans l'encart ci-dessous

Fiche n°4 : Les aménagements d'horaires, de poste et/ou de fonctions

Signalé

La loi n° 2025-595 du 30 juin 2025 vise à protéger les personnes engagées dans un projet parental des discriminations au travail : un décret en cours d'arbitrage doit préciser les modalités d'application de cette loi concernant les autorisations spéciales d'absence pour motifs familiaux. Les développements de la présente fiche seront actualisés dès publication du décret.

De quoi s'agit-il ?

De manière à épargner aux personnes enceintes des difficultés inhérentes au trajet entre leur lieu de travail et leur domicile, aux heures d'affluence, les responsables hiérarchiques doivent leur accorder des facilités dans la répartition des horaires de travail. Ces facilités sont accordées, à partir du début du troisième mois de grossesse, dans la limite maximale d'une heure par jour. Elles ne sont pas récupérables.

Des aménagements temporaires de poste de travail ou de conditions d'exercice des fonctions peuvent être accordés par le service de médecine de prévention.

Sur demande de la personne et sur avis du service de médecine de prévention, l'administration propose un changement temporaire d'affectation lorsqu'il est constaté une incompatibilité entre l'état de grossesse de l'intéressée et les fonctions qu'elle exerce ou lorsque le poste occupé ne peut pas être adapté.

Les personnes en situation de handicap bénéficient de la portabilité des équipements contribuant à l'adaptation du poste de travail.

LE SAVEZ-VOUS ? Grossesse et télétravail A la demande de la personne enceinte, il est possible de déroger à la quotité maximale de trois jours par semaine de télétravail (cf. article 4 du décret n° 2016-151 du 11 février 2016) . Le télétravail ne doit pas se substituer à un arrêt de travail justifié au regard de l'état de santé de l'agente aussi un entretien préalable entre l'agente et un membre du service de prévention et de santé au travail (infirmière/infirmier ou médecin) est-il préconisé.

Comment ?

Se référer aux circulaires et à vos gestionnaires RH pour les démarches à effectuer pour une demande d'aménagement d'horaire, de poste ou de fonction.

La demande doit être formulée auprès du service de médecine préventive. Celui-ci transmet la préconisation au service concerné qui en informe la personne, sa ou son supérieur hiérarchique et le service des ressources humaines.

Qui contacter ?

Le service de médecine de prévention.

Quels impacts sur la carrière et la rémunération ?

Les aménagements horaires, de poste ou de fonction sont considérés comme du temps de travail effectif et sont sans effet sur la détermination des droits à congé, à rémunération et à avancement. En revanche, elles ne génèrent pas de jours de réduction du temps de travail.

Références

Code général de la fonction publique : article L622-1, R. 131-2 à R 131-4
Décret n°82-453 du 28 mai 1982 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la prévention médicale dans la fonction publique : article 26
Décret n° 2016-151 du 11 février 2016 relatif aux conditions et modalités de mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique et la magistrature
Circulaire DGAFP du 31 mars 2017 relative à l'application des règles en matière de temps de travail dans les trois versants de la fonction publique
Circulaire ministérielle n° 2017-050 du 15 mars 2017 présentant les règles relatives aux autorisations d'absence des personnels enseignants NOR : MENH1706193C
Circulaire ministérielle n° 2002-168 du 2 août 2002 présentant les règles relatives aux autorisations d'absence de droit et facultatives NOR : MENA0201858C
Circulaire 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'État NOR : DEFP9559120C
Service-public.fr A-t-on droit à des absences liées à la grossesse dans la fonction publique ?
Les académies, les directions de services départementaux de l'éducation nationale et les établissements peuvent préciser, le cas échéant, les références des notes de service et circulaires académiques et départementales explicatives et indiquer les coordonnées des personnes ressources dans l'encart ci-dessous

Fiche n°5: Le congé de maternité

De quoi s'agit-il ?

Une personne ayant déclaré sa grossesse au service RH dans les délais bénéficie du congé de maternité, qui comprend le congé prénatal (avant l'accouchement) et le congé post natal (après l'accouchement).

La durée du congé de maternité dépend du nombre d'enfants à charge et du nombre d'enfants à naître comme le montrent les tableaux ci-dessous :

Nombre d'enfant(s) à naître	Nombre d'enfant(s) déjà à charge	Durée du congé prénatal	Durée du congé postnatal
1	0 ou 1	6 semaines	10 semaines
1	2ou +	8 semaines	18 semaines
Jumeaux	Sans incidence	12 semaines	22 semaines
Triplés ou plus	Sans incidence	24 semaines	22 semaines

La durée et les dates du congé peuvent varier en fonction des aléas de la grossesse et de l'accouchement. Des reports et des congés supplémentaires peuvent être accordés. Les personnes éligibles sont en position d'activité, de détachement ou de congé parental. La demande doit être accompagnée d'un certificat précisant la date présumée ou réelle de l'accouchement établi par la ou le professionnel de santé qui suit la grossesse.

Congés supplémentaires en cas de grossesse pathologique

Possibilité de bénéficier de périodes de congé de maladie en cas d'état pathologique lié à la grossesse (grossesse pathologique) ou à l'accouchement :

- 2 semaines avant le début du congé prénatal (ce congé peut être prescrit à tout moment de la grossesse, à partir de sa déclaration, et être pris en une ou plusieurs périodes)
- 4 semaines après le congé postnatal
-

Report d'une partie du congé prénatal sur le congé postnatal

Possibilité de reporter, de 3 semaines le congé prénatal en post-natal sous réserve de l'avis favorable de la praticienne ou du praticien (médecin, gynécologue, sage-femme) qui suit la grossesse. En cas d'avis favorable, le report est accordé par l'administration. Le report ne peut être accordé en cas de grossesse multiple. Si un arrêt de travail est prescrit durant la période initialement reportée, le report est réduit d'autant.

Exemple : une personne obtient du médecin ou de la sage-femme l'autorisation de reporter son congé prénatal de 3 semaines mais est finalement arrêtée après une semaine de report. Son congé post-natal sera prolongé d'une semaine seulement.

Accouchement tardif

En cas d'accouchement après la date prévue, le congé prénatal est prolongé jusqu'à la date de l'accouchement. La durée du congé postnatal reste identique.

Accouchement prématuré

Lorsque l'accouchement intervient avant la date prévue, la durée totale du congé de maternité reste identique : le congé prénatal est écourté et le congé post-natal est rallongé d'autant. Ce report est accordé de droit par l'administration.

Accouchement prématuré (plus de six semaines avant sa date présumée) et hospitalisation de l'enfant

La personne bénéficie d'une période supplémentaire de congé de maternité. La durée de cette période supplémentaire est égale au nombre de jours compris entre la naissance et la date prévue de début du congé prénatal. Cette période ne peut pas être reportée à la fin de l'hospitalisation de l'enfant. Ce report est accordé de droit par l'administration, sur présentation de tout document attestant de la durée de l'hospitalisation de l'enfant.

Hospitalisation de l'enfant plus de six semaines suivant sa naissance

La personne peut demander à reprendre son travail et à reporter la période de congé postnatal non utilisée à la fin de l'hospitalisation de l'enfant. La demande doit indiquer la date d'interruption du congé de maternité et la durée du congé faisant l'objet du report. Elle doit être accompagnée des documents justifiant de l'hospitalisation de l'enfant. Ce report est accordé de droit par l'administration.

En cas de décès de la mère

En cas de décès de la mère après la naissance de l'enfant, le deuxième parent peut demander à bénéficier du congé postnatal pour la durée restant à courir entre la date du décès de la mère et la fin de la période d'indemnisation dont elle aurait bénéficié et reporter son congé de paternité à la fin de ce congé postnatal.
Si le père de l'enfant ne demande pas à bénéficier du congé postnatal pour la durée restant à courir, ce congé peut être accordé à la personne qui vivait en couple avec la mère, si elle le demande. Le congé ne peut pas être refusé au père ou à la personne qui vivait en couple avec la mère.
La demande de congé s'effectue au moyen du formulaire cerfa n°15411.

En cas de décès de l'enfant

Lorsque l'enfant décède après sa naissance, la mère conserve son congé postnatal.
En cas de décès lié à une naissance prématurée, la mère a droit au congé de maternité en totalité si l'enfant est né viable (le seuil de viabilité se situe à 22 semaines d'aménorrhée ou si le fœtus pesait au moins 500 grammes). Si l'enfant n'est pas né viable, la mère a droit à un congé de maladie.

LE SAVIEZ-VOUS ? Utilisation du compte épargne temps (CET)

A l'issue d'un congé de maternité, d'adoption ou de paternité et d'accueil de l'enfant, d'un congé de proche aidant ou d'un congé de solidarité familiale, la personne qui en fait la demande bénéficie de plein droit des droits à congés accumulés sur son compte épargne-temps (article 4 du décret n°2002-634 du 29 avril 2002). Cette mesure concerne les agents qui bénéficient d'un CET.

Comment ?

Eligibilité pour les agentes en position d'activité, de détachement ou de congé parental. Demande accompagnée d'un certificat précisant la date présumée de l'accouchement établi par la ou le professionnel de santé qui suit la grossesse

Congés en cas de grossesse pathologique

La demande (au gestionnaire RH) doit être accompagnée d'un certificat établi par le médecin ou la sage-femme qui suit la grossesse. Ce certificat atteste de l'état pathologique et en précise la durée prévisible. La demande doit être présentée dans les 2 jours suivant l'établissement du certificat.

Report d'une partie du congé prénatal sur le congé postnatal

La demande doit être accompagnée d'un certificat établi par la ou le professionnel de santé qui suit la grossesse. Ce certificat atteste de l'avis favorable de cette ou de ce professionnel de santé et indique la durée du report dans la limite de trois semaines.

Accouchement prématuré (plus de six semaines avant sa date présumée) et hospitalisation de l'enfant

La personne doit transmettre tout document attestant de la durée de l'hospitalisation de l'enfant.

Hospitalisation de l'enfant plus de six semaines suivant sa naissance

La demande de la personne doit indiquer la date de l'interruption du congé de maternité et la durée du congé faisant l'objet du report, accompagnée des documents justifiant de l'hospitalisation de l'enfant.

En cas de décès de la mère

La demande de la personne doit préciser les dates de congé, accompagnée des pièces justificatives du document Cerfa n° 15411*01.
Lorsque la ou le fonctionnaire n'est pas le deuxième parent, elle ou il transmet également :

- Tout document justifiant qu'elle est la conjointe ou qu'il est le conjoint de la mère biologique ou la personne liée à elle par un pacte civil de solidarité ou vivant maritalement avec elle
- Un document indiquant que le deuxième parent ne bénéficie pas de ce congé

Quels impacts sur la carrière et la rémunération ?

Dispositions communes aux fonctionnaires titulaires, fonctionnaires stagiaires et agentes et agents contractuels

Traitement

- Intégralité du traitement, de l'indemnité de résidence, du supplément familial de traitement (SFT) et de la nouvelle bonification indiciaire (NBI), le bénéfice des primes et indemnités est maintenu / intégralité de la rémunération

- La personne à temps partiel avant le congé est rétablie dans les droits d'un agent exerçant ses fonctions à temps plein pendant la durée du congé de maternité : L'autorisation d'accomplir un service à temps partiel est suspendue pendant la durée du congé.
- La personne en congé parental est réintégrée de plein droit à temps plein, sur sa demande et au besoin en surnombre, dans son corps d'origine ou dans le grade ou l'emploi de détachement antérieur, pendant la durée du congé

Dispositions spécifiques aux fonctionnaires

Traitement

- Les dispositions qui prévoient, pour certains régimes indemnitaires spécifiques rétribuant des sujétions particulières, leur suspension à compter du remplacement de la personne dans ses fonctions demeurent applicables

Avancement, promotion et formation

- Le congé de maternité est considéré comme une période d'activité pour les droits à avancement et la retraite
- Il ne peut pas y avoir d'influence sur l'évaluation professionnelle

Fin du congé de maternité

- À la fin du congé, réaffectation dans l'ancien emploi

Dispositions spécifiques aux fonctionnaires stagiaires

Durée du stage

- Le congé de maternité est pris en compte dans la durée du stage dans la limite d'un 10ème de la durée totale du stage (soit dans la limite de 36 jours pour un stage d'un an)
- La période de congé de maternité au-delà d'un dixième de la durée du stage prolonge le stage sans modifier la date d'effet de la titularisation

Titularisation

La titularisation prend effet à la date de la fin de la durée statutaire du stage compte non tenu de la prolongation imputable à ce congé

Dispositions spécifiques aux agentes et agents contractuels

Droits aux congés et temps partiel

Le congé de maternité est pris en compte pour la détermination de la durée de services nécessaire pour l'ouverture des droits au travail à temps partiel et aux congés prévus aux titres III, IV et V du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986

Fin du congé de maternité

À la fin du congé, réaffectation sur leur emploi ou occupation précédente dans la mesure permise par le service. Dans le cas contraire, elles disposent d'une priorité pour être réemployées sur un emploi ou occupation similaire assorti d'une rémunération équivalente

Références

Code général de la fonction publique : articles L631-1 à L631-5, R327-59, R 327-70 (stagiaire)
Décret n° 2021-871 du 30 juin 2021 relatif aux congés de maternité et liés aux charges parentales dans la fonction publique de l'Etat
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 : article 1

Décret n°2002-634 du 29 avril 2002 portant création du compte épargne-temps dans la fonction publique de l'Etat et dans la magistrature
Décret n°93-522 du 26 mars 1993 relatif aux conditions de mise en œuvre de la nouvelle bonification indiciaire dans la fonction publique de l'Etat : article 2
Décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels de l'Etat : articles 15, 32 et 40
Arrêté du 20 octobre 2021 relatif à la liste des pièces justificatives accompagnant la demande de congé en cas de décès de la mère de l'enfant dans la fonction publique de l'État NOR : TFPF2126430A
Circulaire n° BCRF 1031314C 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 et des magistrats de l'ordre judiciaire dans certaines situations de congés
Circulaire 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'État NOR : DEFP9559120C
Service-public.fr Congé de maternité dans la fonction publique

II. L'ARRIVEE DE L'ENFANT ET LE RETOUR AU TRAVAIL

Fiche n°6 : Le congé de naissance et le congé pour l'arrivée d'un enfant en vue de son adoption

Signalé

La loi n° 2025-595 du 30 juin 2025 vise à protéger les personnes engagées dans un projet parental des discriminations au travail : un décret en cours de concertation doit préciser les modalités d'application de cette loi concernant les autorisations spéciales d'absence pour motifs familiaux. Les développements de la présente fiche seront actualisés dès publication du décret.

De quoi s'agit-il ?

Congé de naissance

- Pour l'agente ou l'agent en activité qui vit avec la mère de l'enfant (mariage, Pacs ou vie maritale)
- 3 jours ouvrables
- Le congé est pris de manière continue (il ne peut pas être fractionné), au choix de la personne à compter du jour de la naissance de l'enfant ou du premier jour ouvrable qui suit
- Ce congé est accordé de droit sur demande de la personne intéressée.

Congé pour l'arrivée d'un enfant en vue de son adoption

- Pour l'agente ou l'agent adoptant, en activité
- 3 jours ouvrables
- Le congé est pris de manière continue ou fractionnée à l'occasion de chaque arrivée d'un enfant (enfant de 0 à 17 ans) placé en vue de son adoption dans les quinze jours entourant l'arrivée de l'enfant adopté
- Accordé de droit sur demande de la personne intéressée.

Comment ?

Congé de naissance

La demande doit être adressée à son gestionnaire RH, accompagnée de tout document justifiant de la naissance de l'enfant et de tout document justifiant de la vie commune.

Demande accompagnée de tout document attestant qu'un enfant a été confié par l'Aide sociale à l'enfance (Ase), l'Agence française de l'adoption ou tout autre organisme français autorisé pour l'adoption (OAA) et précisant la date de son arrivée ainsi que les dates de congés souhaités

Quels impacts sur la carrière et la rémunération ?

Dispositions communes aux fonctionnaires titulaires et stagiaires ainsi qu'aux agentes et agents contractuels :

Traitement :

Intégralité du traitement, de l'indemnité de résidence, du supplément familial de traitement (SFT) et de la nouvelle bonification indiciaire (NBI), le bénéfice des primes et indemnités est maintenu / intégralité de la rémunération

Dispositions spécifiques aux fonctionnaires titulaires

Traitement

- Les dispositions des régimes indemnitaires qui prévoient leur modulation en fonction des résultats et de la manière de servir demeurent applicables
- Les dispositions qui prévoient, pour certains régimes indemnitaires spécifiques rétribuant des sujétions particulières, leur suspension à compter du remplacement de la personne dans ses fonctions demeurent applicables

Avancement, promotion et formation

Les congés de naissance et pour l'arrivée d'un enfant en vue de son adoption sont considérés comme des périodes d'activité pour les droits à avancement et la retraite

Dispositions spécifiques aux fonctionnaires stagiaires

Durée du stage

- Le congé de naissance ou le congé pour l'arrivée d'un enfant en vue de son adoption sont pris en compte dans la durée du stage dans la limite d'un dixième de la durée totale du stage (soit dans la limite de 36 jours pour un stage d'un an)
- La période de congé au-delà d'un dixième de la durée du stage prolonge le stage sans modifier la date d'effet de la titularisation

Titularisation

La titularisation prend effet à la date de la fin de la durée statutaire du stage compte non tenu de la prolongation imputable à ce congé

Dispositions spécifiques aux agentes et agents contractuels

Droits aux congés et temps partiel

Le congé de naissance ou le congé pour l'arrivée d'un enfant en vue de son adoption sont pris en compte pour la détermination de la durée de services nécessaire pour l'ouverture des droits au travail à temps partiel et aux congés prévus aux titres III, IV et V du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986

Références

Code général de la fonction publique : articles L631-1 à L631-2, L631-6 et L631-7, R327-31, R 327-59 et R327-70 (stagiaires)
Code du travail : article L3142-4
Décret n° 2021-871 du 30 juin 2021 relatif aux congés de maternité et liés aux charges parentales dans la fonction publique de l'Etat
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 : article 1
Décret n°93-522 du 26 mars 1993 relatif aux conditions de mise en œuvre de la nouvelle bonification indiciaire dans la fonction publique de l'Etat : article 2
Décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels de l'Etat : article 40
Circulaire n° BCRF 1031314C 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 et des magistrats de l'ordre judiciaire dans certaines situations de congés.
Service-public.fr Congé de 3 jours pour naissance ou adoption dans la fonction publique

Fiche n°7 : Le congé d'adoption

Signalé :

La loi n° 2025-595 du 30 juin 2025 vise à protéger les personnes engagées dans un projet parental des discriminations au travail : un décret en cours de concertation doit préciser les modalités d'application de cette loi concernant les autorisations spéciales d'absence pour motifs familiaux. Les développements de la présente fiche seront actualisés dès publication du décret.

De quoi s'agit-il ?

Le droit au congé d'adoption est ouvert au fonctionnaire à qui l'autorité administrative compétente ou tout organisme désigné à cet effet confie un enfant en vue de son adoption. Il est ouvert à l'un ou l'autre des parents adoptifs.

Lorsque les deux conjoints sont fonctionnaires en activité, le congé peut être réparti entre eux. Dans ce cas, la durée du congé est augmentée et fractionnée, et ouvre droit à vingt-cinq jours supplémentaires de congé d'adoption (avec 16 semaines maximum pour chaque parent) selon les modalités prévues par l'article L. 1225-40 du code du travail (cf. tableau ci-dessous).

Le fonctionnaire conserve le bénéfice des droits acquis avant le début du congé qu'il n'a pas été en mesure d'exercer en raison de ce congé.

La durée du congé d'adoption dépend du nombre d'enfants à charge et du nombre d'enfants adoptés comme le montre les tableaux ci-dessous :

Adoption d'un enfant :

Nombre d'enfants déjà à charge	**Congé pris par un seul parent**	**Congé réparti entre les deux parents**
0 ou 1 enfant	16 semaines	16 semaines + 25 jours
2 enfants ou plus	18 semaines	18 semaines + 25 jours

Adoption de 2 enfants ou plus :

Quel que soit le nombre d'enfants déjà à charge	Congé pris par un seul parent	Congé réparti entre les deux parents
	22 semaines	22 semaines + 32 jours

Pour la personne en activité.
Le congé débute, au choix de l'agente ou l'agent, à la date d'arrivée de l'enfant au foyer ou au maximum 7 jours avant cette date d'arrivée. Il est accordé de droit.

LE SAVEZ-VOUS ?

Des autorisations spéciales d'absence pour les démarches préalables à l'agrément (loi n° 2025-595 du 30 juin 2015)
Les agentes et agents engagés dans une procédure d'adoption bénéficient sous certaines conditions d'autorisations spéciales d'absence pour se présenter aux entretiens obligatoires nécessaires à l'obtention de l'agrément. Elles sont assimilées à une période de travail effectif et ne diminuent pas le nombre de jours de congés annuels. Un décret doit préciser le nombre maximum de ces autorisations d'absence

LE SAVEZ-VOUS ? Utilisation du compte épargne temps (CET)

A l'issue d'un congé d'adoption , l'agente ou l'agent, titulaire ou contractuel, lorsqu'il est attributaire d'un CET, bénéficie de plein droit, à sa demande, des droits à congés accumulés sur son compte épargne-temps.

LE SAVEZ-VOUS ? Mise en disponibilité et congé sans rémunération accordés de droit pour une adoption hors métropole

Une mise en disponibilité ou un congé sans rémunération est accordé de droit, sur sa demande, à l'agente ou l'agent qui est titulaire d'un agrément lorsqu'il se rend dans les départements, régions et collectivités d'outre-mer, ou à l'étranger en vue de l'adoption d'un ou de plusieurs enfants. La mise en disponibilité ou le congé sans rémunération ne peut excéder six semaines par agrément.
Le fonctionnaire, titulaire de l'agrément et mis en disponibilité, est, à l'issue de la période de disponibilité ou avant cette date s'il sollicite sa réintégration anticipée, réintégré et réaffecté dans son emploi antérieur.

Comment ?

La demande de congé d'adoption de l'agent ou de l'agente doit indiquer la date d'arrivée de l'enfant et les dates prévisionnelles de congé et être accompagnée :

- De tout document attestant qu'un enfant est confié en vue de son adoption par un service départemental d'aide sociale à l'enfance (Ase), l'Agence française de l'adoption ou tout autre organisme autorisé pour l'adoption
- De la déclaration de la conjointe ou du conjoint adoptant (mariage, pacs ou vie maritale) attestant qu'il ne bénéficie pas d'un congé d'adoption pour cet enfant ou que le congé d'adoption est partagé

Quels impacts sur la carrière et la rémunération ?

Dispositions communes aux fonctionnaires titulaires, fonctionnaires stagiaires et agentes et agents contractuels :

Traitement

- Intégralité du traitement, de l'indemnité de résidence, du supplément familial de traitement (SFT) et de la nouvelle bonification indiciaire (NBI), le bénéfice des primes et indemnités est maintenu / intégralité de la rémunération
- La personne à temps partiel avant le congé est rétablie dans les droits d'un agent exerçant ses fonctions à temps plein pendant la durée du congé d'adoption : L'autorisation d'accomplir un service à temps partiel est suspendue pendant la durée du congé.
- La personne en congé parental est réintégrée de plein droit à temps plein, sur sa demande et au besoin en surnombre, dans son corps d'origine ou dans le grade ou l'emploi de détachement antérieur, pendant la durée du congé

Dispositions spécifiques aux fonctionnaires titulaires

Traitement

- Les dispositions qui prévoient, pour certains régimes indemnitaires spécifiques rétribuant des sujétions particulières, leur suspension à compter du remplacement de dans ses fonctions demeurent applicables

Avancement, promotion et formation

- Le congé d'adoption est considéré comme une période d'activité pour les droits à avancement et la retraite
- Il ne peut pas y avoir d'influence sur l'évaluation professionnelle

Fin du congé

À la fin du congé, réaffectation dans l'ancien emploi

Dispositions spécifiques aux fonctionnaires stagiaires

Durée du stage

- Le congé d'adoption est pris en compte dans la durée du stage dans la limite d'un dixième de la durée totale du stage (soit dans la limite de 36 jours pour un stage d'un an)
- La période de congé d'adoption au-delà d'un dixième de la durée du stage prolonge le stage sans modifier la date d'effet de la titularisation

Titularisation

La titularisation prend effet à la date de la fin de la durée statutaire du stage compte non tenu de la prolongation de ce dernier imputable à ce congé

Dispositions spécifiques aux agentes et agents contractuels

Droits aux congés et temps partiel

Le congé d'adoption est pris en compte pour la détermination de la durée de services nécessaire pour l'ouverture des droits au travail à temps partiel et aux congés prévus aux titres III, IV et V du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986

Fin du congé d'adoption

À la fin du congé, réaffectation sur leur emploi ou occupation précédente dans la mesure permise par le service. Dans le cas contraire, les personnes disposent d'une priorité pour être réemployées sur un emploi ou occupation similaire assorti d'une rémunération équivalente

Références

Code général de la fonction publique : articles L631-1 à L631-2 et L631-8, R327-31, R327-59, R-327-70 et 4327-71 (stagiaires)
Code du travail : articles L1225-37 et L1225-40
Décret n° 2021-871 du 30 juin 2021 relatif aux congés de maternité et liés aux charges parentales dans la fonction publique de l'Etat
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 : article 1
Décret n°2002-634 du 29 avril 2002 modifié portant création du compte épargne-temps dans la fonction publique de l'Etat et dans la magistrature
Décret n°93-522 du 26 mars 1993 relatif aux conditions de mise en œuvre de la nouvelle bonification indiciaire dans la fonction publique de l'Etat : article 2
Décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels de l'Etat : articles 15 et 32
Décret n°85-986 du 16 septembre 1985 relatif au régime particulier de certaines positions des fonctionnaires de l'Etat, à la mise à disposition, à l'intégration et à la cessation définitive de fonctions : articles 47 et 49
Circulaire n° BCRF 1031314C 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 et des magistrats de l'ordre judiciaire dans certaines situations de congés.
Circulaire 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'État NOR : DEFP9559120C
Service-public.fr Congé d'adoption dans la fonction publique

Fiche n°8 : Le congé de paternité et d'accueil de l'enfant

De quoi s'agit-il ?

