



La sélection d'une langue déclenchera automatiquement la traduction du contenu de la page.

Français ▼

Congé de présence parentale dans la fonction publique

Vérfié le 03 décembre 2020 - Direction de l'information légale et administrative (Premier ministre)

Le congé de présence parentale vous permet de cesser ou de réduire votre activité professionnelle pour donner des soins à un enfant à charge handicapé, accidenté ou malade. Sa durée est fixée à 310 *jours ouvrés: [titleContent](#)* maximum par période de 36 mois pour un même enfant. À la fin des 36 mois, vous pouvez bénéficier d'un nouveau congé si l'état de santé de votre enfant le nécessite. Le congé n'est pas rémunéré, mais vous pouvez percevoir l'allocation journalière de présence parentale (AJPP).

Fonction publique d'État (FPE)

Fonctionnaire

Bénéficiaires

Le congé vous est accordé si vous êtes parent d'un [enfant à charge \(https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F16947\)](https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F16947) dont la maladie, un accident ou le handicap présente une particulière gravité rendant indispensables votre présence soutenue et des soins contraignants.

Il est accordé au père ou à la mère de l'enfant.

Démarche

Le congé vous est accordé sur demande écrite adressée à votre chef de service au moins 15 jours avant le début du congé ou avant la fin du congé en cas de renouvellement.

En cas de dégradation soudaine de l'état de santé de l'enfant ou en cas de situation de crise nécessitant votre présence immédiate, ce délai de 15 jours ne s'applique pas.

Votre demande doit être accompagnée d'un certificat médical, établi par le médecin qui suit l'enfant.

Ce certificat atteste de la gravité de la maladie, de l'accident ou du handicap de l'enfant et de la nécessité de la présence soutenue d'un parent et des soins contraignants.

Le certificat précise la durée prévisible du traitement.

L'administration ne peut pas refuser le congé.

Durée

La durée maximale du congé de présence parentale est fixée à 310 *jours ouvrés: [titleContent](#)* au cours d'une période de 36 mois pour un même enfant et la même pathologie.

La durée du congé est égale à la durée du traitement de l'enfant définie dans le certificat médical.

Lorsque le médecin le prévoit, la durée du traitement fait l'objet d'un réexamen à une échéance qu'il fixe et qui ne peut pas être inférieure à 6 mois, ni supérieure à 1 an. À la suite de ce réexamen, vous devez transmettre un nouveau certificat médical à votre chef de service.

En cas de rechute ou de récurrence de la pathologie dont souffre l'enfant, le congé peut être prolongé ou rouvert pour une nouvelle durée dans la limite de 310 jours ouvrés sur 36 mois. Cette prolongation ou réouverture est accordée sur présentation d'un nouveau certificat médical.

Le décompte de la période de 36 mois s'effectue à partir de la date initiale de début du congé.

À la fin de la période de 36 mois, vous pouvez bénéficier d'un nouveau congé, sur présentation d'un nouveau certificat médical, dans les situations suivantes :

- En cas de nouvelle pathologie affectant l'enfant
- En cas de rechute ou de récurrence de la pathologie initialement traitée
- Lorsque la gravité de la pathologie de l'enfant initialement traitée nécessite toujours une présence soutenue et des soins contraignants.

Condition d'attribution du congé

Les jours de congé peuvent être pris de manière continue, sous forme de plusieurs périodes fractionnées d'au moins 1 journée ou sous la forme d'un temps partiel.

Vous devez indiquer votre choix dans votre courrier de demande de congé et les dates prévisionnelles de congé.

Vous pouvez modifier les dates prévisionnelles de congé et les conditions d'utilisation de votre congé. Dans ce cas, vous devez en informer par écrit au moins 48 heures à l'avance votre chef de service.

Ce délai de 48 heures ne s'applique pas si la modification est due à la dégradation soudaine de l'état de santé de l'enfant ou à une situation de crise nécessitant votre présence immédiate.

