

**LES
FICHES
TECHNIQUES**



LE CONGÉ PARENTAL DANS LA FONCTION PUBLIQUE DE L'ÉTAT

NOVEMBRE 2025



Le congé parental se définit comme une position administrative durant laquelle l'agent-e cesse totalement son activité pour élever son enfant, à la suite d'une naissance ou d'une adoption.

BÉNÉFICIAIRES

Le congé parental est accordé de droit et sur demande de l'agent-e :

- aux fonctionnaires ou stagiaires ;
- aux agent-es contractuel-les, en CDI ou en CDD, qui justifient d'une ancienneté d'au moins un an à la date de naissance de leur enfant ou de l'arrivée au foyer d'un enfant.

Le congé parental peut être accordé à l'un ou l'autre des parents ou agent-es assurant la charge de l'enfant ou aux deux simultanément. En effet, la règle dite de « non-concomitance » qui interdisait la prise simultanée d'un congé parental par les deux parents agent-es public-ques au titre d'un même enfant a été supprimée.

Il peut être accordé que l'agent-e soit à temps complet, à temps incomplet ou à temps partiel.

MODALITÉS PRATIQUES ET DÉLAIS

LE DROIT AU CONGÉ PARENTAL

Ce congé parental ne peut pas être refusé. Il est accordé de droit :

- Après la naissance de l'enfant ;
- Après un congé de maternité, un congé de paternité et d'accueil de l'enfant ou un congé d'adoption ;
- Lors de l'arrivée au foyer d'un enfant n'ayant pas atteint l'âge de la fin de l'obligation scolaire (16 ans), adopté ou confié en vue de son adoption ou dont l'agent-e est tuteur.

Le congé parental cesse de plein droit en cas de décès ou de retrait de l'enfant placé en vue de son adoption.

LA DEMANDE DE CONGÉ PARENTAL

L'agent-e adresse une demande écrite à son administration d'origine ou à l'autorité investie du pouvoir de nomination, ou, le cas échéant, à l'administration auprès de laquelle l'agent-e est détaché-e, au moins 2 mois avant le début du congé.

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

Il est conseillé de faire la demande initiale ou de renouvellement par lettre recommandée avec accusé de réception ou remises en mains propres contre décharge.

CONTRÔLE DE L'ADMINISTRATION

L'autorité qui a accordé le congé parental peut procéder aux enquêtes nécessaires pour s'assurer que l'activité du bénéficiaire du congé est réellement consacrée à élever son ou ses enfants.

Si le contrôle révèle que le congé n'est pas utilisé à cette fin, il peut y être mis fin après que l'intéressé ait été invité-e à présenter ses observations.

CONDITIONS DE DURÉE ET DE PROLONGATION DE CE CONGÉ

Le congé parental est accordé par périodes de 2 à 6 mois renouvelables.

Il peut débuter à tout moment au cours de la période y ouvrant droit. En revanche, il doit être pris de manière continue : pour un même enfant le congé parental ne peut pas être fractionné.

L'agent-e peut demander qu'il y soit mis fin avant le terme prévu en cas de nouvelle naissance ou pour motif grave, notamment en cas de diminution des revenus du ménage.

La durée maximale du congé parental varie selon le nombre d'enfants nés ou adoptés simultanément.

LE CONGÉ PARENTAL EST ACCORDÉ (L. 515-3)

- Après la naissance d'un enfant : jusqu'au 3^e anniversaire de l'enfant ;
- À l'occasion de l'arrivée au foyer d'un (ou deux) enfant adopté ou confié en vue de son adoption :
 - Pour 3 ans à compter de l'arrivée au foyer de l'enfant âgé de moins de 3 ans ;
 - Pour un an à compter de l'arrivée au foyer de l'enfant âgé de plus de 3 ans et n'ayant pas encore atteint l'âge de la fin de l'obligation scolaire (16 ans).

LE CONGÉ PARENTAL PEUT ÊTRE PROLONGÉ (L. 515-4)

- En cas de naissance simultanée de 2 enfants : jusqu'à l'entrée à l'école maternelle des enfants.
- En cas de naissances simultanées ou arrivées simultanées (enfants adoptés ou confiés en vue d'adoption) d'au moins 3 enfants : 5 prolongations possibles au maximum jusqu'au 6^e anniversaire du plus jeune des enfants.

NOUVELLE NAISSANCE OU D'ADOPTION DURANT UN CONGÉ PARENTAL

Si une nouvelle naissance ou adoption intervient alors que le-la fonctionnaire se trouve déjà placé-e en position de congé parental, celui-ci peut bénéficier d'un ou plusieurs des congés liés à la parentalité (maternité, adoption, naissance, paternité et accueil de l'enfant) ce qui met fin automatiquement au congé parental.

À la fin de ce congé, l'agent-e a droit :

- À un nouveau congé parental pour une durée de 3 ans au plus à compter de la naissance ou de l'arrivée au foyer de l'enfant lorsque celui-ci est âgé de moins de 3 ans (L. 515-5) ;
- Et d'un an au plus à compter de l'arrivée au foyer de l'enfant adopté lorsque celui-ci est âgé de 3 ans au plus et n'a pas atteint l'âge de la fin de l'obligation scolaire (16 ans).