Le congé de paternité ou d'accueil de l'enfant est accordé à un agent devenant parent d'un enfant et à une agente ou un agent conjoint de la mère, ou lié à elle par un pacte civil de solidarité ou vivant maritalement avec elle, sous certaines conditions.

La durée du congé de paternité et d'accueil de l'enfant dépend du nombre d'enfants à naître :
- Naissance d'un enfant : 25 jours calendaires maximum
- Naissance de 2 enfants ou plus (jumeaux, triplés ...) : 32 jours calendaires maximum

Sur ces 25/32 jours calendaires, 4 doivent obligatoirement être pris consécutivement et immédiatement après le congé de naissance de 3 jours.

La période restante de 21/28 jours calendaires peut être fractionnée en 2 périodes maximum d'au moins 5 jours chacune. Ces 21/28 jours doivent être pris dans les 6 mois suivant la naissance. En cas d'hospitalisation de l'enfant ou de décès de la mère, le congé est pris au-delà de cette période dans la limite de six mois suivant la fin de l'hospitalisation ou la fin du congé mentionné dans la fiche n°6 « le congé de maternité », rubrique « En cas de décès de la mère ».

En cas d'hospitalisation immédiate de l'enfant après la naissance dans une unité de soins spécialisée (néonatalogie, réanimation néonatale, pédiatrie de nouveau-nés et de nourrissons ou unité indifférenciée de réanimation pédiatrique et néonatale), la période de congé de quatre jours consécutifs est prolongée de droit pendant la période d'hospitalisation, dans la limite d'une durée maximale de 30 jours calendaires.

Pour l'agente ou l'agent en activité, qui vit avec la mère de l'enfant (mariage, pacs ou vie maritale). Ce congé est accordé de droit.

LE SAVEZ-VOUS ? Utilisation du CET

A l'issue d'un congé de maternité, d'adoption ou de paternité et d'accueil de l'enfant, d'un congé de proche aidant ou d'un congé de solidarité familiale, l'agente ou l'agent titulaire ou contractuel, lorsqu'il est attributaire d'un CET, qui en fait la demande bénéficie de plein droit des droits à congés accumulés sur son compte épargne-temps. Cette mesure concerne les agents qui bénéficient d'un CET.

Comment ?

Demande au moins 1 mois avant la date prévue de l'accouchement accompagnée d'un certificat de grossesse établi par la ou le professionnel de santé qui suit la grossesse et toute pièce justifiant de la vie commune (mariage, pacs ou vie maritale).

La demande indique la date prévisionnelle de l'accouchement, les modalités d'utilisation envisagées du congé ainsi que les dates prévisionnelles des périodes.

Dans les 8 jours suivant l'accouchement : toute pièce justifiant la naissance de l'enfant.

Un mois avant la prise de la période des 21 ou 28 jours : confirmation des dates de congé et, en cas de fractionnement de cette période, les dates de chacune des 2 périodes.

En cas d'hospitalisation du nouveau-né immédiatement après la naissance, demande à transmettre sous huit jours accompagnée de tout document justifiant de l'hospitalisation de l'enfant.

Quels impacts sur la carrière et la rémunération ?

Dispositions communes aux fonctionnaires titulaires, fonctionnaires stagiaires et agentes et agents contractuels :

Traitement

- Intégralité du traitement, de l'indemnité de résidence, du supplément familial de traitement (SFT) et de la nouvelle bonification indiciaire (NBI), le bénéfice des primes et indemnités est maintenu / intégralité de la rémunération
- La personne à temps partiel avant le congé est rétablie dans les droits d'un agent exerçant ses fonctions à temps plein pendant la durée du congé de paternité : L'autorisation d'accomplir un service à temps partiel est suspendue pendant la durée du congé.
- La personne en congé parental est réintégrée de plein droit à temps plein, sur sa demande et au besoin en surnombre, dans son corps d'origine ou dans le grade ou l'emploi de détachement antérieur, pendant la durée du congé

Dispositions spécifiques aux fonctionnaires titulaires

Traitement

Les dispositions qui prévoient, pour certains régimes indemnitaires spécifiques rétribuant des sujétions particulières, leur suspension à compter du remplacement de l'agente dans ses fonctions demeurent applicables.

Avancement, promotion et formation

- Le congé de paternité et d'accueil de l'enfant est considéré comme une période d'activité pour les droits à avancement et la retraite**.**
- Il ne peut pas y avoir d'influence sur l'évaluation professionnelle.

Fin du congé de paternité et d'accueil de l'enfant

- À la fin du congé, réaffectation dans l'ancien emploi.

Dispositions spécifiques aux fonctionnaires stagiaires

Durée du stage

- Le congé de paternité et d'accueil de l'enfant est pris en compte dans la durée du stage dans la limite d'un dixième de la durée totale du stage (soit dans la limite de 36 jours pour un stage d'un an)

- La période de congé de paternité et d'accueil de l'enfant au-delà d'un dixième de la durée du stage prolonge le stage sans modifier la date d'effet de la titularisation

Titularisation

La titularisation prend effet à la date de la fin de la durée statutaire du stage compte non tenu de la prolongation imputable à ce congé.

Dispositions spécifiques aux agentes et agents contractuels

Droits aux congés et temps partiel

Le congé de paternité et d'accueil de l'enfant est pris en compte pour la détermination de la durée de services nécessaire pour l'ouverture des droits au travail à temps partiel et aux congés prévus aux titres III, IV et V du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986

Fin du congé de paternité et d'accueil de l'enfant

À la fin du congé, réaffectation sur leur emploi ou leur fonction précédente dans la mesure permise par le service. Dans le cas contraire, ils disposent d'une priorité pour être réemployés sur un emploi ou une fonction similaire assorti d'une rémunération équivalente.

Références

Code général de la fonction publique : articles L631-1 à L631-2 et L631-9, R327-31, R327-70 (stagiaires)
Code du travail : article L1225-35 et D1225-8-1
Décret n° 2021-871 du 30 juin 2021 relatif aux congés de maternité et liés aux charges parentales dans la fonction publique de l'Etat
Décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'Etat
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 : article 1
Décret n°2002-634 du 29 avril 2002 portant création du compte épargne-temps dans la fonction publique de l'Etat et dans la magistrature
Décret n°93-522 du 26 mars 1993 relatif aux conditions de mise en œuvre de la nouvelle bonification indiciaire dans la fonction publique de l'Etat : article 2
Décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels de l'Etat : articles 15 et 32
Arrêté du 24 juin 2019 fixant les unités de soins spécialisées visées par l'article L. 1225-35 du code du travail pour l'attribution du congé de paternité en cas d'hospitalisation immédiate de l'enfant NOR : SSAS1912500A
Circulaire n° BCRF 1031314C 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 et des magistrats de l'ordre judiciaire dans certaines situations de congés.
Service-public.fr Congé de paternité et d'accueil de l'enfant dans la fonction publique

Fiche n°9 : La prolongation d'un congé après l'arrivée de l'enfant

De quoi s'agit-il ?

Il existe plusieurs dispositifs permettant à une agente ou un agent qui le souhaiterait de prolonger son congé. Ces dispositifs ont ou non un impact sur la carrière et la rémunération.

Les dispositifs avec impact sur la rémunération :

- Prolonger son congé grâce au congé parental : il s'agit d'une période de congé, donc non travaillée et non rémunérée par l'administration, pour l'agente ou l'agent, pour élever son enfant. Néanmoins, elle ou il peut percevoir, sous conditions d'attribution, la prestation partagée d'éducation de l'enfant (PréParE)
- Prolonger son congé grâce au temps partiel annualisé
- Prolonger son congé grâce à la disponibilité et au congé pour élever un enfant, accordés de droit à la ou au fonctionnaire, sur sa demande, pour élever un enfant âgé de moins de douze ans, pour une durée de trois années maximum, renouvelable si les conditions requises sont réunies.

Les dispositifs sans impact sur la rémunération :

- Prolonger son congé grâce aux congés annuels ; les congés de maternité, paternité et d'accueil de l'enfant et d'adoption ne modifient pas les droits à congés annuels. Les agentes et agents ont la possibilité à l'issue d'un de ceux-ci, de prolonger leur présence auprès de leur enfant avec des congés annuels ; dans ce cas il est possible de prolonger le congé sans avoir à reprendre son activité une journée.
- Pour les personnes qui peuvent bénéficier d'un compte-épargne-temps ou d'un temps partiel annualisé : à l'issue d'un congé de maternité, d'adoption ou de paternité et d'accueil de l'enfant, d'un congé de proche aidant ou d'un congé de solidarité familiale, l'agente ou l'agent titulaire ou contractuel, attributaire d'un CET, qui en fait la demande bénéficie de droit des droits à congés accumulés sur son compte épargne-temps.

Références

Décret n°2002-634 du 29 avril 2002 portant création du compte épargne-temps dans la fonction publique de l'Etat et dans la magistrature

Fiche n°9 Bis : Le congé supplémentaire de naissance (CSN)

De quoi s'agit-il ?

Le congé supplémentaire de naissance est un nouveau congé familial qui bénéficie à chacun des deux parents à l'issue d'un congé de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant ou d'adoption.
Il est accordé, depuis le 1er juillet 2026, aux parents d'enfants nés ou adoptés depuis le 1er janvier 2026.

Le CSN peut débuter dans un délai de **neuf mois** à compter :

- Au titre de la période transitoire : **du 1er juillet 2026**, soit jusqu'au 31 mars 2027, pour les parents d'enfants nés ou arrivés au foyer entre le 1er janvier et le 30 juin 2026 ou dont la date de naissance était prévue à partir du 1er janvier 2026, mais qui sont nés prématurément.

- En régime pérenne : **de la naissance de l'enfant** ou, pour les parents adoptants, de l'arrivée de l'enfant au foyer pour tous les parents d'enfants nés ou arrivés au foyer à partir du 1er juillet 2026.

Son objectif est d'inciter les pères à s'investir dans les tâches parentales et de permettre le retour à l'emploi des femmes.

Il est de droit et c'est un droit individuel pour chacun des parents. Le CSN bénéficie aux mêmes agentes et agents que ceux bénéficiant des congés de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant et d'adoption. Ce sont donc :
- la mère ;
- les parents adoptifs ;
- le père ;
- le conjoint ou la conjointe de la mère ;
- la personne liée à la mère par un pacte civil de solidarité ou vivant maritalement avec elle.

La durée du congé supplémentaire de naissance est d'un ou deux mois au maximum, et fractionnable, à la demande de l'agente ou de l'agent, en deux périodes d'un mois. Les parents peuvent en bénéficier en même temps ou alternativement.

En cas de naissances multiples, un seul congé supplémentaire de naissance est ouvert au titre de l'événement de naissance ou d'arrivée d'un enfant dans le foyer.

En cas de prolongation du congé de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant ou du congé d'adoption (notamment en cas de naissances multiples), le délai de neuf mois est allongé d'une durée équivalente à celle de cette prolongation.

À titre indicatif, cet allongement correspond à **18 semaines** (34 au lieu de 16) en cas de jumeaux pour le congé de maternité, et à **7 jours** (32 au lieu de 25) pour le congé de paternité et d'accueil de l'enfant.

Comment ?

L'agente ou l'agent doit respecter un délai de prévenance d'un mois avant le début de son congé par lettre recommandée avec avis de réception ou remise contre récépissé.

Ce délai peut être réduit à quinze jours si l'agent souhaite que son CSN succède immédiatement au congé d'adoption ou de paternité et d'accueil de l'enfant, dès lors que ces congés suivent directement l'arrivée de l'enfant au foyer ou la naissance.

Le congé parental est accordé après le CSN.

Quels impacts sur la rémunération et la carrière ?

Dispositions communes aux fonctionnaires titulaires, fonctionnaires stagiaires et agentes et agents contractuels :

Rémunération

- Le premier mois est rémunéré à 70 % du traitement, le second à 60 %. L'indemnité de résidence et leu supplément familial de traitement (SFT) sont maintenus à 100 %.
- Les primes et indemnités évoluent comme le traitement, soit 70 % le 1er mois et 60 % le second.
- Si chaque parent prend un seul mois de CSN, chacun est rémunéré à 70 % du traitement, même si les deux CSN se succèdent.
- Pour les contractuels, les indemnités journalières sont versées à hauteur de 70% puis 60 % du salaire net antérieur.
- La personne à temps partiel avant le congé est rétablie dans les droits d'un agent exerçant ses fonctions à temps plein pendant la durée du CSN
- L'agent à temps non-complet conserve lui la même durée de temps de travail pendant son CSN.

Carrière

- Un fonctionnaire stagiaire qui a bénéficié d'un CSN ne peut être titularisé qu'après avoir effectué la durée totale de son stage (sans tenir compte du temps passé en CSN). Il sera titularisé rétroactivement à la date de la fin de la durée statutaire du stage. (1 an).

- Le CSN est assimilé à une période d'activité. L'agent conserve donc ses droits à avancement et retraite et le CSN génère des congés annuels. En revanche il ne génère pas de jours de RTT.

Références

Article 99 de la loi n° 2025-1403 du 30 décembre 2025 de financement de la sécurité sociale pour 2026
Articles L.631-1, L. 631-3, L . 631-8, L. 631-9 du code général de la fonction publique
Décret n° 2026-427 du 30 mai 2026 relatif au congé supplémentaire de naissance des agents publics civils et militaires
Décret n° 2026-428 du 30 mai 2026 portant diverses dispositions relatives au congé supplémentaire de naissance des agents publics.
FAQ fonction publique :
https://www.fonction-publique.gouv.fr/etre-agent-public/ma-protection-sociale/foire-aux-questions-relative-la-mise-en-oeuvre-du-conge-supplementaire-de-naissance-csn-dans-la-fonction-publique-civile

Fiche n° 10 : Le supplément familial de traitement

De quoi s'agit-il ?

Le supplément familial de traitement (SFT) est un complément de rémunération versé à **tout agent public** (fonctionnaire ou contractuel) qui a **au moins 1 enfant de moins de 20 ans à charge** (au sens des prestations familiales). Il fait partie de la rémunération aux côtés du traitement, de l'indemnité de résidence et des primes et indemnités éventuelles.

Si les deux parents sont agents publics, le SFT n'est versé qu'à un seul, sur la base d'une déclaration commune. Ce choix peut être modifié au terme d'un délai d'un an.

En cas de divorce, de séparation de droit ou de fait des époux ou de cessation de vie commune des concubins, le SFT est calculé au prorata du nombre d'enfants à la charge de chaque bénéficiaire. En cas de résidence alternée de l'enfant au domicile de chacun des parents, la charge de l'enfant pour le calcul du SFT peut être partagée par moitié entre les deux parents. Des règles particulières sont applicables en cas de famille recomposée.

LE SAVEZ-VOUS ? Congés maladie et SFT Lors des congés de maladie, de longue maladie et de longue durée, la ou le fonctionnaire conserve ses droits à la totalité du supplément familial de traitement.

Comment ?

Prendre l'attache du gestionnaire RH pour effectuer une demande de versement du supplément familial de traitement au moyen du formulaire dédié pour calcul du montant à verser sur la paye du mois suivant la naissance ou l'arrivée de l'enfant. Il vous indiquera les justificatifs à remettre (copie du livret de famille, acte de naissance, etc…).

Quels impacts sur la rémunération ?

Le montant du supplément familial de traitement varie en fonction du nombre d'enfants de moins de 20 ans à charge. Le montant du SFT comprend un élément fixe qui dépend du nombre d'enfants à votre charge et un élément proportionnel à votre traitement indiciaire brut.

En cas de temps partiel, le SFT est fonction de la quotité de traitement perçue, à l'exception de l'élément fixe prévu pour un enfant. Toutefois, le SFT ne peut pas être inférieur au montant minimum versé à un agent travaillant à temps plein et ayant le même nombre d'enfants à charge que la personne travaillant à temps partiel.

En cas d'oubli de la part de l'administration du versement du SFT, les agents peuvent demander un rappel portant sur les quatre années précédentes.

Nombre d'enfants à charge	Elément fixe mensuel (en euros)	Elément proportionnel (en %)
Un enfant	2,29	--
Deux enfants	10,67	3
Trois enfants	15,24	8
Par enfant au-delà du troisième	4,57	6

Références

Code général de la fonction publique : article L115-1, L712-1, L712-7 à L712-13, L822-3, L822-8 et L822-15

Décret n° 85-1148 du 24 octobre 1985 modifié relatif à la rémunération des personnels civils et militaires de l'Etat, des personnels des collectivités territoriales et des personnels des établissements publics d'hospitalisation : articles 10 à 12

Circulaire DGAFP du 9 août 1999 relative aux modalités de calcul et de versement du supplément familial de traitement

Service-public.fr Supplément familial de traitement (SFT) dans la fonction publique, à partir de l'adresse suivante : https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F32513

III. JE SOUHAITE AMENAGER MON TEMPS DE TRAVAIL

Fiche n°11 : Allaitement et lieu de travail

Signalé :
La loi n° 2025-595 du 30 juin 2025 vise à protéger les personnes engagées dans un projet parental des discriminations au travail : un décret en cours de concertation doit préciser les modalités d'application de cette loi concernant les autorisations spéciales d'absence pour motifs familiaux. Les développements de la présente fiche seront actualisés dès publication du décret.

De quoi s'agit-il ?

Pendant une année à compter du jour de la naissance de l'enfant, une fonctionnaire allaitant son enfant peut bénéficier d'un aménagement horaire d'une heure maximum par jour pour tirer son lait et/ou l'allaiter.

Comment ?

Pour ce qui est de l'allaitement, cette facilité de service est uniquement octroyée si la proximité du lieu où se trouve l'enfant le permet (crèche, domicile, etc.), mais aussi en fonction de l'organisation du service auquel appartient l'agente concernée.

Un local dédié : les conditions adéquates pour tirer son lait et/ou allaiter doivent être réunies avec un local dédié ou aménagé avec la possibilité d'accéder à un réfrigérateur (infirmerie…) sous réserve de précaution d'étiquetage et d'identification.

Quels impacts sur la carrière et la rémunération ?

Cet aménagement horaire est rémunéré et est considéré comme une période de travail effectif.

Références

Code général de la fonction publique : article L622-1
Loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique : article 46
Circulaire 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'État NOR : DEFP9559120C
Service-public.fr A-t-on droit à des absences liées à la grossesse dans la fonction publique ?

Fiche n°12 : Le congé parental

De quoi s'agit-il ?

Le congé parental est une période de congé, donc non travaillée, et non rémunérée par l'administration pour l'agente ou l'agent pour élever son enfant. Néanmoins, elle ou il peut percevoir, sous conditions d'attribution, la prestation partagée d'éducation de l'enfant (PréParE) (voir infra).

Fonctionnaires titulaires

Le congé parental est la position de la ou du fonctionnaire placé hors de son administration d'origine pour élever son enfant. Il peut être accordé après la naissance ou l'adoption d'un enfant de moins de 16 ans (soit l'âge de la fin de l'obligation scolaire).

> LE SAVEZ-VOUS ? Une position administrative spécifique
>
> Alors que les autorisations d'absence et congés précités ne modifient pas la position administrative de l'agente ou de l'agent qui reste en activité, le congé parental est une position administrative spécifique.
> Pour rappel, il existe quatre positions administratives : activité, détachement, disponibilité, congé parental.

Le congé parental est accordé de droit, sur simple demande, après la naissance ou l'adoption d'un enfant survenue à son foyer. Il débute au terme, le cas échéant, du congé de maternité, du congé de paternité et d'accueil de l'enfant, ou du congé d'adoption jusqu'aux trois ans de l'enfant.

Le congé parental est nécessairement pris de manière continue. Il ne peut pas être fractionné. Un agent ou une agente qui a bénéficié d'une période de congé parental ne peut pas bénéficier à nouveau, pour le même enfant, d'une nouvelle période de congé parental s'il ou elle a repris son activité entre temps.

Le congé parental prend fin au plus tard :

- S'il est accordé après une naissance, au troisième anniversaire de l'enfant
- S'il est accordé à l'occasion de l'arrivée au foyer d'un enfant adopté ou confié en vue de son adoption :
  - Trois ans à compter de l'arrivée au foyer de l'enfant âgé de moins de trois ans
  - Un an à compter de l'arrivée au foyer de l'enfant âgé de plus de trois ans et n'ayant pas encore atteint l'âge de la fin de l'obligation scolaire

Possibilité de prolongation :

- En cas de naissances multiples :
  - Le congé parental peut être prolongé jusqu'à l'entrée à l'école maternelle des enfants

    - Pour les naissances multiples d'au moins trois enfants ou les arrivées simultanées d'au moins trois enfants adoptés ou confiés en vue d'adoption, il peut être prolongé cinq fois pour prendre fin au plus tard au sixième anniversaire du plus jeune des enfants
- En cas de nouvelle naissance : jusqu'au troisième anniversaire du nouvel enfant
- En cas de nouvelle adoption : jusqu'au terme d'un délai de trois ans à compter de l'arrivée au foyer du nouvel enfant adopté

Il est possible de demander à ce qu'il y soit mis fin avant le terme prévu.

Fonctionnaires stagiaires

La ou le fonctionnaire stagiaire a droit au congé parental dans les mêmes conditions que celles fixées pour les fonctionnaires titulaires.

Agentes et agents contractuels

L'agente ou l'agent contractuel (y compris en CDD) qui justifie d'une ancienneté d'au moins un an à la date de naissance de son enfant ou de l'arrivée au foyer d'un enfant a droit, sur sa demande, à un congé parental.

Un agent ou une agente qui a bénéficié d'une période de congé parental ne peut pas bénéficier à nouveau, pour le même enfant, d'une nouvelle période de congé parental s'il ou elle a repris son activité entre temps.

Le congé parental prend fin au plus tard :

- S'il est accordé après une naissance, au troisième anniversaire de l'enfant
- S'il est accordé à l'occasion de l'arrivée au foyer d'un enfant adopté ou confié en vue de son adoption :
    - Trois ans à compter de l'arrivée au foyer de l'enfant âgé de moins de trois ans
    - Un an à compter de l'arrivée au foyer de l'enfant âgé de plus de trois ans et n'ayant pas encore atteint l'âge de la fin de l'obligation scolaire

Possibilité de prolongation :

- En cas de nouvelle naissance : jusqu'au troisième anniversaire du nouvel enfant
- En cas de nouvelle adoption : jusqu'au terme d'un délai de trois ans à compter de l'arrivée au foyer du nouvel enfant adopté

L'agente ou l'agent en congé parental peut demander que la durée du congé soit écourtée en cas de nouvelle naissance ou pour motif grave, notamment en cas de diminution des revenus du ménage.

Comment ?

La demande de congé parental doit être présentée au moins deux mois avant le début du congé : Modèle de lettre
Le congé parental est accordé par périodes de deux à six mois renouvelables.

Les demandes de renouvellement doivent être présentées un mois au moins avant l'expiration de la période de congé parental en cours, sous peine de cessation de plein droit du bénéfice du congé parental.

Quels impacts sur la carrière et la rémunération ?