Rémunération

Le congé de présence parentale n'est pas rémunéré, mais vous pouvez percevoir l'allocation journalière de présence parentale (AJPP) (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F15132>).

Impact du congé sur la carrière

Les jours de congé de présence parentale sont assimilés à des jours d'activité à temps plein.

Ils ne réduisent pas les droits à l'avancement d'échelon et de grade, à la promotion interne et à la formation.

Ils ne réduisent pas non plus les droits à congés annuels.

Retraite

Les périodes de congé de présence parentale sont prises en compte pour le calcul de la durée d'assurance, dans la limite de 6 trimestres par enfant né ou adopté à partir de 2004.

Contrôle de l'administration

L'administration peut faire une enquête pour s'assurer que vous consacrez réellement votre congé à donner des soins à votre enfant.

S'il s'avère que cela n'est pas le cas, il peut être mis fin au congé après que vous ayez été invité(e) à présenter vos observations.

Fin du congé

Pendant le congé, si vous l'avez pris sous la forme d'un temps partiel, vous restez affecté(e) dans votre emploi.

Si vous avez cessé votre activité, vous êtes réaffecté(e) dans votre emploi à la fin de votre congé.

Si cela n'est pas possible, vous êtes affecté(e) dans un emploi le plus proche de votre dernier lieu de travail. Vous pouvez aussi demander à être affecté(e) dans un emploi le plus proche de votre domicile sous réserve des priorités de mutation (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F459>) dont bénéficient certaines catégories de fonctionnaires.

Si vous souhaitez écourter votre congé, vous devez en informer votre administration au moins 15 jours à l'avance.

Contractuel

Bénéficiaires

Le congé vous est accordé si vous êtes parent d'un enfant à charge (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F16947>) dont la maladie, un accident ou le handicap présente une particulière gravité rendant indispensables votre présence soutenue et des soins contraignants.

Il est accordé au père ou à la mère de l'enfant.

Démarche

Le congé vous est accordé sur demande écrite adressée à votre chef de service au moins 15 jours avant le début du congé ou avant la fin du congé en cas de renouvellement.

En cas de dégradation soudaine de l'état de santé de l'enfant ou en cas de situation de crise nécessitant votre présence immédiate, ce délai de 15 jours ne s'applique pas.

Votre demande doit être accompagnée d'un certificat médical, établi par le médecin qui suit l'enfant.

Ce certificat atteste de la gravité de la maladie, de l'accident ou du handicap de l'enfant et de la nécessité de la présence soutenue d'un parent et des soins contraignants.

Le certificat précise la durée prévisible du traitement.

L'administration ne peut pas refuser le congé.

Durée

La durée maximale du congé de présence parentale est fixée à 310 jours ouvrés: titleContent au cours d'une période de 36 mois pour un même enfant et la même pathologie.

La durée du congé est égale à la durée du traitement de l'enfant définie dans le certificat médical.

Lorsque le médecin le prévoit, la durée du traitement fait l'objet d'un réexamen à une échéance qu'il fixe et qui ne peut pas être inférieure à 6 mois ni supérieure à 1 an. À la suite de ce réexamen, vous devez transmettre un nouveau certificat médical à votre chef de service.

En cas de rechute ou de récurrence de la pathologie dont souffre l'enfant, le congé peut être prolongé ou rouvert pour une nouvelle durée dans la limite de 310 jours ouvrés sur 36 mois. Cette prolongation ou réouverture est accordée sur présentation d'un nouveau certificat médical.

Le décompte de la période de 36 mois s'effectue à partir de la date initiale de début du congé.

À la fin de la période de 36 mois, vous pouvez bénéficier d'un nouveau congé, sur présentation d'un nouveau certificat médical, dans les situations suivantes :

- En cas de nouvelle pathologie affectant l'enfant
- En cas de rechute ou de récurrence de la pathologie initialement traitée
- Lorsque la gravité de la pathologie de l'enfant initialement traitée nécessite toujours une présence soutenue et des soins contraignants.

