

LE CONGÉ DE PRÉSENCE PARENTALE

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.



Les textes

- ▶ [Code général de la fonction publique \(articles L632-1 à L632-4\)](#)
- ▶ [Loi n° 2021-1754 du 23 décembre 2021](#) de financement de la sécurité sociale pour 2022
- ▶ [Décret n°88-145 du 15 février 1988 \(article 14-2\)](#)
- ▶ [Décret n° 92-1194 du 4 novembre 1992 \(article 12-1\)](#)
- ▶ [Décret n° 2006-1022 modifié du 21 août 2006](#)
- ▶ [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
- ▶ [L'article 36 de la loi n°2024-364 du 22 avril 2024](#)



Qui est concerné ?

Le congé de présence parentale est accordé aux fonctionnaires titulaires ou stagiaires, qu'ils soient IRCANTEC ou CNRACL, et aux contractuels lorsque la maladie, l'accident ou le handicap d'un enfant à charge présente une gravité particulière rendant indispensables à la fois la présence soutenue de sa mère ou de son père et des soins contraignants.



Les modalités de ce congé

Le nombre de jours de congé de présence parentale dont peut bénéficier l'agent·e pour un même enfant et en raison d'une même pathologie est égal à la durée définie dans le certificat médical et au maximum de 310 jours ouvrés au cours d'une période de 36 mois.

Il peut être pris :

- ▶ de manière continue ;
- ▶ pour une ou plusieurs périodes fractionnées par période d'au moins une demi-journée ;
- ▶ sous la forme d'un temps partiel.

Depuis le 27 août 2023, il est possible de fractionner ce congé par période d'au moins une demi-journée à l'occasion de la prolongation ou du renouvellement d'un congé ou de

l'octroi d'un nouveau congé après cette date ([art. 8 décret n°2023-825](#)).

L'autorité territoriale, qui a accordé le congé de présence parentale, fait procéder aux enquêtes nécessaires pour s'assurer que l'activité du bénéficiaire du congé est réellement consacrée à donner des soins à son enfant.



La procédure

► La demande :

Pour bénéficier du congé de présence parentale, l'agent·e adresse une demande écrite à sa collectivité au moins 15 jours avant le début du congé, accompagnée d'un certificat médical attestant de la gravité de la maladie, de l'accident ou du handicap et de la nécessité de la présence soutenue d'un parent et de soins contraignants.

Elle indique les dates prévisionnelles ainsi que les modalités de son utilisation (en continu, fractionné ou temps partiel).

► La prolongation :

Au terme de la durée fixée par le certificat médical, ou en cas de rechute ou de récurrence de la pathologie qui affecte l'enfant, le bénéfice du droit à congé peut être prolongé ou réouvert pour une nouvelle durée sur présentation d'un nouveau certificat médical le justifiant, dans la limite des 310 jours ouvrés et des 36 mois susmentionnés.

Le décompte de cette période s'effectue à partir de la date initiale d'ouverture du droit à congé. Lorsque la durée prévisible du traitement médical de l'enfant fait l'objet d'un nouvel examen dans les conditions et selon les modalités et la périodicité prévues au second alinéa de [l'article L. 544-2 du code de la sécurité sociale](#), l'agent·e transmet un nouveau certificat médical à l'autorité territoriale. En cas de renouvellement, l'agen

► Le renouvellement anticipé :

Lorsque les 310 jours ouvrés sont atteints avant le terme des 36 mois, le congé peut être renouvelé une fois au titre de la même mala-



die, handicap ou accident dont l'enfant a été victime, pour au maximum 310 jours ouvrés au cours d'une nouvelle période de 36 mois.

Il suffit à l'agent·e de présenter un nouveau certificat médical dans les conditions et selon les modalités prévues au I. de [l'article 1^{er} du décret 2006-1022](#) (pour les fonctionnaires) ou au [I. de l'article 14- 2 du décret 88-145](#) (pour les agents contractuels), accompagné de l'avis favorable rendu par le médecin-conseil de la CPAM.

► Ouverture d'un nouveau droit à congé à l'issue de la période maximale de 3 ans :

À l'issue de la période de 36 mois, un nouveau droit à congé peut être ouvert, sur présentation d'un nouveau certificat médical le justifiant en cas de nouvelle pathologie de l'enfant, de rechute ou de récurrence de la pathologie initialement traitée ou lorsque la gravité de la pathologie de l'enfant initialement traitée nécessite toujours une présence soutenue et des soins contraignants.

À NOTER : l'agent·e peut modifier les dates prévisionnelles et les modalités d'utilisation choisies. Il suffit de prévenir la collectivité au moins 48 heures avant, sauf urgence.

► Fin anticipée du congé :

Le congé peut prendre fin de manière anticipée à la demande de l'agent·e avec un délai de prévenance de 15 jours en cas de diminution des ressources du ménage ou en cas de décès de l'enfant.



La situation de l'agent·e

► Maintien dans l'emploi :

Au cours de la période de bénéfice du congé de présence parentale, l'agent·e stagiaire ou titulaire, reste affecté·e dans son emploi.

L'agent·e contractuel·le conserve le bénéfice de son contrat ou de son engagement, dans les conditions de réemploi définies à [l'article 33 du décret n°88-145](#).

► Situation particulière du stagiaire :

Lorsqu'un fonctionnaire titulaire bénéficiant du droit au congé de présence parentale est appelé à suivre un stage préalable à une titularisation dans un autre cadre d'emploi, sa nomination en qualité de stagiaire dans le nouveau cadre 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 présence parentale.

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

► Rémunération, carrière et retraite :

L'agent·e ne cotise pas à la retraite et par conséquent n'acquiert pas de droits à la retraite.

Cependant, les jours d'utilisation du congé de présence parentale sont assimilés à des jours d'activité à temps plein pour la détermination des droits à avancement, à promotion et à formation.

Ce congé n'est pas rémunéré, mais l'agent pourra cependant percevoir une allocation journalière de présence parentale pour les



jours de congés, versée par la caisse d'allocations familiales (CAF).

L'agent·e 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.



L'allocation journalière de présence parentale :

La demande d'allocation journalière de présence parentale devra se faire auprès de la CAF, accompagnée de certaines pièces justificatives (art R.544-1 du code de la sécurité sociale).

Le nombre de jours d'allocations journalières versées au titre d'un mois civil ne peut être supérieur à 22 jours.

L'allocation journalière de présence parentale est versée dans la limite de 310 jours pour une même pathologie au cours d'une période de 36 mois.

Dans cette période de 3 ans, un renouvellement exceptionnel de 310 allocations journalières est possible après accord du service du contrôle médical de l'assurance maladie.

CONTACT

Union Départementale UNSA Territoriaux du Pas-de-Calais

Maison des Sociétés -16, rue Aristide Briand - 62000 ARRAS

Tél.: 06 18 76 32 96

Courriel: ud-62@unsa-territoriaux.org