Dispositions communes aux fonctionnaires titulaires, fonctionnaires stagiaires et agentes et agents contractuels :

Traitement

- ✓ Le congé parental n'est pas rémunéré par l'administration

LE SAVEZ-VOUS ? Le congé parental peut donner droit à une allocation : le PréParE
L'agente ou l'agent en congé parental peut percevoir la prestation partagée d'éducation de l'enfant (PréParE) sous conditions d'attribution.
Signalé : la durée de versement de la PréParE varie en fonction du nombre d'enfants à charge et de la situation familiale. Elle ne coïncide donc pas forcément avec la durée du congé parental (qui peut être plus longue).
La PréParE remplace le complément de libre choix d'activité (CLCA) depuis le 1er avril 2017.
Pour plus d'information : https://www.caf.fr/allocataires/aides-et-demarches/droits-et-prestations/vie-personnelle/la-prestation-partagee-d-education-de-l-enfant-prepare

Dispositions spécifiques aux fonctionnaires titulaires

Avancement, promotion et formation

- ✓ La période de congé parental est assimilée à des services effectifs dans le corps
- ✓ Conservation de ses droits à l'avancement, **dans la limite d'une durée de cinq ans pour l'ensemble de sa carrière pour les périodes de congé parental**
- ✓ Le ou la fonctionnaire ayant bénéficié au cours de sa carrière d'un congé et d'une disponibilité pour élever un enfant en application de l'article L. 514-2 du Code général de la fonction publique conserve au titre de ces deux positions l'intégralité de ses droits à avancement, **dans la limite d'une durée de cinq ans pour l'ensemble de sa carrière.** Cette période est assimilée à des services effectifs dans le corps
- ✓ Le ou la fonctionnaire en position de congé parental conserve le bénéfice des droits acquis avant le début du congé parental s'il n'a pas été en mesure d'exercer ses droits en raison de son congé

Retraite

- ✓ Le congé parental entre en compte dans la constitution du droit à pension dans la limite de trois ans par enfant né ou adopté à partir du 1er janvier 2004

Fin du congé parental

- ✓ Au terme d'un congé parental la ou le fonctionnaire est réintégré de plein droit, au besoin en surnombre, dans son corps d'origine ou dans le grade ou l'emploi de détachement antérieur. Elle ou il est réaffecté dans son emploi. Si celui-ci ne peut lui être proposé, la ou le fonctionnaire est affecté dans un emploi le plus proche de son dernier lieu de travail et perçoit la rémunération afférente.
- ✓ Quatre semaines au moins avant sa réintégration, la ou le fonctionnaire bénéficie d'un entretien avec, selon son souhait de réintégration, le responsable des

ressources humaines de son administration d'origine ou de détachement pour en examiner les modalités

- ✓ Si la ou le fonctionnaire bénéficie d'une disponibilité de droit pour élever un enfant de moins de douze ans après un congé parental, elle ou il conserve ses droits à avancement pendant 5 ans maximum, au titre de ces 2 positions.

Dispositions spécifiques aux fonctionnaires stagiaires

Stage

- ✓ Dans le cas où les fonctionnaires stagiaires bénéficiaires d'un congé parental ont la qualité de fonctionnaire titulaire, placés en position de détachement pour l'accomplissement du stage, il est mis fin à ce détachement
- ✓ Dans le cas où ils sont appelés à suivre un stage préalable à une titularisation dans un autre corps, la nomination en qualité de stagiaire dans le nouveau corps est, à leur demande, reportée pour prendre effet à la date d'expiration du congé parental

Titularisation

- ✓ La période de congé parental entre en compte, lors de la titularisation, pour la totalité de sa durée, dans le calcul des services retenus pour l'avancement et le classement, dans la limite d'une durée de cinq ans pour l'ensemble de sa carrière depuis le décret n° 2025-402 du 2 mai 2025 (cf. article R327-71 du code général de la fonction publique)

Dispositions spécifiques aux agentes et agents contractuels

Durée de services effectifs

- ✓ La durée du congé parental est prise en compte, dans la limite d'une durée de cinq ans, pour le calcul de l'ancienneté ou de la durée de services effectifs exigées pour le réexamen ou l'évolution des conditions de rémunération, pour l'ouverture des droits à congés et des droits liés à la formation, pour le recrutement par la voie des concours internes, lorsque ceux-ci sont ouverts aux agentes et agents contractuels par les statuts particuliers, et pour la détermination du classement d'échelon des lauréats des différentes voies de concours dans les corps et cadres d'emplois de fonctionnaires mentionnés à l'article L. 411-1 du code général de la fonction publique

Retraite

- ✓ Le nombre de trimestres d'assurance retraite est augmentée de la durée du congé parental. Non cumul des trimestres supplémentaires pour congé parental et des trimestres supplémentaires pour enfant (le nombre de trimestres le plus élevé est retenu par la caisse de retraite)

Fin du congé parental

- ✓ Au terme du congé parental de plein droit, l'agente ou l'agent est réemployé sur son précédent emploi, sous réserve, pour la personne recrutée sur un contrat à durée déterminée, que le terme de celui-ci soit postérieur à la date à laquelle la demande de réemploi est formulée et, dans ce cas, pour la période restant à courir avant le terme du contrat. Dans le cas où cet emploi ne peut lui être proposé, l'agente ou l'agent est réemployé dans un emploi équivalent, le plus près

possible de son dernier lieu de travail, assorti d'une rémunération au moins équivalente

LE SAVEZ-VOUS ? Congé parental et formations

Pendant votre congé parental, vous pouvez demander à bénéficier des formations suivantes :
Formations continues
Bilan de compétences
Validation des acquis de l'expérience (VAE)
Une demande de bilan de compétences doit être formulée au maximum 6 mois avant la fin de la dernière période de congé parental.

Durant les formations, ils restent placés en position de congé parental. Le temps passé en formation ne vaut pas temps de service effectif et n'ouvre droit à aucune rémunération ni indemnité.

Lorsqu'un fonctionnaire en congé parental n'ayant bénéficié au cours des trois années antérieures d'aucune action de formation de préparation d'examen ou concours relevant du chapitre V du présent décret demande à y être inscrit, sa demande est acceptée de droit, dans la limite des crédits prévus à cet effet.

Références

Code général de la fonction publique : articles L511, L515-1 à L515-10, R327-5, R327-7,R327-71 (stagiaires)
Code des pensions civiles et militaires de retraite : articles L9 et R9
Décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels de l'Etat : article 19
Décret n°85-986 du 16 septembre 1985 relatif au régime particulier de certaines positions des fonctionnaires de l'Etat, à la mise à disposition, à l'intégration et à la cessation définitive de fonctions (articles 52 à 56)
Décret n°2007-1470 du 15 octobre 2007 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie des fonctionnaires de l'Etat.
Circulaire n°FP2045 du 13 mars 2003 relative à la modification du régime de certaines positions statutaires des fonctionnaires de l'État
Service-public.fr Congé parental dans la fonction publique
Service-public.fr Prestation partagée d'éducation de l'enfant (PreParE)
Service-public.fr Comment les enfants sont-ils pris en compte pour la retraite du salarié ?

Fiche n°13 : Le temps partiel de droit à l'occasion de la naissance ou de l'accueil d'un enfant

De quoi s'agit-il ?

L'autorisation d'accomplir un travail à temps partiel est **accordée de plein droit** :

- A l'occasion de chaque naissance, jusqu'au troisième anniversaire de l'enfant
- A l'occasion de chaque adoption, jusqu'à l'expiration d'un délai de trois ans à compter de l'arrivée au foyer de l'enfant adopté

Le temps partiel de plein droit peut être annualisé. Cela permet d'alterner des périodes de travail à temps plein et des périodes non travaillées tout en maintenant une rémunération constante tout au long de l'année. Il est accordé sous réserve des nécessités de service.

Il est possible de la demander au retour de son congé maternité.

La demande doit être présentée avant le 31 mars précédant l'ouverture de l'année scolaire ou, le cas échéant, au moins 2 mois avant la date de début souhaitée.

L'autorisation d'accomplir un service à temps partiel est suspendue pendant la durée du congé de maternité, du congé pour adoption et du congé de paternité. Les bénéficiaires de tels congés sont, en conséquence, rétablis, durant la durée de ces congés, dans les droits des fonctionnaires exerçant leurs fonctions à temps plein.

Fonctionnaires titulaires

L'autorisation d'accomplir un travail à temps partiel est accordée selon une quotité de 50, 60, 70 ou 80 %.

Exception : les agentes et agents comptables ne peuvent bénéficier d'un temps partiel qu'à hauteur de 80% ou 90 %.

L'autorisation est accordée pour une année scolaire, renouvelable, pour la même durée, par tacite reconduction dans la limite de trois ans. A l'issue de cette période de trois ans, le renouvellement doit faire l'objet d'une demande et d'une décision expresses.

Pour les personnels enseignants, les personnels d'éducation et de documentation des écoles et des établissements d'enseignement ainsi que pour les personnels d'orientation en service dans les centres d'information et d'orientation, le bénéfice du temps partiel de droit pour raisons familiales peut être accordé en cours d'année scolaire à l'issue du congé de maternité, du congé d'adoption, du congé de paternité, du congé parental ou après la naissance ou l'arrivée au foyer de l'enfant adopté. Sauf cas d'urgence, la demande doit être présentée au moins deux mois avant le début de la période d'exercice à temps partiel de droit.

Exemple : si un enseignant, à l'issue de l'un des congés mentionnés ci-dessus demande à bénéficier d'un temps partiel de droit au 1er mars 2025, ce congé pourra débuter à cette date et concerné potentiellement les années scolaires 2025-2026 et 2026-2027. Il s'achèvera automatiquement dans le courant de l'année scolaire 2027-2028 au troisième anniversaire de l'enfant. Avec son accord, l'enseignant peut être maintenu à temps partiel jusqu'à la fin de l'année scolaire dans le cadre d'un temps partiel sur autorisation.

LE SAVEZ-VOUS ?

Ces quotités peuvent être aménagées de façon à obtenir un service hebdomadaire comprenant un nombre entier de demi-journées (premier degré) ou d'heures (second degré) correspondant à la quotité de temps de travail choisie. Exemple : quotité de travail de 77,78%, soit 14 heures par semaine, au lieu de celle de 80% correspondant en effet à un service hebdomadaire de 14,4 heures, pour un professeur certifié.

Fonctionnaires stagiaires

Sauf dans le cas où le stage comporte un enseignement professionnel ou doit être accompli dans un établissement de formation, la ou le stagiaire peut, sur sa demande, être autorisé à accomplir un service à temps partiel dans les conditions applicables aux fonctionnaires titulaires.

Agentes et agents contractuels

L'autorisation d'accomplir un service à temps partiel selon les quotités de 50 %, 60 %, 70 % et 80 % est accordée de plein droit aux agentes et agents contractuels lorsqu'elles et ils sont employés depuis plus d'un an à temps complet ou en équivalent temps plein à l'occasion de chaque naissance jusqu'au troisième anniversaire de l'enfant ou de chaque adoption jusqu'à l'expiration d'un délai de trois ans à compter de l'arrivée au foyer de l'enfant adopté.

L'autorisation est accordée pour une année scolaire, renouvelable, pour la même durée, par tacite reconduction dans la limite de trois ans. A l'issue de cette période de trois ans, le renouvellement doit faire l'objet d'une demande et d'une décision expresses.

Pour les personnels enseignants, les personnels d'éducation et de documentation des écoles et des établissements d'enseignement ainsi que pour les personnels d'orientation en service dans les centres d'information et d'orientation, le bénéfice du temps partiel de droit pour raisons familiales ne peut être accordé en cours d'année scolaire qu'à l'issue du congé de maternité, du congé de paternité, du congé d'adoption, après la naissance ou l'arrivée au foyer de l'enfant adopté ou du congé parental. Sauf cas d'urgence, la demande doit être présentée au moins deux mois avant le début de la période d'exercice à temps partiel de droit.

Avec son accord, un enseignant contractuel dont le temps partiel de droit s'achèverait en cours d'année scolaire peut être maintenu à temps partiel dans le cadre d'un temps partiel sur autorisation (cf. supra l'exemple portant sur les fonctionnaires titulaires).

Comment ?

Se référer aux circulaires et à vos gestionnaires RH pour les démarches à effectuer pour une demande, une modification ou un arrêt de temps partiel.

Les formulaires de demande sont généralement accessibles sur intranet. Ainsi, pour les agents de l'administration centrale du ministère de l'éducation nationale, le formulaire peut être téléchargé à partir de l'intranet pléiade.

Cette demande doit être accompagnée d'une photocopie du livret de famille, préciser :

- la quotité
- la période
- et l'organisation de travail souhaitée (temps partiel quotidien hebdomadaire ou annuel)

Cette demande doit être visée par le supérieur hiérarchique avant transmission au service RH de proximité.

Colibris

Selon les académies ou les départements, certaines de ces démarches sont à réaliser en ligne via Colibris

Quels impacts sur la carrière et la rémunération ?

Dispositions communes aux fonctionnaires titulaires, fonctionnaires stagiaires et agentes et agents contractuels :

Traitement

- Rémunération correspondant à une fraction du traitement, de l'indemnité de résidence ainsi que des primes et indemnités de toute nature afférentes soit au grade et à l'échelon, soit à l'emploi. Pour les quotités égales à 80 % du temps complet, la fraction est égale aux 6/7ème de la rémunération. Autrement dit, le temps partiel à 80 % est rémunéré à hauteur de 85,7 %.

- Pour les enseignants titulaires et contractuels, lorsque l'aménagement des horaires conduit à ce que la quotité de travail des agents dépasse 80 %, la rémunération des intéressés est alors fixée selon une formule de calcul spécifique.

Exemple : un professeur de lycée professionnel ayant 18 heures d'obligations de service hebdomadaires et formulant une demande pour assurer 14 heures 30 hebdomadaires se verra attribuer une quotité de temps partiel aménagée de 80,6 % et sera rémunéré à 86,1 % (80.6 x 4 / 7 + 40)

Les personnels enseignants titulaires du second degré autorisés à travailler à temps partiel perçoivent des heures supplémentaires lorsqu'ils effectuent à leur demande, des heures complémentaires d'enseignement excédant les maximas des services résultant de la quotité de travail à temps partiel. Pour chaque mois, la rémunération de ces heures ne doit pas être supérieure au montant résultant de la différence entre le traitement mensuel net afférent à

l'exercice à temps plein des fonctions et celui correspondant à la quotité de travail à temps partiel.
- Supplément familial de traitement (SFT) non modifié

Avancement, promotion et formation
- Périodes de travail à temps partiel assimilées à des périodes à temps plein pour la ou le fonctionnaire titulaire en ce qui concerne la détermination des droits en matière d'avancement, de promotion et de formation ainsi que pour l'agente ou l'agent contractuel en ce qui concerne le calcul de l'ancienneté ou de la durée de services effectifs exigées pour le réexamen ou l'évolution des conditions de rémunération, pour les droits liés à la formation, pour le recrutement par la voie des concours internes et pour certains congés

Fin du temps partiel
- Réintégration à temps plein ou modification des conditions d'exercice du temps partiel possible sans délai en cas de motif grave, notamment en cas de diminution substantielle des revenus du ménage ou de changement dans la situation familiale
- Au terme d'une période de travail à temps partiel, admission de plein droit à occuper à temps plein le même emploi ou, à défaut, un autre emploi conforme au statut de la ou du fonctionnaire titulaire ou un emploi analogue pour les agentes et agents contractuels
La reprise du travail s'effectue à la date anniversaire, quelle qu'elle soit dans le courant de l'année scolaire.

Pour les personnels enseignants, les personnels d'éducation et de documentation des écoles et des établissements d'enseignement ainsi que pour les personnels d'orientation en service dans les centres d'information et d'orientation, les demandes de réintégration à temps plein prennent effet au 1er septembre. La demande des intéressés doit être présentée avant le 31 mars précédant l'ouverture de l'année scolaire, sauf dans le cas d'une réintégration à temps plein pour motif grave.

Recours : cette forme de temps partiel étant de droit, seule la quotité accordée pourrait être l'objet d'un recours administratif devant votre gestionnaire ou d'un recours contentieux devant le tribunal administratif.

Dispositions spécifiques aux fonctionnaires titulaires

Retraite
- Temps partiel de droit à l'occasion de la naissance ou de l'accueil d'un enfant entre en compte dans la constitution du droit à pension de la même façon que si l'on effectuait un temps complet, dans la limite de trois ans par enfant né ou adopté à partir du 1er janvier 2004
- Autres périodes de travail effectuées à temps partiel décomptées, dans la liquidation de la pension, au prorata de la durée travaillée. A compter du 1er janvier 2004 ces périodes peuvent être décomptées comme des périodes de travail à temps plein, sous réserve du versement d'une retenue pour pension (sur-cotisation). Cette prise en compte ne pouvant avoir pour effet d'augmenter la durée de services de plus de quatre trimestres

Dispositions spécifiques aux élèves fonctionnaires

Les agents détenteurs d'une licence et ayant réussi un concours de recrutement en qualité d'enseignant bénéficient d'une formation de deux ans. La première année de cette formation s'effectue avec le statut d'élève fonctionnaire. Elle comporte un enseignement professionnel et une inscription dans un établissement de formation (INSPE). A ce titre, l'élève fonctionnaire ne peut pas bénéficier d'un temps partiel.

Dispositions spécifiques aux fonctionnaires stagiaires

Sauf dans le cas où le stage comporte un enseignement professionnel ou doit être accompli dans un établissement de formation, la ou le stagiaire peut, sur sa demande, être autorisé à accomplir un service à temps partiel dans les conditions applicables aux fonctionnaires titulaires. A ce titre, un fonctionnaire élève ou stagiaire suivant une formation à l'INSPE ne pourra pas bénéficier d'un temps partiel.

Durée du stage

Durée du stage augmentée pour être équivalente à celle d'un agent ou d'une agente travaillant à temps plein. Exemple : une ou un fonctionnaire soumis à un stage d'un an qui travaille à 80 % voit son stage prolongé et sa titularisation retardée de 73 jours (365 j. x 20 %)

Avancement, promotion et formation

Périodes de travail à temps partiel prises en compte pour leur durée effective pour la détermination des droits à l'avancement, à la promotion et à la formation

Dispositions spécifiques aux agentes et agents contractuels

Retraite

- Périodes de travail à temps partiel prises en compte dans le calcul de la durée d'assurance à condition que la rémunération soit au moins égale à un montant minimum :

Années durant lesquelles la personne a été en fonction	Revenus minimum ouvrant droit à validation d'un trimestre d'assurance
Avant 1972	Revenu au moins égal au montant trimestriel de l'allocation aux vieux travailleurs salariés (AVTS) déterminé au 1er janvier de chaque année au cours de laquelle vous avez travaillé
Entre 1972 et 2013	Revenu au moins égal au montant du Smic horaire prévu pour chaque période au cours de laquelle vous avez travaillé, multiplié par 200 heures
Depuis 2014	Revenu au moins égal au montant du Smic horaire prévu pour chaque période au cours de laquelle vous avez travaillé, multiplié par 150 heures (soit, pour 2021, 1 585,50 €)

Lecture du tableau ci-dessus : les périodes de travail à temps partiel sont prises en compte dans le calcul de votre nombre de trimestres d'assurance retraite (donc comme si vous aviez travaillé à temps plein) à condition que votre rémunération mensuelle soit au moins égale à 1 782,00 € brut (montant au 21 mai 2025).

LE SAVIEZ-VOUS ? Le temps partiel peut donner droit à une allocation : le PréParE

L'agente ou l'agent en temps partiel de droit peut percevoir la prestation partagée d'éducation de l'enfant (PréParE) sous conditions d'attribution.
Signalé : la durée de versement de la PréParE varie en fonction du nombre d'enfants à charge et de la situation familiale. Elle ne coïncide donc pas forcément avec la durée du congé parental (qui peut être plus longue).
La PréParE remplace le complément de libre choix d'activité (CLCA) depuis le 1er avril 2017.
Pour plus d'information : https://www.caf.fr/allocataires/aides-et-demarches/droits-et-prestations/vie-personnelle/la-prestation-partagee-d-education-de-l-enfant-prepare

Références

Code général de la fonction publique : articles L612-1 à L612-11, R327-29, R327-30 et R327-55 (stagiaires)
Code des pensions civiles et militaires de retraite : articles L4 à L5, L9, L11, L11 bis, L13 et R9
Code de l'éducation : Sous-section 1 : Le temps partiel (articles D911-4 à R911-11)
Décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels de l'Etat : articles 34 à 42
Décret n°82-624 du 20 juillet 1982 fixant les modalités d'application pour les fonctionnaires de l'ordonnance n° 82-296 du 31 mars 1982 relative à l'exercice des fonctions à temps partiel
Décret n° 2014-940 du 20 août 2014 relatif aux obligations de service et aux missions des personnels enseignants exerçant dans un établissement public d'enseignement du second degré
Circulaire ministérielle n° 2015-105 du 30 juin 2015 relative au travail à temps partiel des personnels enseignants exerçant dans les établissements publics du second degré, parue au BOEN n° 27 du 2 juillet 2015
Circulaire ministérielle n° 2015-105 du 30 juin 2015 relative au travail à temps partiel des personnels enseignants exerçant dans les établissements publics du second degré parue au BOEN n°27 du 2 juillet 2015
Circulaire ministérielle n° 2014-116 du 3 septembre 2014 relative au travail à temps partiel des personnels enseignants du premier degré exerçant dans les écoles, parue au BOEN n° 32 du 4 septembre 2014
Circulaire annuelle académique relative à l'exercice de fonction à temps partiel des personnels enseignants du second degré public, d'éducation et des psychologues de l'Education nationale
Circulaire annuelle académique relative au temps partiel des personnels contractuels enseignants, conseillers principaux d'éducation ou psychologues de l'éducation nationale du 2nd degré public
Circulaire annuelle académique relative à l'exercice des fonctions à temps partiel des personnels ATSS
Circulaire annuelle académique pour la mise en place du temps partiel dans le 1er degré
Circulaire annuelle académique relative aux modalités de mise en œuvre du temps partiel dans le premier degré des établissements d'enseignement privés sous contrat
Circulaire annuelle académique relative aux modalités de mise en œuvre du temps partiel dans le second degré des établissements d'enseignement privés sous contrat
Service-public.fr Travail à temps partiel d'un fonctionnaire
Service-public.fr Travail à temps partiel d'un contractuel de la fonction publique

Fiche n°14 : Le temps partiel sur autorisation

De quoi s'agit-il ?

L'autorisation d'accomplir un travail à temps partiel peut être accordée sous réserve des nécessités de la continuité et du fonctionnement du service, compte tenu des possibilités d'aménagement de l'organisation du travail.
Le temps partiel sur autorisation peut être annualisé. Cela permet d'alterner des périodes de travail à temps plein et des périodes non travaillées tout en maintenant une rémunération constante tout au long de l'année. Il est accordé sous réserve des nécessités de service.

Fonctionnaires titulaires

L'autorisation d'accomplir un travail à temps partiel est accordée selon une quotité de 50, 60, 70, 80 ou 90 %.
Toutefois, une agente ou un agent comptable peut demander à travailler à temps partiel uniquement à 80 % ou 90 % d'un temps plein.

L'autorisation est accordée pour une année scolaire, renouvelable, pour la même durée, par tacite reconduction dans la limite de trois ans. A l'issue de cette période de trois ans, le renouvellement doit faire l'objet d'une demande et d'une décision expresses.

Pour les personnels enseignants, les personnels d'éducation et de documentation des écoles et des établissements d'enseignement ainsi que pour les personnels d'orientation en service dans les centres d'information et d'orientation, l'autorisation d'assurer un service à temps partiel n'est donnée que pour une période correspondant à une année scolaire. Cette autorisation est renouvelable, pour la même durée, par tacite reconduction dans la limite de trois années scolaires. Au-delà de cette période de trois années scolaires, le renouvellement de l'autorisation de travail à temps partiel doit faire l'objet d'une demande et d'une décision expresses. Les demandes de réintégration à temps plein prennent effet au 1er septembre. La demande des intéressés doit être présentée avant le 31 mars précédant l'ouverture de l'année scolaire, sauf dans le cas d'une réintégration à temps plein pour motif grave.

LE SAVEZ-VOUS ? Aménagement des quotités

Ces quotités peuvent être aménagées de façon à obtenir un service hebdomadaire comprenant un nombre entier de demi-journées (premier degré) ou d'heures (second degré) correspondant à la quotité de temps de travail choisie. Exemple : quotité de travail de 77,78%, soit 14 heures par semaines, au lieu de celle de 80% correspondant en effet à un service hebdomadaire de 14,4 heures, pour un professeur certifié. Le temps partiel à 80 % est rémunéré 85,7 % et à 90 % est rémunéré 91,7 %.

Fonctionnaires élèves et stagiaires

Sauf dans le cas où le stage comporte un enseignement professionnel ou doit être accompli dans un établissement de formation, la ou le stagiaire peut, sur sa demande, être autorisé à accomplir un service à temps partiel dans les conditions applicables aux fonctionnaires titulaires. A ce titre, un fonctionnaire élève ou stagiaire suivant une formation à l'INSPE ne pourra pas bénéficier d'un temps partiel.

Agentes et agents contractuels

L'autorisation d'accomplir un service à temps partiel selon les quotités de 50, 60, 70, 80 ou 90% peut être accordée aux agentes et agents contractuels.

L'autorisation est accordée pour une année scolaire, renouvelable, pour la même durée, par tacite reconduction dans la limite de trois ans. A l'issue de cette période de trois ans, le renouvellement doit faire l'objet d'une demande et d'une décision expresses.

Pour les personnels contractuels enseignants, d'éducation et de documentation des écoles et des établissements d'enseignement ainsi que pour les personnels contractuels d'orientation en service dans les centres d'information et d'orientation, l'autorisation d'assurer un service à temps partiel ne peut être donnée que pour une période correspondant à une année scolaire. Cette autorisation est renouvelable, pour la même durée, par tacite reconduction dans la limite de trois années scolaires.

Au-delà de cette période de trois années scolaires, le renouvellement de l'autorisation de travail à temps partiel doit faire l'objet d'une demande et d'une décision expresses.

Les demandes d'octroi ou de renouvellement de l'autorisation d'assurer un service à temps partiel ainsi que les demandes de réintégration à temps plein prennent effet au 1er septembre. La demande des intéressés doit être présentée avant le 31 mars précédant l'ouverture de l'année scolaire, sauf dans le cas d'une réintégration à temps plein pour motif grave.