Condition d'attribution du congé

Les jours de congé peuvent être pris de manière continue, sous forme de plusieurs périodes fractionnées d'au moins 1 journée ou sous la forme d'un temps partiel.

Vous devez indiquer votre choix dans votre courrier de demande de congé et les dates prévisionnelles de congé.

Vous pouvez modifier les dates prévisionnelles de congé et les conditions d'utilisation de votre congé. Dans ce cas, vous devez en informer par écrit au moins 48 heures à l'avance votre chef de service.

Ce délai de 48 heures ne s'applique pas si la modification est due à la dégradation soudaine de l'état de santé de l'enfant ou à une situation de crise nécessitant votre présence immédiate

Rémunération

Le congé de présence parentale n'est pas rémunéré, mais vous pouvez percevoir l'allocation journalière de présence parentale (AJPP) (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F15132>). (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F15132>)

Impact du congé sur la carrière

Les périodes de congé de présence parentale sont prises en compte pour calculer vos droits aux congés suivants :

- Congés annuels
- Congé pour formation syndicale
- Congé de formation professionnelle
- Congé de représentation (<https://www.service-public.fr/associations/vosdroits/F2335>)
- Congés de maladie ordinaire, de grave maladie, d'accident du travail, de maladie professionnelle
- Congés de maternité, de paternité, d'adoption ou d'accueil d'un enfant
- Congé parental
- Congé pour se rendre en outre-mer ou à l'étranger en vue d'adopter un ou plusieurs enfants
- Congé de solidarité familiale
- Congés pour élever un enfant de moins de 8 ans, donner des soins à un enfant à charge, à l'époux(se) ou au partenaire de Pacs, à un ascendant à la suite d'un accident ou d'une maladie grave ou atteint d'un handicap nécessitant la présence d'une tierce personne, suivre son époux(se) ou partenaire de Pacs tenu de déménager pour des raisons professionnelles
- Congé pour raisons de famille
- Congé pour convenances personnelles
- Congé pour création ou reprise d'entreprise.

Les périodes de congé de présence parentale sont également prises en compte pour déterminer l'ancienneté ou la durée de services exigées pour les actions suivantes :

- Bénéficier d'un temps partiel
- Réexamen ou évolution de vos conditions de rémunération
- Ouverture de vos droits à formation
- Se présenter aux concours internes d'accès à la fonction publique
- Détermination du classement d'échelon des lauréats de ces concours

Retraite

Les périodes de congé de présence parentale sont prises en compte pour l'assurance vieillesse du parent au foyer (Avpf) (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2574>).

La Caf procède automatiquement à votre affiliation et paie les cotisations d'assurance vieillesse.

Contrôle de l'administration

L'administration peut faire une enquête pour s'assurer que vous consacrez réellement votre congé à donner des soins à votre enfant.

S'il s'avère que cela n'est pas le cas, il peut être mis fin au congé après que vous ayez été invité(e) à présenter vos observations.

Fin du congé

Pendant le congé, si vous l'avez pris sous la forme d'un temps partiel, vous restez affecté(e) dans votre emploi.

Si vous avez cessé votre activité, vous êtes réaffecté(e) dans votre emploi à la fin de votre congé.

Si cela n'est pas possible, vous êtes affecté(e) sur un emploi similaire doté d'une rémunération équivalente.

Si vous souhaitez écourter votre congé, vous devez en informer votre administration au moins 15 jours à l'avance.

Territoriale (FPT)

Fonctionnaire

Bénéficiaires

Le congé vous est accordé si vous êtes parent d'un **enfant à charge** (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F16947>) dont la maladie, un accident ou le handicap présente une particulière gravité rendant indispensables votre présence soutenue et des soins contraignants.

Il est accordé au père ou à la mère de l'enfant.

Démarche

Le congé vous est accordé sur demande écrite adressée à votre autorité territoriale au moins 15 jours avant le début du congé ou avant la fin du congé en cas de renouvellement.