La demande doit en être formulée 2 mois au moins avant la date présumée de la naissance ou de l'arrivée de l'enfant.

LA SITUATION DE L'AGENT-E

EFFETS DU CONGÉ PARENTAL SUR LE REVENU

L'agent-e demeurant en congé parental ne peut pas prétendre à l'octroi d'indemnité ou à perception de rémunération.

L'agent-e peut toutefois bénéficier de la Prestation partagée d'éducation de l'enfant, dite *PréPare*, versée par la CAF, sous certaines conditions, aux parents cessant ou réduisant leur activité professionnelle pour s'occuper de leurs enfants de moins de 3 ans. (cf. page 5)

EFFETS DU CONGÉ PARENTAL SUR LA RETRAITE

● Fonctionnaires et stagiaires

En principe l'agent-e n'acquiert pas de droit à la retraite du fait du congé parental, sous réserve des dispositions législatives ou réglementaires relatives aux pensions prévoyant la prise en compte de périodes d'interruption d'activité liées à l'enfant.

Depuis le 1^{er} janvier 2004, le temps passé en congé parental est pris en compte, dans la limite de 3 ans par enfant né ou adopté, pour la constitution du droit à pension de retraite.

● Contractuel·les :

L'agent-e a droit à une majoration de sa durée d'assurance retraite (trimestres supplémentaires) égale à la durée de son congé parental. Les périodes passées en congé parental sont prises en compte de date à date. Un trimestre est validé à la fin de chaque période de 90 jours.

Cette majoration de durée d'assurance pour congé parental n'est pas cumulable avec les majorations de durée d'assurance pour enfants (maternité, adoption, éducation). La majoration la plus favorable est attribuée.

Sous certaines conditions, concernant la retraite complémentaire, des points supplémentaires peuvent être attribués par l'Ircantec au titre du congé parental.

EFFETS DU CONGÉ PARENTAL SUR LA CARRIÈRE

● Dispositions communes

L'agent-e a le droit au maintien de l'intégralité de ses congés annuels acquis avant le début du congé parental, quel que soit la durée de ce congé. En ce qui concerne la durée du report, elle est limitée à 15 mois à compter de la reprise des fonctions.

Durant le congé parental, l'agent-e peut demander à bénéficier de son droit à :

- De la formation continue ;
- Un bilan de compétences ou une VAE (Validation des acquis de l'expérience) ;
- La préparation à concours (sous réserve que l'agent-e n'en ait pas bénéficié durant les 3 dernières années et sous réserve de crédits suffisants).

● Fonctionnaires

La période de congé parental est assimilée à des services effectifs dans le corps. Le-la fonctionnaire en position de congé parental :

- Conserve ses droits à l'avancement d'échelon et de grade, dans la limite d'une durée de cinq ans pour l'ensemble de sa carrière.

Attention, depuis le 8 août 2019, l'agent-e qui a bénéficié au cours de sa carrière d'un congé parental et d'une disponibilité pour élever un enfant (art. L.514-2 du CGFP), 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. (art. L.519-9).

- Les périodes de congé parental ne sont pas prises en compte pour la promotion interne (promotion de corps).



● **Stagiaires**

La période de congé parental est prise en compte, dans la limite de 5 ans, lors de la titularisation, dans le calcul des services retenus pour le classement et l'avancement de l'agent-e.

Il est mis fin au détachement du fonctionnaire stagiaire de l'État qui a, par ailleurs, la qualité de fonctionnaire titulaire placé-e en position de détachement pour l'accomplissement de son stage, lorsqu'il bénéficie du congé parental.

Si le-la fonctionnaire placé-e en position de congé parental est appelé-e à suivre un stage préalable à sa titularisation dans un autre corps ou cadre d'emplois, sa nomination en qualité de fonctionnaire stagiaire dans le nouveau corps ou cadre d'emplois est, s'il en fait la demande, reportée pour prendre effet à la date d'expiration de son congé.

● **Agent-es contractuel-les**

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 ;
- L'ouverture des droits à congés et des droits liés à la formation ;
- Le recrutement par la voie des concours internes, lorsque ceux-ci sont ouverts aux agent-es contractuel-les par les statuts particuliers ;
- La détermination du classement d'échelon des lauréats des différentes voies de concours dans les corps et cadres d'emplois de fonctionnaires des trois versants de la Fonction publique.

RÉINTÉGRATION DE L'AGENT·E APRÈS UN CONGÉ PARENTAL

● **Fonctionnaires**

À l'expiration de son congé, le-la fonctionnaire est réintégré-e de plein droit à sa demande, au besoin en surnombre, dans son corps et son administration d'origine, ou dans le grade ou l'emploi de détachement.

Dans le cas du détachement, iel est placé-e dans cette position pour une période au moins égale à la durée restant à courir du détachement initial.