LE SAVEZ-VOUS ? Le temps partiel peut donner droit à une allocation : le PréParE

L'agente ou l'agent en temps partiel de droit peut percevoir la prestation partagée d'éducation de l'enfant (PréParE) sous conditions d'attribution.
Signalé : la durée de versement de la PréParE varie en fonction du nombre d'enfants à charge et de la situation familiale. Elle ne coïncide donc pas forcément avec la durée du congé parental (qui peut être plus longue).
La PréParE remplace le complément de libre choix d'activité (CLCA) depuis le 1er avril 2017.
Pour plus d'information : https://www.caf.fr/allocataires/aides-et-demarches/droits-et-prestations/vie-personnelle/la-prestation-partagee-d-education-de-l-enfant-prepare

Comment ?

Se référer aux circulaires et à vos gestionnaires RH pour les démarches à effectuer pour une demande, une modification ou un arrêt de temps partiel.



Agentes et agents contractuels

La réintégration à temps plein ou la modification des conditions d'exercice du temps partiel peut intervenir avant l'expiration de la période en cours, sur demande présentée au moins deux mois avant la date souhaitée. Toutefois, la réintégration à temps plein peut intervenir sans délai en cas de motif grave, notamment en cas de diminution substantielle des revenus du ménage ou de changement dans la situation familiale.

Quels impacts sur la carrière et la rémunération ?

Dispositions communes aux fonctionnaires titulaires, fonctionnaires stagiaires et agentes et agents contractuels

Traitement

- Rémunération correspondant à une fraction du traitement, de l'indemnité de résidence ainsi que des primes et indemnités de toute nature afférentes soit au grade et à l'échelon, soit à l'emploi. Pour les quotités égales à 80 % du temps complet, la fraction est égale aux 6/7ème de la rémunération. Autrement dit, le temps partiel à 80 % est rémunéré à hauteur de 85,7 %. Pour un temps partiel à 90 % du temps complet, la fraction est égale aux 32/35e ce qui correspond à une rémunération d'environ **91%.**

Les personnels contractuels relevant d'un régime d'obligations de service dont la quotité de temps de travail est aménagée entre 80 % et 90 % perçoivent une fraction de rémunération calculée en pourcentage selon une formule spécifique.

Exemple : un professeur contractuel ayant 18 heures d'obligations de service hebdomadaires et formulant une demande pour assurer 16 hebdomadaires se verra attribuer une quotité de temps partiel aménagée de 88,9 % et sera rémunéré à 90,8 % (88.9 x 4 / 7 + 40)

- Supplément familial de traitement (SFT) non modifié

Avancement, promotion et formation

Les périodes de travail à temps partiel sont assimilées à des périodes à temps plein pour la ou le fonctionnaire titulaire en ce qui concerne la détermination des droits en matière d'avancement, de promotion et de formation ainsi que pour l'agente ou l'agent contractuel en ce qui concerne le calcul de l'ancienneté ou de la durée de services effectifs exigées pour le réexamen ou l'évolution des conditions de rémunération, pour les droits liés à la formation, pour le recrutement par la voie des concours internes et pour certains congés.

Fin du temps partiel

- Réintégration à temps plein ou modification des conditions d'exercice du temps partiel possible sans délai en cas de motif grave, notamment en cas de diminution substantielle des revenus du ménage ou de changement dans la situation familiale
- Au terme d'une période de travail à temps partiel, admission de plein droit à occuper à temps plein le même emploi ou, à défaut, un autre emploi conforme au statut de la ou du fonctionnaire titulaire ou un emploi analogue pour les agentes et agents contractuels
- La reprise du travail s'effectue à la date anniversaire, quelle qu'elle soit dans le courant de l'année scolaire.

Fonctionnaires titulaires

Retraite :

La demande de décompte des périodes de travail à temps partiel comme des périodes de travail à temps plein pour le calcul de la pension, sous réserve du versement d'une retenue, doit être présentée lors de la demande d'autorisation de travail à temps partiel ou de son renouvellement. En cas de renouvellement tacite de l'autorisation de travail à temps partiel, la demande de décomptes doit intervenir au plus tard à la fin de la période pour laquelle l'autorisation a été précédemment délivrée.

Références

Code général de la fonction publique : article L115-1, L712-1, L712-7 à L712-13, L822-3, L822-8 et L822-15

Décret n° 85-1148 du 24 octobre 1985 modifié relatif à la rémunération des personnels civils et militaires de l'Etat, des personnels des collectivités territoriales et des personnels des établissements publics d'hospitalisation : articles 10 à 12

Circulaire DGAFP du 9 août 1999 relative aux modalités de calcul et de versement du supplément familial de traitement

Service-public.fr Supplément familial de traitement (SFT) dans la fonction publique, à partir de l'adresse suivante :
https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F32513

Fiche n°15 : La disponibilité et le congé pour élever un enfant, accordés de droit

De quoi s'agit-il ?

Les fonctionnaires peuvent être placés en disponibilité, les contractuels et stagiaires peuvent obtenir un congé pour élever un enfant.

Fonctionnaires titulaires

La mise en disponibilité est **accordée de droit** à la ou au fonctionnaire, sur sa demande pour élever un enfant âgé de moins de douze ans. Pour une durée de trois années maximum, renouvelable si les conditions requises sont réunies.

> LE SAVIEZ-VOUS ? Disponibilité et affectation
>
> La disponibilité est une position administrative spécifique. Pour rappel, il existe quatre positions administratives : activité, détachement, disponibilité, congé parental.
> La mise en disponibilité induit la perte de l'affectation sur son poste.

Fonctionnaires stagiaires

La ou le fonctionnaire stagiaire ne peut être placé dans la position de disponibilité. Toutefois elle ou il bénéficie sur sa demande, d'un congé sans traitement d'une durée maximale d'un an, renouvelable deux fois pour élever un enfant de **moins de douze ans**.

Agentes et agents contractuels (y compris les CDD)

L'agente ou l'agent contractuel qui justifie d'une ancienneté d'au moins un an a droit à un congé pour élever un enfant âgé de moins de douze ans. Ce congé est accordé pour une durée maximale de trois ans. Il peut être renouvelé si les conditions requises pour l'obtenir sont réunies.

Comment ?

Fonctionnaires titulaires

Au moins trois mois avant le terme de la disponibilité, transmettre la demande du renouvellement ou de réemploi : Modèle de lettre

> Colibris
> Selon les académies ou les départements, certaines de ces démarches sont à réaliser en ligne via Colibris

Fonctionnaires stagiaires

Demande pour la reprise des fonctions à transmettre deux mois au moins avant l'expiration du congé

Agentes et agents contractuels (y compris en CDD)

Ce congé est accordé dans un délai maximal de deux mois à compter de la réception de la demande. La demande du renouvellement ou de réemploi est à transmettre par lettre recommandée avec demande d'avis de réception au moins trois mois avant le terme du congé.

Quels impacts sur la carrière et la rémunération ?

Dispositions communes aux fonctionnaires titulaires, fonctionnaires stagiaires et agentes et agents contractuels

Traitement

Disponibilité non rémunérée

> LE SAVIEZ-VOUS ?
>
> La disponibilité pour élever un enfant peut donner droit à une allocation : le PréParE. L'agente ou l'agent en disponibilité pour élever un enfant de moins de douze ans peut percevoir la prestation partagée d'éducation de l'enfant (PréParE) pour les enfants de moins de 3 ans et sous conditions d'attribution.
>
> Signalé : la durée de versement de la PréParE varie en fonction du nombre d'enfants à charge et de la situation familiale. Elle ne coïncide donc pas forcément avec la durée de la disponibilité (qui peut être plus longue).
>
> La PréParE remplace le complément de libre choix d'activité (CLCA) depuis le 1er avril 2017. Pour plus d'information : https://www.caf.fr/allocataires/aides-et-demarches/droits-et-prestations/vie-personnelle/la-prestation-partagee-d-education-de-l-enfant-prepare
>
> L'agent en disponibilité peut exercer une activité rémunérée sous réserve d'en informer préalablement son gestionnaire RH.

Dispositions spécifiques aux fonctionnaires titulaires

Avancement, promotion et formation

- Droits à l'avancement conservés pendant une durée maximale de cinq ans et période assimilée à des services effectifs
- Période non comptabilisée au titre d'un engagement de servir

> LE SAVIEZ-VOUS ? Conservation des droits à avancement
>
> Si vous avez bénéficié d'un congé parental avant votre disponibilité, vous conservez vos droits à avancement pendant 5 ans maximum, au titre de ces 2 positions.

Retraite

- Prise en compte dans la constitution du droit à pension, dans la limite de trois ans par enfant né ou adopté à partir du 1er janvier 2004

Fin de la mise en disponibilité

- ✓ A l'issue d'une mise en disponibilité de droit pour élever un enfant de moins de 12 ans, la ou le fonctionnaire est obligatoirement réintégré à la première vacance dans son corps d'origine et affecté à un emploi correspondant à son grade.
- ✓ Si l'agente ou l'agent refuse le poste qui lui est assigné, il peut être licencié dès le premier refus de poste, après avis de la commission administrative paritaire (article 49 du décret n° 85-986 du 16 septembre 1985 relatif au régime particulier de certaines positions des fonctionnaires de l'Etat).

Dispositions spécifiques aux agentes et agents contractuels

Fin de la mise en disponibilité

Retour sur l'emploi ou la fonction précédente dans la mesure permise par le service. Dans le cas contraire, priorité pour être réemployé sur un emploi ou une fonction similaire assorti d'une rémunération équivalente

Références

Code général de la fonction publique : articlesL511-1, L514-1 à L514-5, L514-8, L515-9 et R327-44
Code des pensions civiles et militaires de retraite : articles L9 et R9
Code de la sécurité sociale : articles L161-8 et R161-3
Décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels de l'Etat : articles 19 bis, 20, 21 à 24, 32, 33
Décret n°85-986 du 16 septembre 1985 relatif au régime particulier de certaines positions des fonctionnaires de l'Etat, à la mise à disposition, à l'intégration et à la cessation définitive de fonctions
Circulaire n°FP2045 du 13 mars 2003 relative à la modification du régime de certaines positions statutaires des fonctionnaires de l'État
Notes de service annuelles pour la demande de mise en disponibilité dans le 1er degré des DSDEN
Service-public.fr Disponibilité du fonctionnaire
Service-public.fr Fonction publique : un contractuel peut-il être mis en disponibilité ?

Fiche n°16 : La disponibilité et le congé pour suivre son conjoint ou sa conjointe, accordés de droit

De quoi s'agit-il ?

Les fonctionnaires peuvent être placés en disponibilité, les contractuels et stagiaires peuvent obtenir un congé pour suivre leur conjoint.

Fonctionnaires titulaires

Pour suivre sa conjointe ou son conjoint, sa ou son partenaire de Pacs lorsqu'elle ou il est astreint à établir sa résidence habituelle, à raison de sa profession, en un lieu éloigné du lieu d'exercice des fonctions de l'agente ou de l'agent. Pour une durée de trois années maximum, renouvelable tant que les conditions requises sont réunies.

LE SAVIEZ-VOUS ? Position administrative

La disponibilité est une position administrative spécifique. Pour rappel, il existe quatre positions administratives : activité, détachement, disponibilité, congé parental.

Fonctionnaires stagiaires

La ou le fonctionnaire stagiaire ne peut pas être placé dans la position de disponibilité. Toutefois elle ou il bénéficie sur sa demande, d'un congé sans traitement d'une durée maximale d'un an, renouvelable deux fois pour suivre sa conjointe ou son conjoint, la ou le partenaire de Pacs lorsqu'elle ou il est, en raison de sa profession, astreint à établir sa résidence habituelle en un lieu éloigné du lieu où la ou le fonctionnaire stagiaire intéressé exerce ses fonctions.

Agentes et agents contractuels

L'agente ou l'agent contractuel qui justifie d'une ancienneté d'au moins un an a droit à un congé pour suivre sa conjointe ou son conjoint, la ou le partenaire de Pacs lorsqu'elle ou il est astreint à établir sa résidence habituelle, à raison de sa profession, en un lieu éloigné du lieu d'exercice des fonctions de l'agente ou de l'agent. Ce congé est accordé pour une durée maximale de trois ans. Il peut être renouvelé si les conditions requises pour l'obtenir sont réunies.

Il convient de contacter son service gestionnaire d'origine et d'accueil pour s'assurer des modalités pratiques du congé.

LE SAVIEZ-VOUS ? Mise en disponibilité et affectation

- La mise en disponibilité induit la perte de l'affectation sur son poste
- Contrairement au congé parental, il est permis de travailler pendant la période de disponibilité et de congé, avec l'autorisation de son administration.

Comment ?

Fonctionnaires titulaires

Au moins trois mois avant le terme de la disponibilité, transmettre la demande du renouvellement ou de réemploi : Modèle de lettre

Colibris

Selon les académies ou les départements, certaines de ces démarches sont à réaliser en ligne via Colibris

Fonctionnaires stagiaires

Demande pour la reprise des fonctions à transmettre deux mois au moins avant l'expiration du congé

Agentes et agents contractuels (y compris en CDD)

Ce congé est accordé dans un délai maximal de deux mois à compter de la réception de la demande. La demande du renouvellement ou de réemploi est à transmettre par lettre recommandée avec demande d'avis de réception au moins trois mois avant le terme du congé.

Quels impacts sur la carrière et la rémunération ?

Dispositions communes aux fonctionnaires titulaires, fonctionnaires stagiaires et agentes et agents contractuels :

Traitement et retraite

- Disponibilité non rémunérée
- Il est possible de travailler sous réserve d'en informer préalablement son employeur.
- L'agente ou l'agent peut demander à être réintégré avant le terme prévu de la disponibilité ou du congé.
- La position de mise en disponibilité ne permet pas d'acquérir de droits à pension.

Dispositions spécifiques aux fonctionnaires titulaires

Avancement, promotion et formation

- Droits à l'avancement conservés pendant une durée maximale de cinq ans si l'une des deux conditions suivantes est remplie :
  1. Si le personnel exerce une activité salariée (dans le secteur privé ou le secteur public) représentant une durée de travail d'au moins 600 heures par an
  2. Si le personnel exerce une activité indépendante procurant un revenu brut annuel au moins égal à 6 762 €
- Période non comptabilisée au titre d'un engagement de servir

Retraite

- La disponibilité n'est pas prise en compte pour la retraite de fonctionnaire. Toutefois, si le personnel exerce une autre activité professionnelle rémunérée pendant la disponibilité, des droits à pension auprès du régime de retraite dont relève cette activité sont acquis

Fin de la mise en disponibilité

- A l'issue d'une mise en disponibilité de droit pour suivre son conjoint, la ou le fonctionnaire est obligatoirement réintégré à la première vacance dans son corps d'origine et affecté à un emploi correspondant à son grade.
- Si elle ou il refuse le poste qui lui est assigné, il peut être licencié après avis de la commission administrative paritaire

Dispositions spécifiques aux agentes et agents contractuels

Fin de la mise en disponibilité

Retour sur l'emploi ou la fonction précédente dans la mesure permise par le service. Dans le cas contraire, priorité pour être réemployé sur un emploi ou une fonction similaire assorti d'une rémunération équivalente

Recours : cette disponibilité étant de droit, seule la durée accordée pourrait faire l'objet d'un recours administratif devant votre gestionnaire ou d'un recours contentieux devant le tribunal administratif.

Références

Code général de la fonction publique : articles L511-1, L514-1 à L514-8 et R327-44 (stagiaires)
Code des pensions civiles et militaires de retraite : articles L9 et R9
Code de la sécurité sociale : articles L161-8 et R161-3
Décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels de l'Etat : articles 19 bis, 20, 21 à 24, 32, 33
Décret n°85-986 du 16 septembre 1985 relatif au régime particulier de certaines positions des fonctionnaires de l'Etat, à la mise à disposition, à l'intégration et à la cessation définitive de fonctions : articles 47 et 49
Circulaire n°FP2045 du 13 mars 2003 relative à la modification du régime de certaines positions statutaires des fonctionnaires de l'État
Notes de service annuelles pour la demande de mise en disponibilité dans le 1er degré des DSDEN
Service-public.fr Disponibilité du fonctionnaire
Service-public.fr Fonction publique : un contractuel peut-il être mis en disponibilité ?

Fiche n°17 : La disponibilité et le congé pour convenances personnelles

De quoi s'agit-il ?

Les fonctionnaires peuvent être placés en disponibilité, les contractuels et stagiaires obtenir un congé.

Fonctionnaires titulaires

La mise en disponibilité peut être accordée pour convenance personnelle pour une durée maximale de cinq années. Elle est renouvelable dans la limite d'une durée maximale de dix ans pour l'ensemble de la carrière, à la condition d'avoir, au plus tard au terme d'une période de cinq ans de disponibilité, accompli après avoir été réintégré au moins dix-huit mois de services effectifs continus dans la fonction publique.

> LE SAVIEZ-VOUS ? Position administrative
>
> La disponibilité est une position administrative spécifique. Pour rappel, il existe quatre positions administratives : activité, détachement, disponibilité, congé parental.

Fonctionnaires stagiaires

Un congé peut être accordé pour convenances personnelles pour une durée maximale de trois mois.

Agentes et agents contractuels

Dans le cas d'un contrat à durée indéterminée possibilité de demander un congé pour convenances personnelles, à condition de ne pas avoir bénéficié, d'un congé pour création d'entreprise ou d'un congé pour formation professionnelle d'une durée d'au moins six mois dans les six ans qui précèdent sa demande de congé.

Durée maximale de cinq ans renouvelable, dans la limite d'une durée totale de dix années pour l'ensemble des contrats conclus avec les administrations.

Il convient de contacter son service gestionnaire d'origine et d'accueil pour s'assurer des modalités pratiques du congé.

> LE SAVIEZ-VOUS ? Congé sans rémunération de 15 jours maximum
>
> Dans la mesure où les nécessités du service le permettent, l'agente ou l'agent contractuel peut solliciter pour raisons de famille l'octroi d'un congé sans rémunération dans la limite de quinze jours par an.

LE SAVIEZ-VOUS ? Mise en disponibilité et affectation
La mise en disponibilité induit la perte de l'affectation sur son poste
Contrairement au congé parental, il est permis de travailler pendant la période de disponibilité et de congé.

Comment ?

Fonctionnaires titulaires

Au moins trois mois avant le terme de la disponibilité, transmettre la demande du renouvellement ou de réemploi : Modèle de lettre

Colibris

Selon les académies ou les départements, certaines de ces démarches sont à réaliser en ligne via Colibris

Agentes et agents contractuels

Demande initiale de congé pour convenances personnelles adressée à l'administration par lettre recommandée avec demande d'avis de réception au moins deux mois avant le début du congé

La demande du renouvellement ou de réemploi est à transmettre par lettre recommandée avec demande d'avis de réception au moins 3 mois avant la fin du congé en cours, sauf en cas de motif grave, notamment en cas de diminution des revenus du ménage

Quels impacts sur la carrière et la rémunération ?

Dispositions communes aux fonctionnaires titulaires, fonctionnaires stagiaires et agentes et agents contractuels :

Traitement

- Disponibilité non rémunérée
- Il est possible de travailler sous réserve d'en informer préalablement son employeur.
- L'agente ou l'agent peut demander à être réintégré avant le terme prévu de la disponibilité ou du congé.

Dispositions spécifiques aux fonctionnaires titulaires

Avancement, promotion et formation

- Droits à l'avancement conservés pendant une durée maximale de cinq ans si l'une des 2 conditions suivantes est remplie :
  1. Si l'agent exerce une activité salariée (dans le secteur privé ou le secteur public) représentant une durée de travail d'au moins 600 heures par an
  2. Si l'agent exerce une activité indépendante procurant un revenu brut annuel au moins égal à 6 762 €
- Période non comptabilisée au titre d'un engagement de servir

Retraite

La disponibilité n'est pas prise en compte pour la retraite de fonctionnaire. Toutefois, si le personnel exerce une autre activité professionnelle rémunérée pendant la disponibilité, des droits à pension auprès du régime de retraite dont relève cette activité sont acquis

Fin de la mise en disponibilité
Réintégration :
A l'issue de sa disponibilité, l'une des trois premières vacances dans son grade doit être proposée à la ou au fonctionnaire. Si elle ou il refuse successivement trois postes qui lui sont proposés, il peut être licencié après avis de la commission administrative paritaire.

Dispositions spécifiques aux agentes et agents contractuels

Fin de la mise en disponibilité
Retour sur l'emploi ou la fonction précédente dans la mesure permise par le service. Dans le cas contraire, priorité pour être réemployé sur un emploi ou fonction similaire assorti d'une rémunération équivalente

Recours : recours administratif devant votre gestionnaire ou recours contentieux devant le tribunal administratif

Références

Code général de la fonction publique : articles L511-1, L514-1 à L514-8, L515-9 et R327_44
Code des pensions civiles et militaires de retraite : articles L9 et R9
Code de la sécurité sociale : articles L161-8 et R161-3
Décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels de l'Etat : articles 19 bis, 20, 21 à 24, 32, 33
Décret n°85-986 du 16 septembre 1985 relatif au régime particulier de certaines positions des fonctionnaires de l'Etat, à la mise à disposition, à l'intégration et à la cessation définitive de fonctions
Circulaire n°FP2045 du 13 mars 2003 relative à la modification du régime de certaines positions statutaires des fonctionnaires de l'État
Notes de service annuelles pour la demande de mise en disponibilité dans le 1er degré des DSDEN
Service-public.fr Disponibilité du fonctionnaire
Service-public.fr Fonction publique : un contractuel peut-il être mis en disponibilité ?

Fiche n°18 : Autorisations d'absence diverses à l'occasion de certains évènements familiaux

NB : Fiche applicable jusqu'au 31 décembre 2026 ; cf. fiche 18 bis pour le droit applicable à compter du 1er janvier 2027.

De quoi s'agit-il ?

Des autorisations d'absence peuvent être accordées aux agents publics pour des mariages ou cérémonies de PACS ou décès de proches.

Durant ces absences, aucun texte ne garantit le maintien de la rémunération et des droits à avancement ou à pension. Prenez soin de vous assurer auprès de votre gestionnaire RH des règles en la matière.

Mariage ou Pacs

Fonctionnaires titulaires, fonctionnaires stagiaires et agentes et agents contractuels en poste depuis plus d'un an : 5 jours ouvrables pour le mariage ou le Pacs de l'agente ou l'agent. Autorisation soumise aux nécessités de service.

Agentes et agents contractuels en poste depuis moins d'un an : 3 jours ouvrables pour le mariage ou le Pacs de l'agente ou l'agent. Autorisation soumise aux nécessités de service.

Ces autorisations peuvent être majorées d'un délai de route de 48 heures maximum.

Deux jours ouvrés peuvent être accordés pour convenances personnelles lorsqu'il s'agit du mariage d'un parent, enfant, frère ou sœur.

Décès d'un enfant

Les agentes et agents bénéficient, de droit, d'une autorisation spéciale d'absence de 12 jours ouvrables pour le décès d'un enfant.

Lorsque l'enfant est âgé de moins de 25 ans ou en cas de décès d'une personne âgée de moins de 25 ans dont l'agente ou l'agent public a la charge effective et permanente, cette durée est portée à 14 jours ouvrés et l'agente ou l'agent bénéficie d'une autorisation spéciale d'absence complémentaire de 8 jours, qui peut être fractionnée et prise dans un délai d'un an à compter du décès.

Décès d'un parent proche

Une autorisation d'absence de 3 jours ouvrables peut être accordée en cas de décès ou de maladie très grave d'un ascendant, enfant, ou conjointe ou conjoint pacsé. Elle peut être majorée d'un délai de route de 48 heures, soit 5 jours maximum.

Comment ?

Faire parvenir une demande d'autorisation d'absence à son service gestionnaire RH.

Quels impacts sur la carrière et la rémunération ?

Rappel : aucun texte ne garantit le maintien de la rémunération et des droits à avancement, à mobilité ou à pension. Prenez soin de vous assurer auprès de votre gestionnaire RH des règles en la matière.

Références

Code général de la fonction publique : articles L622-1 et L622-2
Instruction n° 7 du 23 mars 1950 pour l'application des dispositions du statut général des fonctionnaires relatives aux congés annuels et autorisations exceptionnelles d'absence
Circulaire ministérielle n° 2017-050 du 15 mars 2017 présentant les règles relatives aux autorisations d'absence des personnels enseignants NOR : MENH1706193C
Circulaire ministérielle n° 2002-168 du 2 août 2002 présentant les règles relatives aux autorisations d'absence de droit et facultatives NOR : MENA0201858C
Circulaire FP7 n° 002874 du 7 mai 2001 autorisations exceptionnelles d'absence et pacte civil de solidarité
Politiques des congés des agentes et agents des services académiques

Fiche n°18 bis : Autorisations spéciales d'absence et aménagements horaires liés à la parentalité et à certains évènements familiaux

NB : Attention, droit applicable à compter du 1er janvier 2027.

De quoi s'agit-il ?

A compter du 1er janvier 2027, la parentalité et la survenance de certains événements familiaux entrainent pour les agentes et agents des autorisations spéciales d'absence (ASA) de droit, des ASA accordées sous réserve des nécessités de service et des possibilités d'aménagements horaires (AH). Ce régime concerne fonctionnaires et contractuels et les ouvriers de l'Etat.

Le temps d'absence couvert par toutes les ASA accordées pour motif familial ou parental est assimilé à une période de service effectif. L'agent conserve sa rémunération ainsi que ses droits à l'avancement, à la retraite et aux congés annuels. En revanche, ce temps d'absence ne génère pas de droit à acquisition de **jours ARTT**.