En cas de dégradation soudaine de l'état de santé de l'enfant ou en cas de situation de crise nécessitant votre présence immédiate, ce délai de 15 jours ne s'applique pas.

Votre demande doit être accompagnée d'un certificat médical, établi par le médecin qui suit l'enfant.

Ce certificat atteste de la gravité de la maladie, de l'accident ou du handicap de l'enfant et de la nécessité de la présence soutenue d'un parent et des soins contraignants.

Le certificat précise la durée prévisible du traitement.

L'administration ne peut pas refuser le congé.

Durée

La durée maximale du congé de présence parentale est fixée à 310 *jours ouvrés*: *titleContent* au cours d'une période de 36 mois pour un même enfant et la même pathologie.

La durée du congé est égale à la durée du traitement de l'enfant définie dans le certificat médical.

Lorsque le médecin le prévoit, la durée du traitement fait l'objet d'un réexamen à une échéance qu'il fixe et qui ne peut pas être inférieure à 6 mois ni supérieure à 1 an. À la suite de ce réexamen, vous devez transmettre un nouveau certificat médical à votre administration.

En cas de rechute ou de récurrence de la pathologie dont souffre l'enfant, le congé peut être prolongé ou rouvert pour une nouvelle durée dans la limite de 310 jours ouvrés sur 36 mois. Cette prolongation ou réouverture est accordée sur présentation d'un nouveau certificat médical.

Le décompte de la période de 36 mois s'effectue à partir de la date initiale de début du congé.

À la fin de la période de 36 mois, vous pouvez bénéficier d'un nouveau congé, sur présentation d'un nouveau certificat médical, dans les situations suivantes :

- En cas de nouvelle pathologie affectant l'enfant
- En cas de rechute ou de récurrence de la pathologie initialement traitée
- Lorsque la gravité de la pathologie de l'enfant initialement traitée nécessite toujours une présence soutenue et des soins contraignants.

Condition d'attribution du congé

Les jours de congé peuvent être pris de manière continue, sous forme de plusieurs périodes fractionnées d'au moins 1 journée ou sous la forme d'un temps partiel.

Vous devez indiquer votre choix dans votre courrier de demande de congé et les dates prévisionnelles de congé.

Vous pouvez modifier les dates prévisionnelles de congé et les conditions d'utilisation de votre congé. Dans ce cas, vous devez en informer par écrit au moins 48 heures à l'avance votre administration.

Ce délai de 48 heures ne s'applique pas si la modification est due à la dégradation soudaine de l'état de santé de l'enfant ou à une situation de crise nécessitant votre présence immédiate.

Rémunération

Le congé de présence parentale n'est pas rémunéré, mais vous pouvez percevoir l'allocation journalière de présence parentale (AJPP) (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F15132>).

Impact du congé sur la carrière

Les jours de congé de présence parentale sont assimilés à des jours d'activité à temps plein.

Ils ne réduisent pas les droits à l'avancement d'échelon et de grade, à la promotion interne et à la formation.

Ils ne réduisent pas non plus les droits à congés annuels.

Retraite

Les périodes de congé de présence parentale sont prises en compte pour le calcul de la durée d'assurance, dans la limite de 6 trimestres par enfant né ou adopté à partir de 2004.

Contrôle de l'administration

L'administration peut faire une enquête pour s'assurer que vous consacrez réellement votre congé à donner des soins à votre enfant.

S'il s'avère que cela n'est pas le cas, il peut être mis fin au congé après que vous ayez été invité(e) à présenter vos observations.

Fin du congé

Pendant le congé, si vous l'avez pris sous la forme d'un temps partiel, vous restez affecté(e) dans votre emploi.

Si vous avez cessé votre activité, vous êtes réaffecté(e) dans votre emploi à la fin de votre congé.

Si cela n'est pas possible, vous êtes affecté(e) dans un emploi le plus proche de votre dernier lieu de travail. Vous pouvez aussi demander à être affecté(e) dans un emploi le plus proche de votre domicile sous réserve des priorités de mutation (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F459>) dont bénéficient certaines catégories de fonctionnaires.