Iel est réaffecté-e dans son emploi. Si celui-ci ne peut lui être proposé, le-la fonctionnaire est affecté-e dans un emploi le plus proche de son dernier lieu de travail. Sur sa demande, le-la fonctionnaire peut également être affecté-e dans un emploi le plus proche de son domicile, après application éventuelle des règles

relatifs aux priorités et aux lignes directrice en matière de mutation.

En cas de congé parental écourté sur demande de l'intéressé-e, ciel-ci est réintégré-e dans les mêmes conditions que s'il était arrivé-e au terme de son congé.

Quatre semaines au moins avant sa réintégration, le-la fonctionnaire bénéficie d'un entretien avec, selon son souhait de réintégration, le-la responsable des ressources humaines de son administration d'origine ou de détachement pour en examiner les modalités.

● **Agent-es contractuel-les**

Au terme du congé parental de plein droit, ou de son interruption après un contrôle administratif, l'agent-e est réemployé-e sur son précédent emploi, sous réserve, pour l'agent-e recruté-e 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'agent-e est réemployé-e dans un emploi équivalent, le plus près possible de son dernier lieu de travail, assorti d'une rémunération au moins équivalente.

● **Stagiaires**

Le-la fonctionnaire stagiaire doit demander à reprendre ses fonctions deux mois au moins avant l'expiration du congé parental en cours.

Si, du fait du congé parental, le stage a été interrompu pendant au moins trois ans, le ou la fonctionnaire stagiaire doit, à l'issue du dernier congé, recommencer la totalité du stage qui est prévu par le statut particulier en vigueur.

Si l'interruption a en revanche duré moins de trois ans, l'agent-e ne peut être titularisé-e avant d'avoir accompli la période complémentaire de stage qui est nécessaire pour atteindre la durée normale du stage prévu par le statut particulier en vigueur. La prolongation de stage n'est, elle, pas prise en compte dans le calcul de l'ancienneté à retenir lors de la titularisation du-de la fonctionnaire stagiaire dans son nouveau grade.

La prestation partagée d'éducation de l'enfant

LES CONDITIONS POUR EN BÉNÉFICIER

L'agent-e a droit à la *PréParE* sous 3 conditions suivantes :

- Avoir au moins un enfant de moins de 3 ans (ou de moins de 20 ans en cas d'adoption) ;
- Avoir totalement ou partiellement interrompu son activité professionnelle ;
- Avoir validé au moins 8 trimestres de cotisations vieillesse (sur une période de référence qui varie selon le nombre d'enfants).

Elle peut être attribuée à un seul ou aux deux parents, qui peuvent la percevoir en même temps ou successivement.

LA DURÉE DE VERSEMENT

Elle 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.

Exemple : pour un couple ayant un enfant à charge, la prestation est versée pendant 6 mois à chaque parent dans la limite du premier anniversaire de l'enfant alors que le congé parental peut vous être accordé jusqu'au troisième anniversaire de l'enfant.

Elle est versée chaque mois, à terme échu (ex : janvier payé début février).

LA PROLONGATION DU VERSEMENT

Son versement peut être prolongé sous 3 conditions suivantes :

- Avoir au moins 2 enfants à charge ;
- N'avoir pas trouvé de place en crèche ou autre service d'accueil ;
- Avoir des ressources en-dessous du plafond du complément familial.

Le bénéfice de la prestation est prolongé jusqu'au mois de septembre suivant la date anniversaire de l'enfant.

Pour un couple, au moins un des deux parents doit avoir une activité professionnelle.

LE MONTANT

Cette prestation est versée selon la quotité de travail :

Situation du parent	Montant mensuel versé
Activité totalement interrompue	456,06 €
Temps partiel (50% maximum)	294,82 €
Temps partiel (compris entre 50% et 80%)	170,07 €

Il est possible de cumuler deux versements simultanés de la *PréParE* au sein du couple, mais le montant total ne peut pas dépasser 456,06 €.

Attention à vérifier les possibilités de cumul, ou non, avec d'autres prestations ou allocations.

TEXTES DE RÉFÉRENCE :

- Code général de la fonction publique partie législative : articles L511-1 et L515-1 à L515-10 ;
- CGFP partie réglementaire Livre III : R327-7, R327-31, R327-33 et R327-71 (stagiaires)
- Décret n°85-986 du 16 septembre 1985 relatif au régime particulier de certaines positions des fonctionnaires de l'État, à la mise à disposition, à l'intégration et à la cessation définitive de fonctions : articles 48-3 et 52 à 56
- Décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 relatif aux agents contractuels de l'État, article 19
- Le Code des pensions civiles et militaires de retraite : article L9
- Circulaire n°FP2015 du 13 mars 2003 relative à la modification du régime de certaines positions statutaires des fonctionnaires de l'Etat : page 4
- Code de la Sécurité sociale (la *PréParE*): arts L531-4, L532-1 et 2, D531-4 à D531-16.1, R552-1 à 3