Elles sont accordées par journée ou demi-journée à l'exception de l'ASA d'une heure par jour au bénéfice de la femme en état de grossesse.

Pour certaines ASA de droit, la durée peut être majorée de deux jours au plus lorsqu'elle implique depuis sa résidence administrative un déplacement à l'étranger, vers les départements et les régions d'outre-mer, collectivités d'outre-mer et en Nouvelle-Calédonie, ou encore en métropole depuis l'Outremer.

NB : le terme « conjoint » dans la fiche doit s'entendre comme incluant la personne à laquelle l'agente ou agent est lié par un PACS ou avec laquelle elle vit maritalement.

I - Les ASA de droit liées à la parentalité et à certains événements familiaux

1 – Les entretiens obligatoires nécessaires à l'obtention d'un agrément pour adoption donnent droit à un nombre maximal d'ASA de 5 jours par procédure d'agrément.

2 - L'agent bénéficie d'une autorisation spéciale d'absence de cinq jours à l'occasion de l'annonce chez son enfant :
1° De la survenance d'un handicap ;
2° D'une pathologie chronique nécessitant un apprentissage thérapeutique mentionnée à l'article D. 3142-1-2 du code du travail ;
3° D'un cancer.

3 - L'agent bénéficie de cinq jours en cas de décès de son conjoint.

4 – l'ASA est de trois jours en cas de décès de son père ou sa mère, du conjoint de son père ou de sa mère, d'un frère ou d'une sœur.

5 – l'ASA est de cinq jours en cas de mariage ou de conclusion d'un Pacs.

II - Les ASA liées à la parentalité et à certains événements familiaux accordées sous réserve des nécessités de service

1 – La femme en état de grossesse peut se voir accorder une heure par jour d'ASA à compter du 1er jour du 3ème mois de grossesse jusqu'à la date du début du congé pour maternité

2 - L'agent devant s'absenter pour soigner ou assurer momentanément la garde d'un ou de plusieurs enfants de moins de seize ans dont il a la charge effective peut bénéficier d'autorisations spéciales d'absence dont la durée cumulée est égale à six jours par an pour un agent exerçant à temps plein et à temps complet.
Cette durée est de 12 jours lorsque l'agent assume seul la charge du ou des enfants.
Aucune limite d'âge n'est fixée lorsque l'enfant est en situation de handicap.

III - Les aménagements horaires accordés sous réserve des nécessités de service

Les aménagements horaires peuvent être accordés sous réserve des nécessités de service pour permettre le report d'heures de travail. Ces heures ne sont pas comptabilisées comme des heures supplémentaires.

1 - L'agent bénéficiant d'une assistance médicale à la procréation et son conjoint peuvent bénéficier d'aménagements horaires pour les actes médicaux nécessaires pour chaque protocole du parcours d'assistance médicale.

2 - Pendant une année à compter du jour de la naissance, la femme allaitant son enfant peut bénéficier d'un aménagement horaire lui permettant d'interrompre son travail pendant une durée totale maximale d'une heure par jour. Les modalités de cette interruption sont déterminées d'un commun accord par l'agent et son autorité de gestion. Par exception, le temps correspondant aux périodes d'interruption ne donne lieu à aucune récupération horaire.
L'heure d'aménagement horaire accordée au titre de l'allaitement est assimilée à une période d'activité pour les droits expressément prévus par le décret. En revanche, conformément à l'article 16 du décret n° 2026-604, ce temps d'interruption de travail n'ouvre pas droit à un temps de repos lié au dépassement de la durée annuelle de travail et ne peut, à ce titre, générer de jours d'aménagement et de réduction du temps de travail (JARTT).

3 - La femme en état de grossesse et son conjoint peuvent bénéficier d'aménagements horaires pour assister aux séances de préparation à la naissance et à la parentalité.

4 - L'agent élu représentant ou délégué des parents d'élèves peut bénéficier d'aménagements horaires pour participer, selon les cas, aux conseils d'école, commissions permanentes, conseils de classe et conseils d'administration.
Des aménagements horaires peuvent également être accordés aux agents désignés pour assurer, dans le cadre d'une commission spéciale placée sous l'autorité d'un directeur d'école, l'organisation et le bon déroulement des élections des représentants des parents d'élèves aux conseils d'école.

5 - Des aménagements horaires peuvent être accordés aux agents ayant la charge d'un ou plusieurs enfants inscrits dans une école maternelle ou élémentaire à l'occasion de la rentrée scolaire.

Comment ?

Dans tous les cas de figure, l'agent doit adresser à son autorité de gestion une demande écrite.
En cas d'ASA accordées sous réserve des nécessités de service, le refus doit être motivé.

Références

Articles L. 622-1 et L. 622-2 du code général de la fonction publique et article 46 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique.
Décret n° 2026-604 du 6 juillet 2026 relatif aux autorisations spéciales d'absence et aux aménagements horaires liés à la parentalité et à certains évènements familiaux dans la fonction publique et la magistrature.

IV. Les prestations d'action sociale

Fiche n°19 : Les prestations sociales relatives à la garde d'enfants

Les prestations sociales relatives à la garde d'enfants sont mises en œuvre à différents niveaux : interministériel et académique (et ministériel pour la seule administration centrale). La plupart des aides financières relevant de l'action sociale interministérielle (PIM) et celles d'initiative académique (ASIA) ne sont **pas cumulables**.

Pour connaître les détails des conditions d'attribution et des démarches des diverses prestations sociales, il convient de se référer à la page dédiée sur le site internet du ministère de l'éducation nationale, accessible à partir de l'adresse suivante: https://www.education.gouv.fr/les-prestations-sociales-326683
Pour connaître les informations relatives aux aides sociales d'initiative académique (Asia) propres à chaque académie, se référer à la carte interactive en bas de la page ministérielle dédiée ou aux pages académiques relatives à l'action sociale. Dans tous les cas il est utile de contacter rapidement ses services d'action sociale (ici lien académique ou d'établissement).
De même, dès la prise de poste il est nécessaire de se renseigner sur les associations de personnels.



Illustration de la carte interactive des prestations sociales académiques

1 - Les prestations interministérielles (PIM)

Demande de place en crèche :

La réservation de berceaux dits « interministériels » est proposée aux agentes et agents de l'État. Adressez-vous à votre service d'action sociale ou auprès de la section régionale interministérielle d'action sociale (SRIAS) de votre région.

Le Chèque Emploi Service Universel Garde d'enfant 0 – 6 ans

Dans le cadre de l'action sociale interministérielle, le ministère chargé de la fonction publique a mis en place une aide financière pour la garde des enfants de moins de 6 ans, versée aux agentes et agents de l'Etat sous forme de Chèques Emploi Service Universels entièrement préfinancés.

Le dispositif est ouvert aux fonctionnaires ainsi qu'aux agentes et agents contractuels ayant la charge effective et permanente d'un ou plusieurs enfants, à compter de la fin du congé de maternité ou d'adoption et jusqu'aux cinq ans révolus.

Pour connaître les détails des conditions d'attribution et des démarches, se référer à la page dédiée sur le site internet du ministère de l'éducation nationale, accessible à partir de l'adresse suivante: https://www.education.gouv.fr/les-prestations-sociales-326683
Ainsi que le site officiel du dispositif : https://www.cesu-fonctionpublique.fr/

2 - Les prestations d'action sociale d'initiative académique (ASIA)

Aide à la garde des jeunes enfants et aux études

Pour connaître les informations relatives à ces aides sociales d'initiative académique (Asia) propres à chaque académie, se référer à la carte interactive en bas de la page ministérielle dédiée ou aux pages académiques relatives à l'action sociale.

Attention : les Asia diffèrent d'une académie à l'autre, et sont soumises à des montants de quotient familial peu élevés, que les personnels excèdent rapidement dans leur carrière.
https://www.education.gouv.fr/les-prestations-sociales-326683

Le centre de loisirs sans hébergement

Dans le cadre de l'action sociale interministérielle, les parents d'enfant de moins de 18 ans inscrit dans un centre de loisirs municipal agréé par le ministère de la cohésion sociale accueillant les enfants les mercredis et en période de vacances scolaires, peuvent bénéficier d'une aide financière.

Pour connaître les détails des conditions d'attribution et des démarches des diverses prestations sociales, se référer à la page dédiée sur le site internet du ministère de l'éducation nationale, accessible à partir de l'adresse suivante: https://www.education.gouv.fr/les-prestations-sociales-326683

Attention : là encore, les aides financières diffèrent d'une académie à l'autre, et sont soumises à des montants de quotient familial peu élevés, que les personnels excèdent rapidement dans leur carrière.

Fiche n°20 : Les prestations sociales relatives aux vacances et loisirs

Les prestations sociales relatives aux vacances et loisirs sont mises en œuvre à différents niveaux : interministériel, ministériel (pour l'administration centrale) et académique.

La plupart du temps, les prestations interministérielles d'action sociale et celles d'initiative académique ne sont **pas cumulables**.

Pour connaître les détails des conditions d'attribution et des démarches des diverses prestations sociales, se référer à la page dédiée sur le site internet du ministère de l'éducation nationale, accessible à partir de l'adresse suivante : https://www.education.gouv.fr/les-prestations-sociales-326683

Les prestations interministérielles (PIM)

Ces prestations sont cumulables entre elles.

1. Les centres de vacances avec hébergement (ou colonies de vacances) (PIM)

Dans le cadre de l'action sociale interministérielle, les parents d'enfant âgé de plus de 4 ans et de moins de 18 ans au 1er jour du séjour inscrit dans un établissement à but non lucratif hébergeant de façon collective hors du domicile familial, et à l'occasion de leurs vacances scolaires ou de leurs loisirs, peuvent bénéficier d'une aide financière, dans la limite de 45 jours par an.

Dans le cadre d'une prestation ministérielle, les personnels peuvent aussi bénéficier d'une réduction financière pour les séjours de leurs enfants dans les centres de vacances de l'association "Les Fauvettes" www.les-fauvettes.fr

2. Les séjours linguistiques (PIM)

Dans le cadre de l'action sociale interministérielle, les parents d'enfant âgé de moins de 18 ans au 1er jour du séjour bénéficiant d'un séjour de découverte linguistique, éducative ou sportive pendant les vacances scolaires peuvent obtenir une aide financière, dans la limite de 21 jours par an (les dates de référence étant le calendrier scolaire applicable en France).
La prestation est accordée pour les séjours à l'étranger à titre individuel ou via un organisme sans but lucratif fédéré au sein de :
- La Fédération Française des Organisations de Séjours Culturels et linguistiques (F.F.O.S.C.)
- L'Union Nationale des Associations de Tourisme et de plein air (U.N.A.T.)
- L'Union Nationale des Organisations de Séjours Linguistiques (U.N.O.S.E.L.)

3. Les séjours dans le cadre éducatif (classes vertes, classes de neige…) (PIM)

Dans le cadre de l'action sociale interministérielle, les parents d'enfant âgé de moins de 18 ans bénéficiant d'un séjour pendant lequel l'enseignement des disciplines fondamentales continue à être assuré peuvent bénéficier d'une aide financière. Les séjours concernés ont une durée minimum de 5 jours et maximum de 21 jours. Le dispositif concerne un seul séjour hors vacances scolaires, en France ou à l'étranger (neige, mer, nature, patrimoine placé sous le contrôle du Ministère de l'éducation nationale), par année scolaire et par enfant.

4. Les centres familiaux de vacances agréés et gîtes de France (PIM)

Dans le cadre de l'action sociale interministérielle, les parents d'enfant âgé de moins de 18 ans au 1er jour du séjour séjournant dans des maisons familiales de vacances, les villages de vacances y compris gîtes et villages de toile offrant des services collectifs, et les établissements portant le label « gîte de France » (gîtes ruraux, gîtes d'étapes ou de groupes, chambres d'hôtes...) en France métropolitaine ou dans les départements, régions et collectivités d'outre-mer peuvent bénéficier d'une aide financière. Dans la limite de 45 jours par an pour chacun des enfants à charge du bénéficiaire.

5. Le chèque vacances (PIM)

Le chèque-vacances est un titre nominatif qui peut être remis aux collectivités publiques et à des prestataires de services agréés, en paiement des dépenses effectuées, sur le territoire national, par les bénéficiaires pour leurs vacances (frais de transport, d'hébergement, de repas ou d'activités de loisirs). Il repose sur une épargne de l'agente ou de l'agent abondée d'une bonification de l'État entre 10 % et 30 %. Pour les moins de 30 ans à l'ouverture de l'épargne et sous certaines conditions de ressources, la bonification est de 35 %. Une bonification est accordée aux personnels bénéficiaires d'une obligation d'emploi (BOE).
Site officiel du dispositif : https://www.fonctionpublique-chequesvacances.fr/cv/web/home

Les prestations d'action sociale d'initiative académique (ASIA)

Pour connaître les informations relatives aux aides sociales d'initiative académique (Asia) propres à chaque académie, se référer à la carte interactive en bas de la page ministérielle dédiée ou aux pages académiques relatives à l'action sociale.



Illustration de la carte interactive des prestations sociales académiques

Fiche n°21 : Les prestations sociales relatives au logement

Les prestations sociales relatives au logement sont mises en œuvre à différents niveaux : interministériel, ministériel et académique.

La plupart du temps, les aides financières de l'action sociale interministérielle et celles d'initiative académique ne sont **pas cumulables**.

Pour connaître les détails des conditions d'attribution et des démarches des diverses prestations sociales, se référer à la page dédiée sur le site internet du ministère de l'éducation nationale, accessible à partir de l'adresse suivante: https://www.education.gouv.fr/les-prestations-sociales-326683

Pour connaître les informations relatives aux aides sociales d'initiative académique (ASIA) propres à chaque académie, se référer à la carte interactive en bas de la page ministérielle dédiée ou aux pages académiques relatives à l'action sociale.



Illustration de la carte interactive des prestations sociales académiques

1. L'aide à l'Installation des Personnels de l'État (AIP)

Dans le cadre de l'action sociale interministérielle, le ministère chargé de la fonction publique propose une aide financière d'un montant maximal de 1 500€ si :
- Résidence dans une commune relevant d'une « zone ALUR »
- Exercice de la majeure partie des fonctions en quartiers prioritaires de la politique de la ville
Elle est d'un montant maximal de 700€ dans tous les autres cas.

Cette aide contribue ainsi à financer, dans le cas d'une location vide ou meublée, les dépenses engagées au titre :
- Du premier mois de loyer (provision pour charges comprise)
- Des frais d'agence et de rédaction de bail vous incombant
- Du dépôt de garantie
- Des frais de déménagement
Site officiel du dispositif : https://www.aip-fonctionpublique.fr/

2. L'aide au logement du Comité interministériel des villes (CIV)

Dans certaines académies, des aides financières peuvent être versées, sous conditions d'éligibilité, aux personnels qui entrent dans un logement en finançant une partie des frais de caution, d'agence, de déménagement ou encore l'achat d'équipements de première nécessité.

3. Les autres dispositifs pour les agentes et agents en recherche d'un logement

Des règles spécifiques existent, aussi il est vivement recommandé aux personnes de se rapprocher du service compétent en matière de logement au sein de leur académie ou de leur administration. En outre, en cas de difficultés dans les démarches de recherche, il est recommandé de contacter le service social des personnels de l'académie.

Logement pérenne

Le parc social

Pour favoriser le logement social, chaque Préfet de département dispose de 5% du parc de logements sociaux pour loger les fonctionnaires de l'Etat. Les fonctionnaires peuvent en bénéficier en formulant leur demande auprès des services d'action sociale de chaque Préfecture de département, qui assurent la gestion des dossiers des demandeurs. La SRIAS ne gère pas ces dossiers.

Ces logements sont attribués aux fonctionnaires sous conditions, notamment en fonction des revenus et de la composition de la famille.

Les agents concernés par ce dispositif sont les agents titulaires ou contractuels de la fonction publique de l'État en activité (les personnels contractuels sont invités à vérifier qu'ils sont éligibles à ce dispositif auprès du correspondant logement du département dans lequel leur demande est formulée).

Le logement locatif intermédiaire

Depuis janvier 2017, grâce à l'investissement de l'ERAFP au profit du logement des agents publics, les agents de la fonction publique de l'État peuvent bénéficier d'un accès exclusif

à une offre de logements intermédiaires gérée par CDC Habitat. Cette offre de logements, avec un loyer de 10% à 20% inférieur au prix du marché, vient compléter l'offre de logements sociaux. Pour être éligibles, les candidats locataires doivent justifier de ressources inférieures ou égales à un plafond (le même que pour le niveau supérieur du logement social - PLI -) qui varie en fonction de la composition familiale et du secteur géographique. Ces offres de logements sont publiées sur le site de la CDC Habitat.

En Ile de France
En tant qu'employeur, l'État met à disposition des agents de l'état en Ile de France des logements franciliens réservés au niveau interministériel sur la Bourse Au Logement des Agents de l'État (BALAE), pour les agents dont les ressources n'excèdent pas le seuil fixé par la réglementation en matière de logement social : https://www.balae.logement.gouv.fr/.

Les agents actifs de l'État affectés en région Île-de-France (titulaires ; contractuels - détenteurs d'un CDD ou de plusieurs contrats consécutifs d'une durée minimale d'un an- ; stagiaires ou élèves d'une école de service public), en difficultés temporaires de logement, peuvent bénéficier d'une prise en charge financière .Pour en bénéficier, ils doivent se tourner en priorité vers leur administration de rattachement (service d'action sociale ou bureau d'action sociale dont ils dépendent) qui dispose de dispositifs d'urgence.

Le logement temporaire ou d'urgence : placement hôtelier, placement en appartement meublé

Ce dispositif est réservé aux agents de l'État actifs, titulaires ou contractuels détenteurs d'un CDD, CDI ou d'un contrat d'apprentissage. Le dispositif d'hébergement temporaire au bénéfice des agents de l'État peut être mobilisé par les Sections régionales interministérielles d'action sociale (SRIAS) et la préfecture de région, représentée par sa plateforme régionale interministérielle d'appui aux ressources humaines (PFRH). Il appartient aux agents demandeurs de se rapprocher, de l'assistant(e) social(e) des personnels pour un diagnostic et une sollicitation du dispositif le cas échéant.

4. Les Aides à la location - ASIA

Dans le cadre de leur politique académique d'action sociale, les académies et administrations proposent à l'ensemble ses personnels plusieurs prestations (ASIA) susceptibles d'aider à financer l'entrée dans un nouveau logement.
Penser également aux aides logement de la CAF.

V. J'ACCOMPAGNE MON ENFANT DANS SA SCOLARITE ET PENDANT LES MOMENTS IMPREVUS

Fiche n°22 : L'aménagement d'horaires pour la rentrée scolaire

De quoi s'agit-il ?

A l'occasion de la rentrée ou pendant l'année scolaire, des facilités d'horaires peuvent être accordées, sous réserve des nécessités de service, aux parents ainsi qu'aux personnes ayant, seules, la charge d'un ou de plusieurs enfants / Cela concerne les enfants inscrits dans un établissement d'enseignement préélémentaire ou élémentaire ainsi que pour les entrées en sixième, ainsi que les enfants en situation de handicap sous condition d'âge.

Ces aménagements sont ouverts aux fonctionnaires ainsi qu'aux agentes et agents contractuels. Il convient d'en faciliter l'accès dans la mesure où ils permettent d'articuler vie professionnelle et vie personnelle.

Ces aménagements sont toutefois incompatibles avec le service d'enseignement (présence impérative lors de la rentrée) et en aucun cas récupérables. Les personnels dont la présence est requise lors de la rentrée scolaire, en particulier les enseignants, les AESH et les AED affectés en établissements, ne sont pas concernés par ces facilités horaires.

Comment ?

Classiquement, l'employeur diffuse des instructions sur le sujet peu avant la rentrée et en précise les modalités. En cas d'absence d'instruction, l'intéressé peut faire parvenir une demande d'aménagement d'horaire à son employeur.

Quels impacts sur la carrière et la rémunération ?

Aucun.

Références

Circulaire ministérielle n° 2017-050 du 15 mars 2017 présentant les règles relatives aux autorisations d'absence des personnels enseignants NOR : MENH1706193C
Circulaire ministérielle n° 2002-168 du 2 août 2002 présentant les règles relatives aux autorisations d'absence de droit et facultatives NOR : MENA0201858C
Circulaire n° FP 2168 du 7 août 2008 relative aux facilités d'horaires accordées aux pères ou mères de famille fonctionnaires et employés des services publics à l'occasion de la rentrée scolaire

Fiche n°23 : Les journées garde d'enfant / enfant malade

Signalé : La loi n° 2025-595 du 30 juin 2025 vise à protéger les personnes engagées dans un projet parental des discriminations au travail : un décret en cours de concertation doit préciser les modalités d'application de cette loi concernant les autorisations spéciales d'absence pour motifs familiaux. Les développements de la présente fiche seront actualisés dès publication du décret.

De quoi s'agit-il ?

Il est possible de bénéficier d'autorisations d'absence, sous réserve des nécessités de service, pour soigner un enfant lorsqu'il est malade ou en assurer momentanément la garde (fermeture imprévue de l'école par exemple). L'enfant doit avoir 16 ans maximum ou être handicapé (pas de limite d'âge).

Le nombre de demi-journées d'autorisation d'absence est calculé à partir du nombre de demi-journées hebdomadaires de service plus deux demi-journées.

Exemples :
Les professeures et professeurs des écoles travaillant 4,5 jours bénéficient de 9 + 2 = 11 demi-journées par année scolaire ou civile selon l'organisation du temps de travail.
Un ou une professeure travaillant le lundi toute la journée, mardi toute la journée, mercredi matin et jeudi toute la journée, pourra bénéficier de 7 + 2 = 9 demi-journées d'absence par année civile.

Les autorisations d'absence peuvent être accordées dans la limite de (pour un temps plein) :
- 6 jours lorsque chacun des deux parents peut bénéficier du dispositif
- 12 jours lorsque l'agent élève seul son enfant ou si le conjoint ne bénéficie d'aucune autorisation (avec attestation de l'employeur dans ce dernier cas).

Comment ?

Transmettre une demande accompagnée d'un certificat médical ou tout autre pièce justifiant la présence du parent auprès de l'enfant.

Quels impacts sur la carrière et la rémunération ?

Ces absences sont rémunérées. Elles sont considérées comme des périodes de travail effectif.

Références

Code général de la fonction publique : article L622-1
Circulaire ministérielle n° 2017-050 du 15 mars 2017 présentant les règles relatives aux autorisations d'absence des personnels enseignants NOR : MENH1706193C
Circulaire ministérielle n° 2002-168 du 2 août 2002 présentant les règles relatives aux autorisations d'absence de droit et facultatives NOR : MENA0201858C
Circulaire n°83-164 du 13 avril 1983 : application au personnel relevant du ministère de l'Education nationale des dispositions de la circulaire B-2 A/98 et FP no 1475 du 20 juillet 1982 relative aux autorisations d'absence pouvant être accordées au personnel de l'Administration pour soigner un enfant malade ou pour en assurer momentanément la garde
Circulaire n°1475 du 20 juillet 1982 relative aux autorisations d'absence pouvant être accordées aux agents publics pour soigner un enfant malade ou pour en assurer momentanément la garde
Service-public.fr Autorisations d'absence pour garde d'enfant ou enfant malade dans la fonction publique

Fiche n°24 : L'autorisation d'absence des représentants de parents d'élèves

De quoi s'agit-il ?

Des autorisations spéciales d'absence peuvent être accordées sous réserve des nécessités du service, aux agentes et agents élus représentants des parents d'élèves et délégués de parents d'élèves pour participer aux réunions suivantes :
- Dans les écoles maternelles ou élémentaires : élections et réunions des comités de parents et des conseils d'école
- Dans les collèges, lycées et établissements d'enseignement adapté : élections et réunions des commissions permanentes, des conseils de classe, conseils de discipline et des instances des conseils d'administration

Des autorisations spéciales d'absence peuvent également être accordées, dans les mêmes conditions, aux agentes et agents désignés pour assurer, dans le cadre d'une commission spéciale placée sous l'autorité d'une directrice ou d'un directeur d'école, l'organisation et le bon déroulement des élections des représentantes et représentants des parents d'élèves aux conseils d'école.

Comment ?

Joindre la convocation ou l'invitation à la demande d'absence à l'employeur.

Quels impacts sur la carrière et la rémunération ?

Aucun impact.

Références

Code général de la fonction publique : article L622-1
Circulaire ministérielle n° 2017-050 du 15 mars 2017 présentant les règles relatives aux autorisations d'absence des personnels enseignants NOR : MENH1706193C
Circulaire ministérielle n° 2002-168 du 2 août 2002 présentant les règles relatives aux autorisations d'absence de droit et facultatives NOR : MENA0201858C
Circulaire n°1913 du 17 octobre 1997 relative aux autorisations spéciales d'absence susceptibles d'être accordées aux agents de l'État, parents d'élèves

VI. J'ACCOMPAGNE MES PROCHES MALADES OU EN SITUATION DE HANDICAP

Fiche n°25 : Le congé de présence parentale – accompagnement d'un enfant en cas de maladie, d'accident ou de handicap

De quoi s'agit-il ?