Si vous souhaitez écourter votre congé, vous devez en informer votre administration au moins 15 jours à l'avance.

Contractuel

Bénéficiaires

Le congé vous est accordé si vous êtes parent d'un enfant à charge (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F16947>) dont la maladie, un accident ou le handicap présente une particulière gravité rendant indispensables votre présence soutenue et des soins contraignants.

Il est accordé au père ou à la mère de l'enfant.

Démarche

Le congé vous est accordé sur demande écrite adressée à votre autorité territoriale au moins 15 jours avant le début du congé ou avant la fin du congé en cas de renouvellement.

En cas de dégradation soudaine de l'état de santé de l'enfant ou en cas de situation de crise nécessitant votre présence immédiate, ce délai de 15 jours ne s'applique pas.

Votre demande doit être accompagnée d'un certificat médical, établi par le médecin qui suit l'enfant.

Ce certificat atteste de la gravité de la maladie, de l'accident ou du handicap de l'enfant et de la nécessité de la présence soutenue d'un parent et des soins contraignants.

Le certificat précise la durée prévisible du traitement.

L'administration ne peut pas refuser le congé.

Durée

La durée maximale du congé de présence parentale est fixée à 310 jours ouvrés: *titleContent* au cours d'une période de 36 mois pour un même enfant et la même pathologie.

La durée du congé est égale à la durée du traitement de l'enfant définie dans le certificat médical.

Lorsque le médecin le prévoit, la durée du traitement fait l'objet d'un réexamen à une échéance qu'il fixe et qui ne peut pas être inférieure à 6 mois ni supérieure à 1 an. À la suite de ce réexamen, vous devez transmettre un nouveau certificat médical à votre administration.

En cas de rechute ou de récurrence de la pathologie dont souffre l'enfant, le congé peut être prolongé ou rouvert pour une nouvelle durée dans la limite de 310 jours ouvrés sur 36 mois. Cette prolongation ou réouverture est accordée sur présentation d'un nouveau certificat médical.

Le décompte de la période de 36 mois s'effectue à partir de la date initiale de début du congé.

À la fin de la période de 36 mois, vous pouvez bénéficier d'un nouveau congé, sur présentation d'un nouveau certificat médical, dans les situations suivantes :

- En cas de nouvelle pathologie affectant l'enfant
- En cas de rechute ou de récurrence de la pathologie initialement traitée
- Lorsque la gravité de la pathologie de l'enfant initialement traitée nécessite toujours une présence soutenue et des soins

contraignants.

Condition d'attribution du congé

Les jours de congé peuvent être pris de manière continue, sous forme de plusieurs périodes fractionnées d'au moins 1 journée ou sous la forme d'un temps partiel.

Vous devez indiquer votre choix dans votre courrier de demande de congé et les dates prévisionnelles de congé.

Vous pouvez modifier les dates prévisionnelles de congé et les conditions d'utilisation de votre congé. Dans ce cas, vous devez en informer par écrit au moins 48 heures à l'avance votre administration.

Ce délai de 48 heures ne s'applique pas si la modification est due à la dégradation soudaine de l'état de santé de l'enfant ou à une situation de crise nécessitant votre présence immédiate.

Rémunération

Le congé de présence parentale n'est pas rémunéré, mais vous pouvez percevoir l'allocation journalière de présence parentale (AJPP) (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F15132>). (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F15132>)

Impact du congé sur la carrière

Les périodes de congé de présence parentale sont prises en compte pour calculer vos droits aux congés suivants :

- Congés annuels
- Congé pour formation syndicale
- Congé de formation professionnelle
- Congé de représentation (<https://www.service-public.fr/associations/vosdroits/F2335>)
- Congés de maladie ordinaire, de grave maladie, d'accident du travail, de maladie professionnelle
- Congés de maternité, de paternité, d'adoption ou d'accueil d'un enfant
- Congé parental
- Congé pour se rendre en outre-mer ou à l'étranger en vue d'adopter un ou plusieurs enfants
- Congé de solidarité familiale
- Congés pour élever un enfant de moins de 8 ans, donner des soins à un enfant à charge, à l'époux(se) ou au partenaire de Pacs, à un ascendant à la suite d'un accident ou d'une maladie grave ou atteint d'un handicap nécessitant la présence d'une tierce personne, suivre son époux(se) ou partenaire de Pacs tenu de déménager pour des raisons professionnelles
- Congé pour raisons de famille
- Congé pour convenances personnelles
- Congé pour création ou reprise d'entreprise.

Les périodes de congé de présence parentale sont également prises en compte pour déterminer l'ancienneté ou la durée de services exigées pour les actions suivantes :

- Réexamen ou évolution de vos conditions de rémunération
- Ouverture de vos droits à formation
- Se présenter aux concours internes d'accès à la fonction publique
- Détermination du classement d'échelon des lauréats de ces concours

Retraite

Les périodes de congé de présence parentale sont prises en compte pour l'assurance vieillesse du parent au foyer (Avpf) (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2574>).

La Caf procède automatiquement à votre affiliation et paie les cotisations d'assurance vieillesse.

Contrôle de l'administration

L'administration peut faire une enquête pour s'assurer que vous consacrez réellement votre congé à donner des soins à votre enfant.

S'il s'avère que cela n'est pas le cas, il peut être mis fin au congé après que vous ayez été invité(e) à présenter vos observations.

Fin du congé

Pendant le congé, si vous l'avez pris sous la forme d'un temps partiel, vous restez affecté(e) dans votre emploi.

Si vous avez cessé votre activité, vous êtes réaffecté(e) dans votre emploi à la fin de votre congé.

Si cela n'est pas possible, vous êtes affecté(e) sur un emploi similaire doté d'une rémunération équivalente.

Si vous souhaitez écourter votre congé, vous devez en informer votre administration au moins 15 jours à l'avance.

Hospitalière (FPH)

Fonctionnaire

Bénéficiaires

Le congé vous est accordé si vous êtes parent d'un enfant à charge (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F16947>) dont la maladie, un accident ou le handicap présente une particulière gravité rendant indispensables votre présence soutenue et des soins contraignants.

Il est accordé au père ou à la mère de l'enfant.

Démarche

Le congé vous est accordé sur demande écrite adressée à votre chef d'établissement au moins 15 jours avant le début du congé ou avant la fin du congé en cas de renouvellement.

En cas de dégradation soudaine de l'état de santé de l'enfant ou en cas de situation de crise nécessitant votre présence immédiate, ce délai de 15 jours ne s'applique pas.

Votre demande doit être accompagnée d'un certificat médical, établi par le médecin qui suit l'enfant.

Ce certificat atteste de la gravité de la maladie, de l'accident ou du handicap de l'enfant et de la nécessité de la présence soutenue d'un parent et des soins contraignants.

Le certificat précise la durée prévisible du traitement.

L'administration ne peut pas refuser le congé.

Durée

La durée maximale du congé de présence parentale est fixée à 310 jours ouvrés: titleContent au cours d'une période de 36 mois pour un même enfant et la même pathologie.

La durée du congé est égale à la durée du traitement de l'enfant définie dans le certificat médical.

Lorsque le médecin le prévoit, la durée du traitement fait l'objet d'un réexamen à une échéance qu'il fixe et qui ne peut pas être inférieure à 6 mois ni supérieure à 1 an. À la suite de ce réexamen, vous devez transmettre un nouveau certificat médical à votre administration.

En cas de rechute ou de récurrence de la pathologie dont souffre l'enfant, le congé peut être prolongé ou rouvert pour une nouvelle durée dans la limite de 310 jours ouvrés sur 36 mois. Cette prolongation ou réouverture est accordée sur présentation d'un nouveau certificat médical.

Le décompte de la période de 36 mois s'effectue à partir de la date initiale de début du congé.