Le congé de présence parentale est un congé au cours duquel vous pouvez réduire ou cesser votre activité professionnelle pour vous occuper d'un enfant à charge, malade, accidenté ou handicapé, qui a besoin de votre présence soutenue et de soins contraignants.

Il présente l'avantage d'être d'une grande souplesse et de permettre de s'adapter à l'évolution des soins.

Congé initial : maximum 310 jours ouvrés au cours d'une période de 36 mois pour un même enfant et en raison d'une même pathologie. Le congé peut être fractionné ou pris sous la forme d'un temps partiel.

Si les 310 jours de congés ont été utilisés avant la fin de la période de 3 ans, le congé peut aussi être renouvelé 1 fois pour la même maladie, le même handicap ou le même accident pour 310 jours maximum au cours d'une nouvelle période de 3 ans.

Renouvellement : à la fin d'une période de 3 ans, un nouveau congé peut être accordé, sur présentation d'un nouveau certificat médical, dans les situations suivantes :
- Nouvelle pathologie affectant l'enfant
- Rechute ou récidive de la pathologie initialement traitée
- Lorsque la gravité de la pathologie initialement traitée nécessite toujours une présence soutenue et des soins contraignants.

Comment ?

Demande écrite à transmettre au moins quinze jours avant le début du congé ou avant le terme du congé en cas de renouvellement. Sauf en cas de dégradation soudaine de l'état de santé de l'enfant ou en cas de situation de crise nécessitant une présence immédiate.

La demande doit comprendre les dates prévisionnelles de congé ainsi que, le cas échéant, les modalités de leur utilisation et être accompagnée d'un certificat médical qui atteste de la gravité de la maladie, de l'accident ou du handicap et de la nécessité de la présence soutenue et de soins contraignants. Ce certificat, établi par la ou le médecin qui suit l'enfant au titre de la maladie, de l'accident ou du handicap, précise la durée prévisible du traitement.

LE SAVIEZ-VOUS ? Possibilité de prendre le congé par demi-journée

Depuis le 27 août 2023, si votre congé de présence parentale est prolongé ou renouvelé ou si vous obtenez un nouveau congé de présence parentale, vous pouvez prendre votre congé par demi-journée.

Quels impacts sur la carrière et la rémunération ?

Dispositions communes aux fonctionnaires titulaires, fonctionnaires stagiaires et agentes et agents contractuels :

Traitement

Congé non rémunéré. Possibilité de bénéficier de l'allocation journalière de présence parentale (AJPP)

Dispositions spécifiques

Fonctionnaires titulaires

Avancement, promotion et formation

- Assimilé à des jours d'activité à temps plein
- Ne modifie pas les droits à l'avancement d'échelon et de grade, à la promotion interne et à la formation, ni aux congés annuels
- Au cours de la période de bénéfice du droit au congé de présence parentale, la ou le fonctionnaire reste affecté dans son emploi
- Si celui-ci est supprimé ou transformé, l'agente ou l'agent est affecté dans l'emploi correspondant à son grade le plus proche de son ancien lieu de travail

Dans ce dernier cas, possibilité de demander une affectation dans un emploi plus proche du domicile. Demande examinée dans les conditions fixées par le code général de la fonction publique relatives aux mutations au sein de la fonction publique

Retraite

Le congé de présence parentale entre en compte dans la constitution du droit à pension dans la limite de trois ans par enfant né ou adopté à partir du 1er janvier 2004

Fonctionnaires stagiaires

Durée du stage

- La date de fin de la durée statutaire du stage de la ou du fonctionnaire stagiaire est reportée d'un nombre de jours ouvrés égal au nombre de jours et, le cas échéant, de demi-journées de congé de présence parentale qu'il a utilisés
- Dans le cas de la réalisation d'un stage préalable à une titularisation dans un autre corps, la nomination en qualité de stagiaire dans le nouveau corps est, si elle ou il en fait la demande, reportée pour prendre effet à la date d'expiration de la période de bénéfice du droit au congé de présence parentale

Avancement, promotion et formation

Durée du congé de présence parentale prise en compte pour son intégralité, lors de la titularisation, dans le calcul des services retenus pour le classement et l'avancement.

Agentes et agents contractuels

Durée de services effectifs

- Pris en compte pour la détermination de la durée de services requise pour l'ouverture des droits à congés et au travail à temps partiel
- Pris en compte pour la détermination de l'ancienneté ou de la durée de services effectifs exigées pour le réexamen ou l'évolution des conditions de rémunération, pour l'ouverture des droits liés à la formation, pour le recrutement par la voie des concours internes

Retraite

Pas d'acquisition de droits à pension

LE SAVIEZ-VOUS ? L'allocation journalière de présence parentale (AJPP) L'allocation journalière de présence parentale (AJPP) peut être versée aux personnes s'occupant d'un enfant gravement malade, accidenté ou handicapé. L'allocation est versée pour chaque journée ou demi-journée passée auprès de l'enfant (dans la limite de 22 jours par mois). Elle peut être accordée sur une période de 3 ans. Les démarches sont à réaliser auprès de votre CAF.

Références

Code général de la fonction publique : articles L632-1 à L632-4, L512-18 à L512-22, R327-57 (stagiaires)

Code des pensions civiles et militaires de retraite : articles L9 et R9

Décret n° 2023-825 du 25 août 2023 portant diverses dispositions relatives au congé de présence parentale et au congé de proche aidant dans la fonction publique

Décret n°2020-1208 du 1er octobre 2020 relatif à l'allocation journalière du proche aidant et l'allocation journalière de présence parentale

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

Décret n°86-83 du 17 janvier 1986 relatif aux agents contractuels de la fonction publique de l'Etat : articles 20 bis, 28, 31-1 et 32

Service-public.fr Congé de présence parentale dans la fonction publique

Service-public.fr Allocation journalière de présence parentale (AJPP)

Fiche n°26 : La disponibilité et le congé pour donner des soins à un proche en cas de maladie, d'accident ou de handicap, accordés de droit

De quoi s'agit-il ?

Fonctionnaires titulaires

La mise en disponibilité est **accordée de droit** à la ou au fonctionnaire, sur sa demande, pour donner des soins à un enfant à charge, à la conjointe ou au conjoint, à la ou au partenaire avec lequel elle ou il est lié par un pacte civil de solidarité, à une ou 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 une durée de trois années maximum, renouvelable si les conditions requises sont réunies.

LE SAVIEZ-VOUS ? Position administrative

La disponibilité est une position administrative spécifique. Pour rappel, il existe quatre positions administratives : activité, détachement, disponibilité, congé parental.

Fonctionnaires stagiaires

La ou le fonctionnaire stagiaire ne peut être placé dans la position de disponibilité. Toutefois elle ou il bénéficie sur sa demande, d'un congé sans traitement d'une durée maximale d'un an, renouvelable deux fois pour donner des soins au conjoint ou à la conjointe, à un enfant ou à une ou un ascendant à la suite d'un accident ou d'une maladie grave ou atteint d'un handicap qui nécessite la présence d'une tierce personne.

Agentes et agents contractuels

L'agente ou l'agent contractuel qui justifie d'une ancienneté d'au moins un an a droit à un congé pour donner des soins à un enfant à charge, à sa conjointe ou son conjoint, à une ou 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. Ce congé est accordé pour une durée maximale de trois ans. Il peut être renouvelé si les conditions requises pour l'obtenir sont réunies.

LE SAVIEZ-VOUS ? Mise en disponibilité et affectation

La mise en disponibilité induit la perte de l'affectation sur son poste

Comment ?

Fonctionnaires titulaires

Au moins trois mois avant le terme de la disponibilité, transmettre la demande du renouvellement ou de réemploi. Modèle de lettre

Colibris

Selon les académies ou les départements, certaines de ces démarches sont à réaliser en ligne via Colibris

Fonctionnaires stagiaires

Demande pour la reprise des fonctions à transmettre deux mois au moins avant l'expiration du congé

Agentes et agents contractuels

Ce congé est accordé dans un délai maximal de deux mois à compter de la réception de la demande. Toutefois, en cas d'urgence liée à l'état de santé, le congé débute à la date de réception de la demande. La demande du renouvellement ou de réemploi est à transmettre par lettre recommandée avec demande d'avis de réception au moins trois mois avant le terme du congé.

Quels impacts sur la carrière et la rémunération ?

Dispositions communes aux fonctionnaires titulaires, fonctionnaires stagiaires et agentes et agents contractuels :

Traitement

Disponibilité non rémunérée (mais possibilité de travailler pour compenser l'absence de rémunération et de droits à la retraite)

Dispositions spécifiques

Fonctionnaires titulaires

Avancement, promotion et formation

- Absence de droits à l'avancement
- Période non comptabilisée au titre d'un engagement de servir

Retraite

Absence de droits à la retraite

Fin de la mise en disponibilité

- A l'issue d'une mise en disponibilité de droit pour donner des soins à un proche, la ou le fonctionnaire est obligatoirement réintégré à la première vacance dans son corps d'origine et affecté à un emploi correspondant à son grade.
- Si elle ou il refuse le poste qui lui est assigné, il peut être licencié après avis de la commission administrative paritaire

Agentes et agents contractuels

Fin de la mise en disponibilité

Retour sur l'emploi ou la fonction précédente dans la mesure permise par le service. Dans le cas contraire, priorité pour être réemployé sur un emploi ou une fonction similaire assorti d'une rémunération équivalente

Références

Code général de la fonction publique : articles L511-1, L514-1 à L514-5, L.514-8, L515-9 et R327-44 (stagiaires)

Code des pensions civiles et militaires de retraite : articles L9 et R9

Code de la sécurité sociale : articles L161-8 et R161-3

Décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels de l'Etat : articles 19 bis, 20, 21 à 24, 32, 33

Décret n°85-986 du 16 septembre 1985 relatif au régime particulier de certaines positions des fonctionnaires de l'Etat, à la mise à disposition, à l'intégration et à la cessation définitive de fonctions

Circulaire n°FP2045 du 13 mars 2003 relative à la modification du régime de certaines positions statutaires des fonctionnaires de l'État

Notes de service annuelles pour la demande de mise en disponibilité dans le 1er degré des DSDEN

Service-public.fr Disponibilité du fonctionnaire

Service-public.fr Fonction publique : un contractuel peut-il être mis en disponibilité ?

Fiche n°27 : Le don de jours de congés – accompagnement d'un proche

De quoi s'agit-il ?

Le don
Une agente ou un agent public peut, sur sa demande, renoncer anonymement et sans contrepartie à tout ou partie de ses jours de repos non pris (présents sur son compte épargne-temps (CET) ou non).

Ce don de congés bénéficiera à un autre agent qui :
- Assume la charge d'un enfant âgé de moins de vingt ans atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident d'une particulière gravité rendant indispensables une présence soutenue et des soins contraignants
- Vient en aide à une personne atteinte d'une perte d'autonomie d'une particulière gravité ou présentant un handicap, lorsque cette personne est, pour le bénéficiaire du don : la conjointe ou le conjoint, une ou un ascendant ou descendant, enfant à charge, collatéral jusqu'au quatrième degré, une ou un ascendant / descendant / collatéral jusqu'au quatrième degré de sa conjointe ou son conjoint, personne âgée ou handicapée avec laquelle la personne réside ou avec laquelle elle entretient des liens étroits et stables, à qui elle vient en aide de manière régulière et fréquente, à titre non professionnel, pour accomplir tout ou partie des actes ou des activités de la vie quotidienne
- Est parent d'un enfant qui décède avant l'âge de vingt-cinq ans ou assume la charge effective et permanente d'une personne qui décède avant cet âge

Les jours d'aménagement et de réduction du temps de travail peuvent être donnés en partie ou en totalité. Le congé annuel ne peut être donné que pour tout ou partie de sa durée excédant vingt jours ouvrés. Les jours de repos compensateur et les jours de congé bonifié ne peuvent pas faire l'objet d'un don. La mesure concerne tous les agents publics relevant notamment de la fonction publique de l'Etat, ce qui inclut les enseignants, les BIATPSS et les agents contractuels tels que les AESH et AED

Le bénéfice du don
La durée du congé dont l'agente ou l'agent peut bénéficier est plafonnée, pour chaque année civile, à quatre-vingt-dix jours par enfant ou par personne concernée.

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

Le don est fait sous forme de jour entier quelle que soit la quotité de travail de l'agente ou l'agent qui en bénéficie.

Dans le cas d'un décès, le congé peut intervenir pendant un an à compter de la date du décès. Il peut être fractionné à la demande de l'agente ou l'agent.

Comment ?

Le don :
Le don de jours épargnés sur un compte épargne-temps (CET) peut être réalisé à tout moment. Le don de jours non épargnés sur un CET peut être fait jusqu'au 31 décembre de l'année au titre de laquelle les jours de repos sont acquis.

Le bénéfice du don :
Cette demande est accompagnée d'un certificat médical détaillé remis sous pli confidentiel établi par la ou le médecin qui suit l'enfant ou la personne concernée. Ce certificat atteste, soit la particulière gravité de la maladie, du handicap ou de l'accident rendant indispensables une présence soutenue et des soins contraignants auprès de l'enfant, soit la particulière gravité de la perte d'autonomie ou le handicap dont est atteinte la personne. Joindre une déclaration sur l'honneur de l'aide effective apportée à la personne.

Dans le cas d'un décès, cette demande est accompagnée du certificat de décès. Joindre également une déclaration sur l'honneur attestant du fait que l'enfant était à charge de l'agente ou agent.

Le service de gestion des personnels dispose de quinze jours ouvrables pour informer l'agente ou l'agent bénéficiaire du don de jours de repos.

Quels impacts sur la carrière et la rémunération ?

L'agente ou l'agent bénéficiaire a droit au maintien de sa rémunération pendant sa période de congé, à l'exclusion des primes et indemnités non forfaitaires qui ont le caractère de remboursement de frais et des primes non forfaitaires qui sont liées à l'organisation et au dépassement du cycle de travail.

La durée de ce congé est assimilée à une période de service effectif.

Références

Code général de la fonction publique : articles L621-6 à L621-7
Décret n° 2015-580 du 28 mai 2015 permettant à un agent public civil le don de jours de repos à un autre agent public
Service-public.fr *Don de jours de congé entre agents publics : dans quels cas est-ce possible ?*

Fiche n°28 : Le congé de solidarité familiale - accompagnement d'un proche en fin de vie

De quoi s'agit-il ?

L'agente ou l'agent en activité ou en position de détachement a droit à un congé de solidarité familiale lorsqu'une ou un ascendant, une ou un descendant, un frère, une sœur, une personne partageant le même domicile ou l'ayant désigné comme sa personne de confiance souffre d'une pathologie mettant en jeu le pronostic vital ou est en phase avancée ou terminale d'une affection grave et incurable, quelle qu'en soit la cause.

Durée maximale de trois mois, renouvelable une fois. Il peut être fractionné sous la forme de périodes d'au moins sept jours consécutifs, dont la durée cumulée ne peut pas être supérieure à six mois. Il peut également être pris sous forme d'un temps partiel à 50%, 60%, 60 %, 70%, ou 80% pendant une période maximale de trois mois, renouvelable une fois..
Le congé de solidarité familiale prend fin soit au terme de sa durée maximale, soit dans les trois jours qui suivent le décès de la personne accompagnée, soit à une date antérieure.

Comment ?

Demande écrite à transmettre accompagnée d'un certificat médical qui atteste de la gravité de la maladie : Modèle de lettre

Quels impacts sur la carrière et la rémunération ?

Dispositions communes aux fonctionnaires titulaires, fonctionnaires stagiaires et agentes et agents contractuels

Traitement
Le congé de solidarité familiale n'est pas rémunéré.
Droits aux congés
Ne peut être imputé sur la durée du congé annuel

Dispositions spécifiques

Fonctionnaires titulaires

Avancement, promotion et formation
Assimilé à une période de service effectif
Retraite
Période de congé prise en compte pour la retraite (pour la durée d'assurance et le calcul de la pension), si régularisation des cotisations à la fin du congé

Fonctionnaires stagiaires

Durée du stage
- Date de fin de la durée statutaire du stage reportée du nombre de jours ouvrés égal au nombre de jours et, le cas échéant, de demi-journées de congé de présence parentale utilisés

- Des modalités particulières existent pour les fonctionnaires élèves et stagiaires suivant un enseignement professionnel : renouvellement de la totalité de l'année de scolarité ou de stage si l'évaluation est impossible. Aussi, il est vivement conseillé aux personnes de s'assurer auprès de leur gestionnaire RH des règles en la matière.

Avancement, promotion et formation

Durée du congé de solidarité familiale prise en compte pour son intégralité, lors de la titularisation, dans le calcul des services retenus pour le classement et l'avancement

Agentes et agents contractuels

Durée de services effectifs

- Pris en compte pour la détermination de la durée de services requise pour l'ouverture des droits à congés et au travail à temps partiel
- Pris en compte pour la détermination de l'ancienneté ou de la durée de services effectifs exigées pour le réexamen ou l'évolution des conditions de rémunération, pour l'ouverture des droits liés à la formation, pour le recrutement par la voie des concours internes

Fin du congé

À la fin du congé, réaffectation sur leur emploi ou fonction précédente dans la mesure permise par le service. Dans le cas contraire, priorité pour être réemployé sur un emploi similaire assorti d'une rémunération équivalente

LE SAVIEZ-VOUS ? L'allocation journalière d'accompagnement d'une personne en fin de vie (AJAP)

Le congé de solidarité familiale peut donner lieu au versement d'une allocation journalière d'accompagnement d'une personne en fin de vie (AJAP), dans les conditions et selon les modalités fixées par les articles L168-1 à L168-7 du code de la sécurité sociale. Le montant de l'allocation varie selon que l'agente ou l'agent cesse totalement son activité ou travaille à temps partiel.

Références

Code général de la fonction publique : articles L633-1 à L633-4 et R327-57 (stagiaires)
Code de la santé publique : article L1111-6
Code de la sécurité sociale : articles L168-1 à L168-7
Décret n°2013-67 du 18 janvier 2013 relatif au congé pour solidarité familiale et à l'allocation d'accompagnement des personnes en fin de vie pour les fonctionnaires
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°86-83 du 17 janvier 1986 relatif aux agents contractuels de la fonction publique de l'Etat : articles 19 ter, 28, 31-1 et 32
Service-public.fr [Congé de solidarité familiale dans la fonction publique]

Fiche n°29 : Le congé de proche aidant

De quoi s'agit-il ?

Est considéré comme proche aidant d'une personne âgée son conjoint, le partenaire avec qui elle a conclu un pacte civil de solidarité ou son concubin, un parent ou un allié, définis comme aidants familiaux, ou une personne résidant avec elle ou entretenant avec elle des liens étroits et stables, qui lui vient en aide, de manière régulière et fréquente, à titre non professionnel, pour accomplir tout ou partie des actes ou des activités de la vie quotidienne.

La ou le fonctionnaire en activité a droit à un congé de proche aidant d'une durée maximale de trois mois renouvelable et dans la limite d'un an sur l'ensemble de sa carrière lorsqu'une personne proche présente un handicap ou une perte d'autonomie. Depuis le 1er janvier 2025, la ou le fonctionnaire aidant peut désormais bénéficier de l'Allocation journalière du proche aidant versée par les Caf s'ils soutiennent jusqu'à 4 personnes au cours de leur carrière. Il peut s'agir de :
1° Son conjoint ;
2° Son concubin ;
3° Son partenaire lié par un pacte civil de solidarité ;
4° Un ascendant ;
5° Un descendant ;
6° Un enfant dont il assume la charge au sens de l'article L. 512-1 du code de la sécurité sociale ;
7° Un collatéral jusqu'au quatrième degré ;
8° Un ascendant, un descendant ou un collatéral jusqu'au quatrième degré de son conjoint, concubin ou partenaire lié par un pacte civil de solidarité ;
9° Une personne âgée ou handicapée avec laquelle il réside ou avec laquelle il entretient des liens étroits et stables, à qui il vient en aide de manière régulière et fréquente, à titre non professionnel, pour accomplir tout ou partie des actes ou des activités de la vie quotidienne.

Durée : 3 mois maximum renouvelables dans la limite d'un an sur l'ensemble de votre carrière.
Il peut être pris :
- En une période continue
- De manière fractionnée par périodes d'au moins 1 journée
- Sous la forme d'un temps partiel

Il peut être mis fin au congé de proche aidant si : décès de la personne aidée, admission dans un établissement de la personne aidée, diminution importante des ressources, recours à un service d'aide à domicile pour assister la personne aidée, congé de proche aidant pris par un autre membre de votre famille, si l'état de santé le nécessite

Comment ?

Demande écrite à transmettre au moins un mois avant le début du congé. Sauf en cas de dégradation soudaine de l'état de santé de la personne aidée, d'une situation de crise nécessitant une action urgente du proche aidant ou de la cessation brutale de l'hébergement

en établissement dont bénéficiait la personne aidée. Dans ces cas, transmettre, sous huit jours, le certificat médical qui atteste de la dégradation soudaine de l'état de santé de la personne aidée ou de la situation de crise nécessitant une action urgente du proche aidant ou l'attestation qui certifie de la cessation brutale de l'hébergement en établissement.
En cas de renouvellement, transmettre la demande au moins quinze jours avant le terme du congé.

Modèle de lettre

La demande précise les dates prévisionnelles de congé ainsi que, le cas échéant, les modalités de son utilisation. Elle est accompagnée des pièces justificatives suivantes :
- Déclaration sur l'honneur du lien familial de l'agente ou de l'agent avec la personne aidée ou de l'aide apportée à une personne âgée ou handicapée avec laquelle elle ou il réside ou entretient des liens étroits et stables
- Déclaration sur l'honneur de l'agente ou de l'agent précisant qu'il ou elle n'a pas eu précédemment recours, au long de la carrière, à un congé de proche aidant ou bien la durée pendant laquelle il y a eu bénéfice de ce congé
- Lorsque la personne aidée est un enfant handicapé à la charge de l'agente ou l'agent ou un adulte handicapé : pièce justifiant un taux d'incapacité permanente au moins égal à 80 %
- Lorsque la personne aidée souffre d'une perte d'autonomie : copie de la décision d'attribution de l'allocation personnalisée d'autonomie

LE SAVIEZ-VOUS ? Possibilité de prendre le congé par demi-journée

Depuis le 27 août 2023, si votre congé de proche aidant est prolongé ou renouvelé ou si vous obtenez un nouveau congé de proche aidant, vous pouvez prendre votre congé par demi-journée.

Quels impacts sur la carrière et la rémunération ?

Dispositions communes aux fonctionnaires titulaires, fonctionnaires stagiaires et agentes et agents contractuels :

Traitement
Congé non rémunéré

Dispositions spécifiques
Fonctionnaires titulaires

Avancement, promotion et formation
- Assimilé à une période de service effectif
- Ne modifie pas l'affectation dans son emploi

Retraite
Prise en compte pour la constitution et la liquidation des droits à pension

Fonctionnaires stagiaires

Durée du stage

- Date de fin de la durée statutaire du stage reportée d'un nombre de jours ouvrés égal au nombre de jours et, le cas échéant de demi-journées de congé de proche aidant utilisés
- Pas de report de fin de la période de scolarité des enseignants dans le cadre de la réforme de la formation initiale enseignante, mais renouvellement de l'année si les évaluations n'ont pu avoir lieu
- Dans le cas de la réalisation d'un stage préalable à une titularisation dans un autre corps, la nomination en qualité de stagiaire dans le nouveau corps est, s'il en fait la demande, reportée pour prendre effet à la date d'expiration de la période de bénéfice du droit au congé de proche aidant

Avancement, promotion et formation

Durée du congé de proche aidant prise en compte pour son intégralité, lors de la titularisation, dans le calcul des services retenus pour le classement et l'avancement

Agentes et agents contractuels

Durée de services effectifs

- Pris en compte pour la détermination de la durée de services requise pour l'ouverture des droits à congés et au travail à temps partiel
- Pris en compte pour la détermination de l'ancienneté ou de la durée de services effectifs exigées pour le réexamen ou l'évolution des conditions de rémunération, pour l'ouverture des droits liés à la formation, pour le recrutement par la voie des concours internes

Fin du congé

À la fin du congé, réaffectation sur leur emploi ou occupation précédente dans la mesure permise par le service. Dans le cas contraire, priorité pour être réemployé sur un emploi ou occupation similaire assorti d'une rémunération équivalente

LE SAVIEZ-VOUS ? L'allocation journalière du proche aidant (AJPA)

Le congé de proche aidant peut donner lieu au versement de l'allocation journalière du proche aidant (AJPA) mentionnée à l'article L168-8 du code de la sécurité sociale, dans la limite de 22 allocations journalières au cours d'un mois civil.
Le nombre total d'allocations journalières qui peuvent être versées pour une même personne accompagnée est fixé à 66.

Références

Code de l'action sociale et des familles : article L. 113-1-3
Code général de la fonction publique : articles L634-1 à L634-4, R327-58 et R327-71 (stagiaire)
Code du travail : article L3142-16, article D3142-8
Code de la sécurité sociale : article L168-8, articles D168-10 à D168-18
Décret n° 2023-825 du 25 août 2023 portant diverses dispositions relatives au congé de présence parentale et au congé de proche aidant dans la fonction publique
Décret n° 2020-1557 du 8 décembre 2020 relatif au congé de proche aidant dans la fonction publique
Décret n°2020-1208 du 1er octobre 2020 relatif à l'allocation journalière du proche aidant et l'allocation journalière de présence parentale

Décret n°86-83 du 17 janvier 1986 relatif aux agents contractuels de la fonction publique de l'Etat : articles 20 ter, 28, 31-1, 32 et 33
Service-public.fr Congé de proche aidant dans la fonction publique

Fiche n°30 : Le temps partiel de droit pour donner des soins à un proche en cas de maladie, d'accident ou de handicap

De quoi s'agit-il ?