À la fin de la période de 36 mois, vous pouvez bénéficier d'un nouveau congé, sur présentation d'un nouveau certificat médical, dans les situations suivantes :

- En cas de nouvelle pathologie affectant l'enfant
- En cas de rechute ou de récurrence de la pathologie initialement traitée
- Lorsque la gravité de la pathologie de l'enfant initialement traitée nécessite toujours une présence soutenue et des soins contraignants.

Condition d'attribution du congé

Les jours de congé peuvent être pris de manière continue, sous forme de plusieurs périodes fractionnées d'au moins 1 journée ou sous la forme d'un temps partiel.

Vous devez indiquer votre choix dans votre courrier de demande de congé et les dates prévisionnelles de congé.

Vous pouvez modifier les dates prévisionnelles de congé et les conditions d'utilisation de votre congé. Dans ce cas, vous devez en informer par écrit au moins 48 heures à l'avance votre administration.

Ce délai de 48 heures ne s'applique pas si la modification est due à la dégradation soudaine de l'état de santé de l'enfant ou à une situation de crise nécessitant votre présence immédiate.

Rémunération

Le congé de présence parentale n'est pas rémunéré, mais vous pouvez percevoir l'allocation journalière de présence parentale (AIPP) (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F15132>).

Impact du congé sur la carrière

Les jours de congé de présence parentale sont assimilés à des jours d'activité à temps plein.

Ils ne réduisent pas les droits à l'avancement d'échelon et de grade, à la promotion interne et à la formation.

Ils ne réduisent pas non plus les droits à congés annuels.

Retraite

Les périodes de congé de présence parentale sont prises en compte pour le calcul de la durée d'assurance, dans la limite de 6 trimestres par enfant né ou adopté à partir de 2004.

Contrôle de l'administration

L'administration peut faire une enquête pour s'assurer que vous consacrez réellement votre congé à donner des soins à votre enfant. S'il s'avère que cela n'est pas le cas, il peut être mis fin au congé après que vous ayez été invité(e) à présenter vos observations.

Fin du congé

Pendant le congé, si vous l'avez pris sous la forme d'un temps partiel, vous restez affecté(e) dans votre emploi.

Si vous avez cessé votre activité, vous êtes réaffecté(e), au besoin en surnombre, dans votre établissement d'origine à la fin du congé.

Vous pouvez demander à écourter votre congé.

Contractuel

Bénéficiaires

Le congé vous est accordé si vous êtes parent d'un **enfant à charge** (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F16947>) dont la maladie, un accident ou le handicap présente une particulière gravité rendant indispensables votre présence soutenue et des soins contraignants.

Il est accordé au père ou à la mère de l'enfant.

Démarche

Le congé vous est accordé sur demande écrite adressée à votre chef d'établissement au moins 15 jours avant le début du congé ou avant la fin du congé en cas de renouvellement.

En cas de dégradation soudaine de l'état de santé de l'enfant ou en cas de situation de crise nécessitant votre présence immédiate, ce délai de 15 jours ne s'applique pas.

Votre demande doit être accompagnée d'un certificat médical, établi par le médecin qui suit l'enfant.

Ce certificat atteste de la gravité de la maladie, de l'accident ou du handicap de l'enfant et de la nécessité de la présence soutenue d'un parent et des soins contraignants.

Le certificat précise la durée prévisible du traitement.

L'administration ne peut pas refuser le congé.

Durée

La durée maximale du congé de présence parentale est fixée à 310 *jours ouvrés*: *titleContent* au cours d'une période de 36 mois pour un même enfant et la même pathologie.

La durée du congé est égale à la durée du traitement de l'enfant définie dans le certificat médical.

Lorsque le médecin le prévoit, la durée du traitement fait l'objet d'un réexamen à une échéance qu'il fixe et qui ne peut pas être inférieure à 6 mois ni supérieure à 1 an. À la suite de ce réexamen, vous devez transmettre un nouveau certificat médical à votre administration.