L'autorisation d'accomplir un travail à temps partiel est **accordée de plein droit** pour donner des soins à une personne atteinte d'un handicap nécessitant la présence d'un tiers, ou victime d'un accident ou d'une maladie grave, si cette personne est la conjointe ou le conjoint, un enfant à charge ou une personne ascendante.

Le temps partiel de droit peut être annualisé. Il permet à l'agente ou à l'agent d'alterner des périodes de travail à temps plein et des périodes non travaillées, tout en maintenant une rémunération constante tout au long de l'année. Il est accordé sous réserve des nécessités de service.

La demande doit être présentée avant le 31 mars précédant l'ouverture de l'année scolaire ou, le cas échéant, au moins deux mois avant le début de la date souhaitée.

Fonctionnaires titulaires

La durée du service des fonctionnaires bénéficiant d'un temps partiel de droit est fixée à 50%, 60%, 70%, ou 80 % de la durée du service à temps plein.

Exception : les agentes et agents comptables ne peuvent bénéficier d'un temps partiel qu'à hauteur de 80% ou 90 %.
L'autorisation est accordée pour une année scolaire, renouvelable, pour la même durée, par tacite reconduction dans la limite de trois ans. A l'issue de cette période de trois ans, le renouvellement doit faire l'objet d'une demande et d'une décision expresses.

LE SAVIEZ-VOUS ?

Ces quotités peuvent être aménagées de façon à obtenir un service hebdomadaire comprenant un nombre entier de demi-journées (premier degré) ou d'heures (second degré) correspondant à la quotité de temps de travail choisie. Exemple : quotité de travail de 77,78%, soit 14 heures par semaine, au lieu de celle de 80% correspondant en effet à un service hebdomadaire de 14,4 heures, pour un professeur certifié.

Fonctionnaires stagiaires

Sauf dans le cas où le stage comporte un enseignement professionnel ou doit être accompli dans un établissement de formation, la ou le stagiaire peut, sur sa demande, être autorisé à accomplir un service à temps partiel dans les conditions applicables aux fonctionnaires titulaires.

Agentes et agents contractuels

L'autorisation d'accomplir un service à temps partiel selon les quotités de 50 %, 60 %, 70 % et 80 % est accordée de plein droit aux agentes et agents contractuels lorsqu'elles et ils sont employés depuis plus d'un an à temps complet ou en équivalent temps plein à l'occasion de chaque naissance jusqu'au troisième anniversaire de l'enfant ou de chaque adoption jusqu'à l'expiration d'un délai de trois ans à compter de l'arrivée au foyer de l'enfant adopté.

L'autorisation est accordée pour une année scolaire, renouvelable, pour la même durée, par tacite reconduction dans la limite de trois ans. A l'issue de cette période de trois ans, le renouvellement doit faire l'objet d'une demande et d'une décision expresses.

Comment ?

Se référer aux circulaires et à vos gestionnaires RH pour les démarches à effectuer pour une demande, une modification ou un arrêt de temps partiel.

Le formulaire de demande est généralement accessible sur intranet. Cette demande doit être accompagnée d'une photocopie du livret de famille et préciser :
- La quotité
- La période
- Et l'organisation de travail souhaitée (temps partiel quotidien hebdomadaire ou annuel)

Cette demande doit être visée par le supérieur hiérarchique avant transmission au service RH de proximité.

Colibris

Selon les académies ou les départements, certaines de ces démarches sont à réaliser en ligne via Colibris

Quels impacts sur la carrière et la rémunération ?

Dispositions communes aux fonctionnaires titulaires, fonctionnaires stagiaires et agentes et agents contractuels :

Traitement

- Rémunération correspondant à une fraction du traitement, de l'indemnité de résidence ainsi que des primes et indemnités de toute nature afférentes soit au grade et à l'échelon, soit à l'emploi. Pour les quotités égales à 80 % du temps complet, la fraction est égale aux 6/7ème de la rémunération : le temps partiel à 80 % est rémunéré à hauteur de 85,7 %.
- Supplément familial de traitement (SFT) non modifié.

Avancement, promotion et formation

Périodes de travail à temps partiel assimilées à des périodes à temps plein pour la ou le fonctionnaire titulaire en ce qui concerne la détermination des droits en matière d'avancement, de promotion et de formation ainsi que pour l'agente ou l'agent contractuel en ce qui concerne le calcul de l'ancienneté ou de la durée de services effectifs exigées pour

le réexamen ou l'évolution des conditions de rémunération, pour les droits liés à la formation, pour le recrutement par la voie des concours internes et pour certains congés

Fin du temps partiel

- Réintégration à temps plein ou modification des conditions d'exercice du temps partiel possible sans délai en cas de motif grave, notamment en cas de diminution substantielle des revenus du ménage ou de changement dans la situation familiale
- Au terme d'une période de travail à temps partiel, admission de plein droit à occuper à temps plein le même emploi ou, à défaut, un autre emploi conforme au statut de la ou du fonctionnaire titulaire ou un emploi analogue pour les agentes et agents contractuels

Recours : cette forme de temps partiel étant de droit, seule la quotité accordée pourrait être l'objet d'un recours administratif devant votre gestionnaire ou d'un recours contentieux devant le tribunal administratif.

Retraite

- Les périodes de travail effectuées à temps partiel sont comptées au prorata de la durée accomplie sauf si l'agente ou l'agent a surcotisé sur la base du traitement indiciaire à taux plein.
- Des règles spécifiques existent, aussi il est vivement recommandé aux personnes de se rapprocher de la Maison Départementale pour les Personnes Handicapées (MDPH) : La MDPH compétente pour traiter la demande est celle du département où se trouve la résidence principale de la personne.

Dispositions spécifiques aux fonctionnaires stagiaires

Durée du stage

Durée du stage augmentée pour être équivalente à celle d'un agent ou d'une agente travaillant à temps plein. Exemple : une ou un fonctionnaire soumis à un stage d'un an qui travaille à 80 % voit son stage prolongé et sa titularisation retardée de 73 jours (365 jours x 20 %)

Avancement, promotion et formation

- Périodes de travail à temps partiel prises en compte pour leur durée effective pour la détermination des droits à l'avancement, à la promotion et à la formation

Retraite

Périodes de travail à temps partiel prises en compte dans le calcul de la durée d'assurance à condition que la rémunération soit au moins égale à un montant minimum.

LE SAVIEZ-VOUS ? Le temps partiel peut donner droit à une allocation : le PréParE

L'agente ou l'agent en temps partiel de droit peut percevoir la prestation partagée d'éducation de l'enfant (PréParE) sous conditions d'attribution

Signalé : la durée de versement de la PréParE varie en fonction du nombre d'enfants à charge et de la situation familiale. Elle ne coïncide donc pas forcément avec la durée du congé parental (qui peut être plus longue). La PréParE remplace le complément de libre choix d'activité (CLCA) depuis le 1er avril 2017.

Pour plus d'information : https://www.caf.fr/allocataires/aides-et-demarches/droits-et-prestations/vie-personnelle/la-prestation-partagee-d-education-de-l-enfant-prepare

Références

Code général de la fonction publique : articles L612-37-30, R327-55
Code des pensions civiles et militaires de retraite : articles L4 à L5, L9, L11, L11 bis, L13 et R9
Code de l'éducation :articles D911-4 à R911-11 (temps partiel)
Décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels de l'Etat : articles 34 à 42
Décret n°82-624 du 20 juillet 1982 fixant les modalités d'application pour les fonctionnaires de l'ordonnance n° 82-296 du 31 mars 1982 relative à l'exercice des fonctions à temps partiel
Décret n° 2014-940 du 20 août 2014 relatif aux obligations de service et aux missions des personnels enseignants exerçant dans un établissement public d'enseignement du second degré
Décret n° 2020-467 du 22 avril 2020 relatif aux conditions d'aménagement d'un temps partiel annualisé pour les agents publics à l'occasion de la naissance ou de l'accueil d'un enfant
Décret n°2002-1072 du 7 août 2002 relatif au temps partiel annualisé dans la fonction publique de l'Etat
Circulaire ministérielle n° 2015-105 du 30 juin 2015 relative au travail à temps partiel des personnels enseignants exerçant dans les établissements publics du second degré, parue au BOEN n° 27 du 2 juillet 2015
Circulaire ministérielle n° 2014-116 du 3 septembre 2014 relative au travail à temps partiel des personnels enseignants du premier degré exerçant dans les écoles, parue au BOEN n° 32 du 4 septembre 2014
Circulaire annuelle académique relative à l'exercice de fonction à temps partiel des personnels enseignants du second degré public, d'éducation et des psychologues de l'Education nationale
Circulaire annuelle académique relative au temps partiel des personnels contractuels enseignants, conseillers principaux d'éducation ou psychologues de l'éducation nationale du 2nd degré public
Circulaire annuelle académique relative à l'exercice des fonctions à temps partiel des personnels ATSS
Notes de service annuelles pour la mise en place du temps partiel dans le 1er degré des DSDEN du 77, 93 et 94
Circulaire annuelle académique relative aux modalités de mise en œuvre du temps partiel dans le premier degré des établissements d'enseignement privés sous contrat
Circulaire annuelle académique relative aux modalités de mise en œuvre du temps partiel dans le second degré des établissements d'enseignement privés sous contrat
Service-public.fr Travail à temps partiel d'un fonctionnaire
Service-public.fr Travail à temps partiel d'un contractuel de la fonction publique

Fiche n°31 : L'accompagnement d'un proche en situation de handicap

1 - L'allocation aux parents d'enfant handicapé de moins de 20 ans (PIM)

Dans le cadre de l'action sociale interministérielle, les agents parents d'un enfant handicapé peuvent sous certaines conditions bénéficier d'une aide financière (taux d'invalidité au moins égal à 50 %, être bénéficiaire de prestations familiales et de l'allocation d'éducation d'enfant handicapé).

Pour connaître les détails des conditions d'attribution et des démarches des diverses prestations sociales, se référer à la page dédiée sur le site internet du ministère de l'éducation nationale, accessible à partir de l'adresse suivante : https://www.education.gouv.fr/les-prestations-sociales-326683

2 - L'allocation spéciale pour jeune adulte de 20 à 27 ans atteint d'une maladie chronique ou d'un handicap et poursuivant des études, ou en apprentissage, ou en stage de formation professionnelle (PIM)

Dans le cadre de l'action sociale interministérielle, les parents d'enfant âgé entre 20 et 27 ans atteint d'une maladie chronique ou d'un handicap ouvrant droit aux prestations familiales peuvent bénéficier d'une aide financière. Le ou la jeune adulte doit justifier de la qualité d'étudiant, de stagiaire ou d'apprenti et ne pas bénéficier de l'allocation versée aux adultes handicapés, ni de l'allocation compensatrice.

Pour connaître les détails des conditions d'attribution et des démarches des diverses prestations sociales, se référer à la page dédiée sur le site internet du ministère de l'éducation nationale, accessible à partir de l'adresse suivante :
https://www.education.gouv.fr/les-prestations-sociales-326683

3 - Les séjours en centres de vacances spécialisés et agréés (PIM)

Dans le cadre de l'action sociale interministérielle, les parents d'enfant séjournant en centres de vacances spécialisés, relevant d'œuvres organisatrices à but non lucratif ou de collectivités publiques pour l'accueil des enfants et adultes handicapés peuvent bénéficier d'une aide financière. Sous réserve que le séjour ne soit pas pris en charge par un autre organisme et dans la limite de 45 jours maximum par enfant et par an.

Pour connaître les détails des conditions d'attribution et des démarches des diverses prestations sociales, se référer à la page dédiée sur le site internet du ministère de l'éducation nationale, accessible à partir de l'adresse suivante :
https://www.education.gouv.fr/les-prestations-sociales-326683

Dans mon académie, dans mon département, dans mon établissement, qui contacter ?

VII. JE RENCONTRE UNE DIFFICULTE MAJEURE

Fiche n°32 : Les dispositifs mobilisables en cas de décès au sein du foyer

Signalé :
La loi n° 2025-595 du 30 juin 2025 vise à protéger les personnes engagées dans un projet parental des discriminations au travail : un décret en cours de concertation doit préciser les modalités d'application de cette loi concernant les autorisations spéciales d'absence pour motifs familiaux. Les développements de la présente fiche seront actualisés dès publication du décret.

Les agents et agentes confrontés à la douleur d'un deuil familial peuvent trouver du soutien grâce à divers dispositifs d'aide et services disponibles pour les accompagner avec bienveillance dans cette épreuve. Le détail de ces dispositifs est exposé dans la présente fiche.

Autorisation d'absence en cas de décès du conjoint ou de la conjointe

Une autorisation d'absence de 3 jours ouvrables (+délai de route éventuel de 48 heures) est accordée en cas de décès de la personne avec laquelle l'agent vit (tout mode de conjugalité).

Les droits au congé de maternité

En cas de décès de la mère biologique au cours de la période entre la naissance de l'enfant et la fin de l'indemnisation du congé de maternité, le deuxième parent bénéficie d'un droit à congé pour la durée restant à courir entre la date du décès de la mère et la fin de la période d'indemnisation dont elle aurait bénéficié. Lorsque le deuxième parent de l'enfant ne demande pas à bénéficier de ce congé, ce droit est accordé à la demande du conjoint ou de la conjointe de la mère.

Cette demande est accordée de droit par l'administration.

La demande de l'agent ou de l'agente doit préciser les dates de congé, accompagnée des pièces justificatives du document Cerfa n° 15411*01.

Lorsque la ou le fonctionnaire n'est pas le deuxième parent de l'enfant, elle ou il transmet également :

1. Tout document justifiant qu'elle ou il est le conjoint de la mère biologique ou la personne liée à elle par un pacte civil de solidarité ou vivant maritalement avec elle ;
2. Un document indiquant que le deuxième parent de l'enfant ne bénéficie pas de ce congé.

Autorisation d'absence pour décès d'un enfant

Les agentes et agents titulaires ou contractuels bénéficient d'une autorisation spéciale d'absence lors du décès d'un enfant.
Cette autorisation d'absence ne peut être refusée par l'employeur et est sans effet sur les droits à congé annuels.

Elle est accordée aux parents lors du décès de leur enfant ou d'un enfant dont ils ont eu la charge effective et permanente.

La durée de cette autorisation varie en fonction de l'âge de l'enfant et de son statut parental :

1. Si l'enfant décède avant 25 ans, la durée de l'autorisation spéciale d'absence est fixée à 14 jours ouvrables. Il est également possible de bénéficier d'une autorisation d'absence complémentaire de 8 jours, qui peut être fractionnée et prise dans un délai d'un an à partir du décès.
2. Si l'enfant décède à l'âge de 25 ans ou plus, la durée de l'autorisation spéciale d'absence est fixée à 12 jours ouvrables.
3. Si l'enfant était lui-même parent, la durée de l'autorisation spéciale d'absence est fixée à 14 jours ouvrables quel que soit son âge. Il est également possible de bénéficier d'une autorisation d'absence complémentaire de 8 jours, qui peut être fractionnée et prise dans un délai d'un an à partir du décès.

Le capital décès

Différents dispositifs sont mobilisables en cas de décès d'un des parents au sein du foyer

Fonctionnaires titulaires

Les ayants-droits (épouse, époux, partenaire, enfant, ascendante ou ascendant) d'un agent ou d'une agente titulaire ont droit au versement d'un capital décès si au moment de son décès elle ou il était :

- En activité ;
- En détachement ;
- En disponibilité ;
- Sous les drapeaux.
-

Le capital décès peut être versé à un ayant-droit ou à plusieurs. Les personnes suivantes peuvent bénéficier du capital décès :

- Epouse ou époux non séparé, c'est-à-dire marié au moment du décès ;
- Partenaire d'un pacte civil de solidarité (Pacs) depuis au moins 2 ans, non dissous au moment du décès ;
- Enfant âgé de moins de 21 ans ou infirme au moment du décès ;
- Ascendantes ou ascendants (parents, grands-parents) à la charge de la ou du fonctionnaire au moment de son décès et n'étant pas soumis à l'impôt sur le revenu.

Le montant du capital décès diffère selon l'année de décès de la ou du fonctionnaire et si au moment des faits elle ou il avait atteint ou non l'âge légal de départ à la retraite (https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F1544)
.

Agentes et agents contractuels

Les ayants droit d'un agent contractuel ont droit, au moment du décès et quels que soient l'origine, le moment ou le lieu de celui-ci, au paiement d'un capital décès.
Ce capital décès peut être versé à :
- Des bénéficiaires prioritaires : personnes à la charge effective, totale et permanente du défunt au jour de son décès, c'est-à-dire les proches dépendant financièrement de la défunte ou du défunt (conjointe, conjoint, enfants, ascendantes et ascendants)
- En l'absence de bénéficiaires prioritaires, le capital décès peut être versé par ordre de priorité : à la conjointe ou au conjoint survivant, aux descendantes et descendants aux ascendantes ou ascendants.

Le capital décès est égal au montant des douze derniers mois de rémunération brute de l'intéressé.

Le montant du capital décès est triplé lorsque le décès de l'agent contractuel survient à la suite d'un accident de service ou maladie professionnelle, d'un attentat, d'une attaque en lien avec le service ou en raison de la fonction ou d'un acte de dévouement dans un intérêt public ou pour sauver la vie d'une ou plusieurs personnes.

Lorsque l'agent contractuel décédé n'a pas accompli une durée de services égale à un an le jour de son décès, la rémunération de référence servant au calcul du capital décès correspond à la somme des émoluments auxquels l'agent aurait eu droit s'il avait accompli un an de services.

Comment le capital décès est-il réparti entre les différents ayants droit ?

Le capital décès est réparti entre les différents ayants droit de la manière suivante :
- Un tiers à la conjointe ou au conjoint non séparé de corps ni divorcé de l'agente ou de l'agent ou au ou à la partenaire d'un pacte civil de solidarité (Pacs)
- Deux tiers aux enfants de l'agente ou de l'agent qui à la date du décès sont âgés de moins de 21 ans ou infirmes et qui sont non imposables du fait de leur patrimoine propre à l'impôt sur le revenu, répartis entre eux en parts égales.
- En l'absence d'enfant, le capital décès est versé en totalité à la conjointe ou au conjoint, ou au partenaire de Pacs.
- En l'absence de conjointe, de conjoint ou de partenaire de Pacs, le capital décès est versé en totalité aux enfants et réparti entre eux par parts égales.
- En l'absence de conjointe ou de conjoint, ou de partenaire de Pacs et d'enfants, le capital décès est versé à l'ascendante, à l'ascendant ou aux ascendants de l'agent qui étaient à sa charge au moment du décès.

Procédure à suivre

Fonctionnaires titulaires

Le capital décès n'est pas versé automatiquement. Le délai pour en faire la demande est de 2 ans après le décès. Les ayants droit doivent formuler une demande de capital décès auprès de l'administration employeur de la ou du fonctionnaire décédé.
Pour ce faire, les ayants droit doivent fournir les documents prouvant qu'elles ou ils peuvent percevoir le capital décès (livret de famille, certificat de mariage, acte de naissance…).

Agentes et agents contractuels

Pour bénéficier d'un capital décès, les ayants-droits de la défunte ou du défunt doivent remplir le formulaire S3180 « Demande de capital décès » puis l'envoyer par courrier à la caisse primaire d'assurance maladie de la défunte ou du défunt accompagné des documents suivants : 3 derniers bulletins de salaire de la défunte ou du défunt, un document officiel prouvant le lien de parenté avec la défunte ou le défunt (acte de naissance, livret de famille, acte de mariage…) et un RIB.

Signalé : la ou le bénéficiaire prioritaire dispose d'un délai d'un mois maximum à compter de la date du décès pour faire valoir son statut prioritaire.

Les bénéficiaires disposent d'un délai de 2 ans pour effectuer leur demande.

Capital décès et imposition

Le capital décès n'est pas imposable. Il n'est pas non plus soumis aux droits de succession.

La pension de réversion

La pension de réversion est égale à 50% de la retraite de base que la ou le fonctionnaire décédé percevait ou aurait pu percevoir.
Seuls les épouses, époux et ex-épouses, ex-époux peuvent bénéficier de la pension de réversion.

Les épouses, époux et ex-épouses, ex-époux non remariés doivent remplir au moins une des 4 conditions suivantes :

1. Avoir au moins 1 enfant issu de ce mariage, y compris des enfants nés avant le mariage, reconnus par le père au nom duquel les droits à pension ont été acquis
2. Etre marié depuis au moins 4 ans (pour les couples de même sexe mariés au plus tard le 31 décembre 2014, la durée du Pacs précédant le mariage est prise en compte dans le calcul des 4 ans)
3. Etre marié 2 ans au moins avant la mise à la retraite de la ou du fonctionnaire décédé
4. La défunte ou le défunt touchait une pension d'invalidité et le mariage a eu lieu avant l'évènement qui a entraîné sa mise à la retraite

Si la conjointe ou le conjoint survivant vit de nouveau en couple après le décès de la ou du fonctionnaire, il perd le bénéfice de la pension de réversion. Toutefois, il peut demander à en bénéficier de nouveau si sa nouvelle union est rompue.

Lorsque la conjointe ou le conjoint survivant change de situation (remariage, divorce, etc.), elle ou il doit le signaler au Service des Retraites de l'Etat :
https://retraitesdeletat.gouv.fr/actif/contact

Les ex-épouses ou ex-époux d'un ou d'une fonctionnaire décédée remariés avant le décès de la ou du fonctionnaire doivent remplir au moins une des conditions suivantes :
- Avoir au moins 1 enfant issu de ce mariage (y compris les enfants nés avant le mariage reconnus par le père, au nom duquel les droits à pension ont été acquis),
- Avoir été marié au moins 4 ans (pour les couples de même sexe mariés au plus tard le 31 décembre 2014, la durée du Pacs précédant le mariage est prise en compte dans le calcul des 4 ans)
- Avoir été marié 2 ans au moins avant la mise à la retraite de la ou du fonctionnaire décédé
- La défunte ou le défunt touchait une pension d'invalidité et le mariage a eu lieu avant l'événement qui a entraîné sa mise à la retraite
- La nouvelle union a cessé et la conjointe ou le conjoint survivant n'a pas acquis d'autres droits à pension de réversion pour cette nouvelle union
- Le droit à pension, pour le compte de la ou du fonctionnaire décédé, ne doit pas être ouvert au profit d'un autre époux, d'une autre épouse ou d'un orphelin ou orpheline

Un simulateur de droit à la réversion est accessible à partir du lien suivant :
https://services.info-retraite.fr/service/simulateur-de-droit-a-la-reversion/

La procédure à suivre

La pension de réversion n'est pas attribuée automatiquement. Il faut en faire la demande :

Si l'agente ou l'agent décédé était à la retraite, la demande s'effectue :
- Sur internet, la demande s'effectue à partir du compte personnel retraite de la conjointe ou du conjoint survivant : https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/R58202
- Par courrier, la demande s'effectue à l'aide du formulaire et de sa notice explicative : https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/R1393

Si les conditions pour bénéficier d'une majoration pour enfants sont remplis, un 2ème formulaire doit être rempli :https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/R1348

Si l'agente ou l'agent décédé était en activité, la demande s'effectue :
- Sur internet, à partir du compte personnel retraite de la conjointe ou du conjoint survivant : https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/R58202
- Par courrier, à l'aide du formulaire et de sa notice explicative : https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/R10692

Si les conditions pour bénéficier d'une majoration pour enfants sont remplis, un 2ème formulaire doit être rempli :
https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/R1348

La pension d'orphelin ou orpheline

Les enfants d'une ou d'un fonctionnaire peuvent toucher une pension d'orphelin ou orpheline. Sont concernés :
- Les enfants âgés de moins 21 ans au moment du décès de leur parent.
- Les enfants devenus invalides après le décès du parent et dont l'invalidité a été reconnue avant leur 21ème anniversaire. Dans ce cas, la pension d'orphelin ou d'orpheline sera maintenue au-delà du 21ème anniversaire.

La pension d'orphelin ou d'orpheline s'élève à 10% de la pension que la défunte ou le défunt percevait ou aurait pu percevoir.

La procédure à suivre :

La pension d'orphelin ou d'orpheline n'est pas attribuée automatiquement. Il faut en faire la demande.
- Fonctionnaire décédé en retraite
  - En ligne, en créant un compte personnel retraite : https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/R56941
  - Ou par écrit, en renseignant et en transmettant le formulaire suivant au Service des Retraites de l'Etat : https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/R1393
- Fonctionnaire décédé en activité
  - En ligne, en créant un compte personnel retraite : https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/R56941
  - Ou par écrit, en renseignant et en transmettant le formulaire suivant au Service des Retraites de l'Etat : https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/R10692

La rente temporaire d'éducation

L'enfant d'une ou d'un agent public de l'Etat décédé ou l'enfant se trouvant à la charge effective de cette ou de cet agent au jour de son décès ou l'enfant de cet agent né au cours des trois cents jours qui suivent son décès bénéficie de la rente temporaire d'éducation :
1° Jusqu'à son dix-huitième anniversaire, sans condition ;
2° De son dix-huitième jusqu'à son vingt-septième anniversaire, à la condition qu'il poursuive des études dans un établissement d'enseignement secondaire, supérieur ou professionnel ou qu'il soit titulaire d'un contrat d'apprentissage ou d'alternance.

En cas de décès du second parent, lorsque celle-ci ou celui-ci est agent public civil de l'Etat, l'ayant droit de l'agente ou de l'agent décédé bénéficie d'une seconde rente temporaire d'éducation attribuée dans les mêmes conditions que la première rente.

Le montant mensuel de la rente temporaire d'éducation est fixé à :
- 5 % de la valeur mensuelle du plafond mentionné à l'article L. 241-3 du code de la sécurité sociale, soit **196,25 €** par mois en 2025, jusqu'au 18e anniversaire de l'ayant droit sans condition ;

- 15 % de la valeur mensuelle de ce même plafond, soit **588,75 €** par mois en 2025, du 18e au 27e des ayants droit qui poursuivent leurs études.

La rente temporaire d'éducation n'est pas attribuée automatiquement. Il faut en faire la demande : l'instruction des demandes, la liquidation et le service de la rente temporaire d'éducation sont effectués par le service des retraites de l'Etat

La rente viagère pour handicap

L'enfant en situation de handicap d'un agent public civil de l'Etat ou se trouvant à la charge effective de cet agent bénéficie d'une rente viagère pour handicap sans condition d'âge ni de poursuite d'études, s'il est éligible à certaines allocations sociales.

En cas de décès du second parent, lorsque celui-ci est agent public civil de l'Etat, l'ayant droit de l'agent décédé bénéficie d'une seconde rente viagère pour handicap attribuée dans les mêmes conditions que la première rente.

Toutefois, cette rente ne peut pas être cumulée avec la rente temporaire d'éducation.
Quel est le montant de la RVH ?

Le montant de la rente viagère pour handicap est fixé à 15 % de la valeur mensuelle du plafond mentionné à l'article L. 241-3 du code de la sécurité sociale, soit 588,75 € par mois pour 2025. Ce montant est doublé en cas de décès du second parent si celui-ci est également agent civil de la fonction publique de l'Etat.

La rente viagère pour handicap n'est pas attribuée automatiquement. Il faut en faire la demande : l'instruction des demandes, la liquidation et le service de la rente viagère pour handicap sont effectués par le service des retraites de l'Etat.

L'allocation d'orphelin

Si le défunt était adhérent à la MGEN, ses enfants peuvent également percevoir une allocation d'orphelin ou d'orpheline. La conjointe ou le conjoint survivant et ses enfants peuvent se renseigner auprès de la section MGEN départementale dont dépendait l'agente ou l'agent décédé.

Autres pensions

Si la défunte ou le défunt percevait une rente d'invalidité, ses enfants ont aussi droit à 10% de la rente. Toutefois le versement de cette rente n'est pas automatique. Il faut en faire la demande.

Par ailleurs, ses enfants peuvent également avoir droit à la pension de réversion du père ou de la mère, épouse ou époux de la défunte ou du défunt. C'est le cas, par exemple, lorsque l'épouse ou l'époux est décédé ou n'a pas droit à la pension (remariage).

Cette pension est égale à **50 %** de la pension que la défunte ou le défunt percevait ou aurait pu percevoir. Son montant est partagé si plusieurs personnes peuvent y prétendre (plusieurs orphelines ou orphelins, ex-épouse et ex-époux non remarié.

Toutefois, le versement de cette pension **n'est pas automatique**. Il faut en faire la demande. Pour connaître le montant de la pension à laquelle ils ont droit, ces derniers peuvent se renseigner auprès du Service des Retraites de l'État :
https://retraitesdeletat.gouv.fr/actif/contact

Monétisation du compte épargne temps (CET)

En cas de décès d'un ou d'une agente ayant ouvert un CET, ses ayants droit peuvent bénéficier de l'indemnisation des jours épargnés. La demande est à adresser au service RH de l'employeur de la défunte ou du défunt (UGARH s'agissant des agentes et agents de l'administration centrale : https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F585

Allocation de soutien familial et autres prestations gérées par la caisse d'allocation familiales (CAF)

Il convient d'informer la Caf du décès de l'agente ou de l'agent et de se renseigner sur les aides dont le foyer peut bénéficier car différentes prestations peuvent être versées :
- L'allocation de soutien familial (Asf) si la conjointe ou le conjoint survivant vit seul avec ses enfants à charge :
Montant : 199,18 € par mois et par enfant à charge si vous élevez seul votre enfant et 265,50 € par mois et par enfant à charge si vous avez recueilli un enfant privé de l'aide de ses deux parents.
- La prime d'activité ; du RSA, de l'aide au logement s'il y a baisse importante des ressources au sein du foyer.
Il est possible d'effectuer une simulation https://www.caf.fr/allocataires/aides-et-demarches/mes-demarches .

La caisse d'allocation familiales peut également verser sous certaines conditions un soutien financier de 2 000 euros.

Il convient dans tous ces cas de prendre contact avec un travailleur social de la Caf

L'accompagnement social et psychologique pour les personnels d'administration centrale

L'assistance sociale et le conseil en économie sociale et familiale

Pour les agents en fonctions à l'administration centrale, le service social des personnels de l'administration centrale se tient à la disposition des agentes et agents titulaires et

contractuels ainsi que de leurs ayants-droits pour rechercher avec elles et eux toutes les solutions susceptibles de répondre à leurs interrogations ou aux difficultés auxquelles elles et ils peuvent être confrontés. Il est joignable par mail servicesocial@education.gouv.fr et par téléphone : 01 55 55 15 28

Par ailleurs, le service social des personnels de l'administration centrale accueille une conseillère en économie sociale et familiale (CESF). Elle intervient auprès des agentes et agents de l'administration centrale, actifs ou retraités, et leurs ayants droit. Elle propose un accompagnement autour de la gestion de la vie quotidienne, du budget, du logement, de l'alimentation…

En présentiel ou par téléphone, la CESF est présente dans les locaux du service social au 97 rue de grenelle, 75 007 Paris un lundi sur deux de 9h30 à 17h
(https://www.pleiade.education.fr/InfosRH/RH/000008/000006/Pages/cesf.aspx)

Le soutien psychologique

Si la conjointe ou le conjoint survivant est agente ou agent de l'administration centrale, il peut s'adresser à la psychologue qui effectue des permanences dans les locaux du service de prévention en santé au travail. Prendre contact par téléphone au 01 55 55 12 11 ou par mail : service-medical.ac@education.gouv.fr

Références

Code général de la fonction publique : articles L.828-1, L.828-1-1, L.828-9
Décret n° 2024-555 du 17 juin 2024 relatif aux garanties en matière de risque décès des agents publics de l'Etat, des militaires et des ouvriers de l'Etat
Décret n°2021-176 du 17 février 2021 portant modification temporaire des modalités de calcul du capital décès servi aux ayants droit de l'agent public décédé
https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F519
https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F1544
https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F21819
https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F585
https://retraitesdeletat.gouv.fr/deces/les-rentes-education-et-handicap/la-rente-temporaire-deducation
https://retraitesdeletat.gouv.fr/deces/les-rentes-education-et-handicap/la-rente-viagere-pour-handicap

VIII. LE RETOUR D'UN CONGE LONG, MOMENT CHARNIERE QUI DOIT ETRE ANTICIPE

La formalisation du retour d'une agente ou agent à l'issue d'un congé maternité, maladie ou de longue durée est essentielle pour garantir une réintégration réussie et de qualité. En particulier, lorsqu'un congé d'une durée supérieure à un mois ininterrompu est pris, il est recommandé d'organiser un ou plusieurs entretiens – avant le départ lorsque cela est possible, et au retour – afin d'assurer une continuité dans les missions, de préparer le collectif à l'absence et surtout de faciliter le retour de la personne de retour.
Durant l'absence, des évolutions peuvent affecter l'environnement de travail, les missions ou encore le collectif. Ces entretiens permettent d'accompagner ces transitions, tant pour la personne que pour l'équipe. Les entretiens n'ont pas de caractère obligatoire mais l'administration doit informer le personnel de cette possibilité. L'agente ou agent peut également solliciter cet entretien.

1. L'entretien « avant-départ »

Cet entretien a lieu lorsque le départ en congé peut être anticipé et planifié. Il vise à :
- Faire un état des lieux des missions et dossiers en cours, des responsabilités, des tâches quotidiennes.
- Préparer le relais, en envisageant les modalités de remplacement ou de redistribution des missions.
- Rassurer l'agente ou agent sur l'organisation de son absence et son impact sur le service.
- L'Informer sur ses droits avant, pendant et après son congé.
- Informer les services RH, médecine du travail.

Il est organisé par le responsable hiérarchique, en concertation avec la personne concernée. Pour le ministère chargé de la jeunesse et des sports, le responsable hiérarchique dépendra de l'affectation et du statut du personnel.

2. L'entretien post-congé

À l'issue du congé, cet entretien a pour objectif de :
- Faire un point sur l'évolution des dossiers durant l'absence de la personne.
- Transmettre les éléments nouveaux ou événements marquants intervenus pendant le congé.
- Faciliter la transition avec un éventuel remplaçant (tuilage, transfert de dossiers).
- Identifier les éventuels ajustements nécessaires liés à des changements dans l'environnement de travail, l'organisation du service,
- Evaluer le projet professionnel, faire le point sur le besoin en formations.

3. Recommandations pour la conduite de l'entretien

3.1. Préparer l'entretien : fixer une date, en concertation avec l'agente ou l'agent, un lieu, et informer l'agent suffisamment à l'avance.
3.2. Faire preuve d'écoute

3.3. Évaluer les besoins spécifiques : organisation, conditions de travail, horaires, télétravail.
3.4. Identifier les souhaits de formation : mise à jour sur de nouveaux outils, logiciels, procédures, évolution professionnelle.
3.5. Favoriser la flexibilité : étudier les aménagements nécessaires à une reprise progressive et adaptée si nécessaire, et en lien avec la médecine du travail
3.6. Proposition : une trame d'entretien
Il est conseillé d'établir une trame **d'entretien** permettant de le préparer. Cette trame :
- Aide à structurer les échanges et ne rien oublier d'essentiel.
- Donne au personnel un cadre pour exprimer ses besoins et attentes.
- Facilite l'adaptation du contenu de l'entretien à la situation particulière de l'agent.

3.7. Accueil et convivialité,
Si les conditions le permettent, il est bienvenu d'organiser :
- Un courriel **d'accueil**. Prévenir l'équipe du retour de l'agent
- Un **moment** de **convivialité**,
- Une présentation **des nouveaux collègues** ayant intégré l'équipe pendant l'absence.
- Une information sur les évolutions survenues dans le service, sur le poste de travail, dans la structure ...

3.8. Un accompagnement à la reprise
Pour faciliter la réintégration en cas d'absence longue, il peut être utile de désigner un **référent** pour accompagner l'agent à son arrivée. Ce référent pourrait :
- Être un point d'appui pour répondre aux questions.
- Accompagner la phase de transition.

FOCUS RETRAITE

En matière de retraite l'enjeu crucial est l'information. Avant toute prise de décision autour de la maternité ou paternité (congé maternité, paternité, congé parental, mise en disponibilité…) il est impératif de se renseigner sur les conséquences de la décision en termes de droits à la retraite.

Tous les services RH comprennent un ou des spécialistes de réglementation applicable à la retraite (notamment dans les rectorats), n'hésitez pas à les contacter avant toute décision.

La retraite (ou la pension) est composée de 2 éléments :

Retraite =	Retraite de base	+ Retraite complémentaire
Fonctionnaires titulaires	SRE (service des retraites de l'Etat)	+ RAFP (retraite additionnelle de la fonction publique)
Agentes et agents contractuels	Assurance vieillesse du régime général de la Sécurité sociale	+ Ircantec (retraite complémentaire publique)

Retraite de base : plusieurs éléments sont pris en compte pour le calcul de la pension :

- **Durée d'assurance** retraite, exprimée en nombre de trimestres (= durée minimum pour prétendre au bénéfice de la retraite à taux plein)
- **Nombre de trimestres liquidables** (= comptabilisés pour déterminer le montant de la pension) (pour les fonctionnaires uniquement)
- **Dernier traitement indiciaire**

Retraite complémentaire : la RAFP et l'IRCANTEC sont des régimes de retraite par points : les cotisations sont converties en points retraite au cours de la carrière. Lors du départ en retraite, les points sont reconvertis en pension.

1) Fonctionnaires titulaires

Les tableaux ci-dessous récapitulent les conséquences de certaines situations familiales sur la durée d'assurance et la liquidation de la pension :

<table>
<tr><th colspan="2">Fonctionnaires titulaires</th><td colspan="2">Durée prise en compte pour la constitution du droit à pension
(= durée d'assurance)</td><td colspan="2">Durée prise en compte pour la liquidation de la pension
(= trimestres liquidables)</td></tr>
<tr><td colspan="2">Références</td><td colspan="2">Articles L5, L9 et R9 du code des pensions civiles et militaires de retraite</td><td colspan="2">Articles L11 et L11 bis du code des pensions civiles et militaires de retraite</td></tr>
<tr><td>Temps plein</td><td>Services accomplis à temps plein</td><td colspan="2" rowspan="3">Tous les trimestres pendant lesquels le personnel est en activité (*)</td><td colspan="2">Tous les trimestres travaillés</td></tr>
<tr><td rowspan="3">Temps partiel</td><td>Services accomplis à temps partiel sous réserve des nécessités de service</td><td colspan="2" rowspan="2">Périodes effectivement travaillées (exemple, temps partiel à 50% pendant 1 an → 2 trimestres comptabilisés) (*)

Pour les périodes effectuées à partir du 01/01/2004 : ** possibilité d'être décomptées comme du travail à temps plein, si retenue pour pension sur le salaire. Dans la limite de 4 trimestres.</td></tr>
<tr><td>Services accomplis à temps partiel de droit (hors celui bénéficiant au personnel pour élever un enfant né ou adopté à partir du 01/01/2004) **</td></tr>
<tr><td>Services accomplis à temps partiel de droit pour élever un enfant</td><td><u>Enfant né ou adopté après le 01/01/2004 :</u> ** Tous les trimestres dans la limite de 3 ans (= 12 trimestres) par enfant né ou adopté à partir du 01/01/2004</td><td><u>Enfant né ou adopté avant le 01/01/2004 : **</u>

Aucune</td></tr>
<tr><td rowspan="4">Congés familiaux</td><td>Congé parental</td><td rowspan="4"><u>Enfant né ou adopté après le 01/01/2004 :</u> ** Tous les trimestres dans la limite de 3 ans (= 12 trimestres) par enfant né ou adopté à partir du 01/01/2004</td><td rowspan="4"><u>Enfant né ou adopté avant le 01/01/2004 : **</u>

Aucune</td></tr>
<tr><td>Congé pour adoption</td></tr>
<tr><td>Congé de présence parentale</td></tr>
<tr><td>Disponibilité pour élever un enfant de moins de 12 ans</td></tr>
</table>

(*) Temps partiel : les trimestres de travail à temps partiel sont intégralement pris en compte pour calculer la durée d'assurance. Mais pour le calcul de la pension, les trimestres à temps partiel sont pris en compte pour leur durée réelle de travail.

(**) NB : les règles sont différentes pour un enfant né ou adopté avant 2004, vous renseigner auprès de votre gestionnaire retraite

Par ailleurs, certaines situations familiales permettent de majorer soit la durée d'assurance, soit le montant de la pension, ou d'obtenir des bonifications de services :

a) *Majoration de la durée de l'assurance retraite*

Pour chacun des enfants nés à compter du 1er janvier 2004, les **femmes**, qui n'ont pas bénéficié de temps partiel de droit, de congé parental ou d'une disponibilité pour élever un enfant de moins de 12 ans, fonctionnaires ayant accouché postérieurement à leur recrutement, bénéficient d'une majoration de durée d'assurance fixée à 2 trimestres.

Les fonctionnaires, élevant à leur domicile **un enfant de moins de 20 ans atteint d'une invalidité** égale ou supérieure à 80 %, bénéficient d'une majoration de leur durée d'assurance d'un trimestre par période d'éducation de 30 mois, dans la limite de 4 trimestres.

b) *Majoration du montant de la pension*

Les fonctionnaires titulaires ayant élevé **au moins trois enfants**, dans les conditions suivantes :

- Pendant au moins 9 ans* avant leur 16ème anniversaire
- Pendant au moins 9 ans* avant l'âge auquel les enfants ont cessé de donner droit aux prestations familiales (soit 20 ans ou 21 ans maximum selon la prestation)

bénéficient d'une majoration de pension de 10% pour 3 enfants et 5% par enfant supplémentaire.

La demande est à effectuer par formulaire Cerfa n° 13581*03 qui peut être renseigné en ligne et est accessible sur le site internet service-public, à partir de l'adresse suivante : https://www.service-public.fr/simulateur/calcul/13581

Réforme 2023 : Suppression de la condition des 9 ans d'éducation pour tous les enfants décédés. Exclusion du bénéfice de cette majoration pour les parents violents.

c) *Bonification concernant les enfants nés avant le 1er janvier 2004*

Les fonctionnaires dont l'enfant est né avant le 1er janvier 2004 bénéficient de 4 trimestres supplémentaires par enfant s'ils ou elles ont **interrompu ou réduit leur activité** pour une durée égale ou supérieure à 2 mois par enfant (dans certaines conditions) et sous réserve que l'enfant ait été élevé pendant 9 ans au moins avant son 21ème anniversaire.

Les **femmes** fonctionnaires ayant accouché au cours de leurs années d'études avant le 1er janvier 2004 et avant leur recrutement dans la fonction publique, dès lors que ce recrutement est intervenu dans un délai de deux ans après l'obtention du diplôme nécessaire pour se présenter au concours bénéficient de 4 trimestres supplémentaires par enfant.

d) ***Réforme 2023*** *– Création d'une nouvelle surcote : « la surcote parentale »*

Applicable aux pensions prenant effet à compter du 1er septembre 2023, et à condition d'avoir tous les trimestres d'assurance nécessaires, ce nouveau dispositif concerne les pères et mères de famille bénéficiant d'une pension de retraite à taux plein. Son but est d'éviter que les mères de famille ne soient pénalisées par le report de l'âge légal de départ à la retraite à 64 ans.

La surcote parentale correspond à une augmentation de la pension de retraite de base de **1,25 % par trimestre accompli supplémentaire** travaillé entre 63 et 64 ans. Cela représente jusqu'à 5 % pour une année entière.

Pour en bénéficier, il faut :

- Avoir au moins 63 ans ;

- Bénéficier d'au moins un trimestre de majoration de durée d'assurance pour enfant (maternité, adoption, éducation, enfant handicapé, congé parental) ;
- Avoir atteint la durée d'assurance requise pour obtenir le taux plein (soit 43 annuités).

La surcote « classique » et la surcote « parentale » s'additionnent.

e) *Dispositifs de retraite anticipée*

En cas d'interruption ou de réduction de l'activité pour s'occuper d'un **enfant lourdement handicapé**, la ou le fonctionnaire peut bénéficier d'une retraite anticipée à condition d'avoir accompli au moins 15 ans de services effectifs. L'enfant doit être âgé de plus d'un an et être atteint d'une invalidité égale ou supérieure à 80 %.

Un dispositif existe également pour la ou le fonctionnaire ayant accompli au moins 15 ans de services dont le conjoint est atteint d'une infirmité ou d'une maladie incurable le mettant dans l'impossibilité d'exercer une activité professionnelle.

Par ailleurs, pour obtenir une retraite anticipée, une ou un fonctionnaire handicapé doit être atteint d'une incapacité permanente au moins égale à 50 % ou, pour les périodes situées avant le 1er janvier 2016, avoir la qualité de travailleur handicapé au sens de l'article L 5213-1 du code du travail.

LE SAVIEZ-VOUS ?

Le dispositif de retraite anticipée pour la ou le fonctionnaire parent d'au moins trois enfants a été supprimé. Toutefois, si la ou le fonctionnaire avait rempli **avant 2012** les conditions y ouvrant droit, il est possible de demander la retraite anticipée à tout moment.

Ces conditions sont les suivantes :
- Avoir accompli au moins 15 ans de services civils ou militaires
- Être parent d'au moins 3 enfants
- Avoir cessé ou réduit son activité professionnelle pendant une durée minimum. La durée minimum de cessation ou de réduction d'activité varie selon la situation.
    * Si vous avez cessé votre activité : Pour chaque enfant, vous devez avoir bénéficié pendant au moins 2 mois consécutifs d'un congé de maternité ou d'adoption, d'un congé de paternité, d'un congé parental ou de présence parentale ou d'une disponibilité pour élever un enfant.
    * Si vous avez réduit votre activité professionnelle dans le cadre d'un temps partiel, pour chaque enfant, vous devez avoir travaillé à temps partiel pendant au moins 4 mois consécutifs à 50 %, ou pendant au moins 5 mois consécutifs à 60 % ou pendant au moins 7 mois consécutifs à 70 %

Signalé : avant de faire une demande de retraite, il est recommandé de demander une estimation du montant de la pension. En effet, plus le départ est anticipé, plus la décote risque d'être élevée.

2) Agentes et agents contractuels

Agentes et agents contractuels		Durée prise en compte pour la **constitution du droit à pension** (= durée d'assurance)
Référence		*Article R351-9 du Code de la sécurité sociale*
Temps plein	Services accomplis à temps plein	Tous les trimestres travaillés
Temps partiel	Services accomplis à temps partiel sous réserve des nécessités de service	Trimestres lors desquels le salaire perçu est au moins égal à 150 heures payées au SMIC
	Services accomplis à temps partiel de droit	
Congés familiaux	Congé parental	Majoration possible, cf. ci-dessous

Par ailleurs, certaines situations familiales permettent de majorer soit la *durée d'assurance*, soit le *montant* de la pension :

1. *Majoration de la durée de l'assurance retraite*

Majoration de 4 trimestres attribuée aux **femmes**, pour chacun de leurs enfants, au titre de l'incidence sur leur vie professionnelle de la maternité, notamment de la grossesse et de l'accouchement.

Majoration de 4 trimestres attribuée, pour chaque **enfant adopté** durant sa minorité, à ses parents au titre de l'incidence sur leur vie professionnelle de l'accueil de l'enfant et des démarches préalables à celui-ci.

Majoration de 4 trimestres, au bénéfice de l'un ou l'autre des deux parents, attribuée pour chaque enfant mineur au titre de son **éducation** pendant les quatre années suivant sa naissance ou son adoption.

Les agentes et agents contractuels, **élevant un enfant handicapé** ouvrant droit à l'allocation d'éducation de l'enfant handicapé et soit à son complément, soit à la prestation de compensation du handicap, bénéficient d'une majoration de leur durée d'assurance d'un trimestre par période d'éducation de 30 mois, dans la limite de 8 trimestres.

Les agentes et agents contractuels ayant bénéficié d'un **congé parental** peuvent se voir attribuer une majoration de leur durée d'assurance égale à la durée effective du congé parental. Cette majoration n'est pas cumulable avec les majorations de durée d'assurance pour maternité, adoption et éducation et est accordée si elle est plus favorable que celles-ci.

Assurance vieillesse des **parents au foyer** (AVPF) : les périodes non travaillées ou travaillées à temps partiel, pour élever des enfants ou s'occuper d'un enfant ou d'un proche handicapé ou malade, peuvent être prises en compte pour la retraite sous certaines conditions.

2. *Majoration du montant de l'assurance retraite*

Agentes et agents contractuels ayant eu **au moins trois enfants**.

Références

Code des pensions civiles et militaires de retraite : articles L4, L5, L9, L10, L12 à L12 ter, L18, R9, R13, R32bis
Code des pensions civiles et militaires de retraite : articles L18 et D16
Code de la sécurité sociale : articles L331-3 et suiv., L351-3, L351-4, L351-4-1, L351-5, L381-1, R173-15-1, R173-16, R351-12, R381-1 à R381-4 et D381 -1 à D381-7
Code de la sécurité sociale : articles L351-12 et R351-30
Décret n°2003-1306 du 26 décembre 2003 relatif au régime de retraite des fonctionnaires affiliés à la Caisse nationale de retraites des agents des collectivités locales : articles 11, 15, 21 et 24
Décret n°2003-1306 du 26 décembre 2003 relatif au régime de retraite des fonctionnaires affiliés à la Caisse nationale de retraites des agents des collectivités locales : article 24
Service-public.fr Retraite d'un agent public
Service-public.fr Montant de la retraite de l'agent public
Service-public.fr Durée d'assurance retraite du fonctionnaire
Service-public.fr Retraite d'un agent public : qu'est-ce que la surcote ?
Service-public.fr Comment les enfants sont-ils pris en compte pour la retraite du salarié ?
Service-public.fr Un fonctionnaire ayant 3 enfants peut-il encore partir en retraite plus tôt ?

education.gouv.fr

Mission égalité diversité,
direction générale des ressources
humaines pour les ministères
de l'Éducation nationale,
de l'Enseignement supérieur,
de la Recherche et de l'Espace,
des Sports, de la Jeunesse
et de la Vie associative