En cas de rechute ou de récurrence de la pathologie dont souffre l'enfant, le congé peut être prolongé ou rouvert pour une nouvelle durée dans la limite de 310 jours ouvrés sur 36 mois. Cette prolongation ou réouverture est accordée sur présentation d'un nouveau certificat médical.

Le décompte de la période de 36 mois s'effectue à partir de la date initiale de début du congé.

À la fin de la période de 36 mois, vous pouvez bénéficier d'un nouveau congé, sur présentation d'un nouveau certificat médical, dans les situations suivantes :

- En cas de nouvelle pathologie affectant l'enfant
- En cas de rechute ou de récurrence de la pathologie initialement traitée
- Lorsque la gravité de la pathologie de l'enfant initialement traitée nécessite toujours une présence soutenue et des soins contraignants.

Condition d'attribution du congé

Les jours de congé peuvent être pris de manière continue, sous forme de plusieurs périodes fractionnées d'au moins 1 journée ou sous la forme d'un temps partiel.

Vous devez indiquer votre choix dans votre courrier de demande de congé et les dates prévisionnelles de congé.

Vous pouvez modifier les dates prévisionnelles de congé et les conditions d'utilisation de votre congé. Dans ce cas, vous devez en informer par écrit au moins 48 heures à l'avance votre administration.

Ce délai de 48 heures ne s'applique pas si la modification est due à la dégradation soudaine de l'état de santé de l'enfant ou à une situation de crise nécessitant votre présence immédiate.

Rémunération

Le congé de présence parentale n'est pas rémunéré, mais vous pouvez percevoir [l'allocation journalière de présence parentale \(AJPP\)](https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F15132) (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F15132>).

Impact du congé sur la carrière

Les périodes de congé de présence parentale sont prises en compte pour calculer vos droits aux congés suivants :

- Congés annuels
- Congé pour formation syndicale
- Congé de formation professionnelle
- [Congé de représentation](https://www.service-public.fr/associations/vosdroits/F2335) (<https://www.service-public.fr/associations/vosdroits/F2335>)
- Congés de maladie ordinaire, de grave maladie, d'accident du travail, de maladie professionnelle
- Congés de maternité, de paternité, d'adoption ou d'accueil d'un enfant
- Congé parental
- Congé pour se rendre en outre-mer ou à l'étranger en vue d'adopter un ou plusieurs enfants
- Congé de solidarité familiale
- Congés pour élever un enfant de moins de 8 ans, donner des soins à un enfant à charge, à l'époux(se), au partenaire de Pacs, à un ascendant à la suite d'un accident ou d'une maladie grave ou atteint d'un handicap nécessitant la présence d'une tierce personne, suivre son époux(se) ou partenaire de Pacs tenu de déménager pour des raisons professionnelles
- Congé pour raisons de famille
- Congé pour convenances personnelles
- Congé pour création ou reprise d'entreprise
- Temps partiel.

Les périodes de congé de présence parentale sont également prises en compte pour déterminer l'ancienneté ou la durée de services exigées pour les actions suivantes :

- Réévaluation de vos conditions de rémunération
- Ouverture de vos droits à formation
- Se présenter aux concours internes d'accès à la fonction publique
- Détermination du classement d'échelon des lauréats de ces concours

Retraite

Les périodes de congé de présence parentale sont prises en compte pour [l'assurance vieillesse du parent au foyer \(Avpf\)](https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2574) (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2574>).

La Caf procède automatiquement à votre affiliation et paie les cotisations d'assurance vieillesse.

Contrôle de l'administration

L'administration peut faire une enquête pour s'assurer que vous consacrez réellement votre congé à donner des soins à votre enfant.

S'il s'avère que cela n'est pas le cas, il peut être mis fin au congé après que vous ayez été invité(e) à présenter vos observations.

Fin du congé

Vous êtes réaffecté(e) sur votre emploi précédent. Sinon, vous êtes licencié(e) et disposez d'une priorité de réemploi dans votre établissement sur des fonctions similaires dotées d'une rémunération équivalente.

Vous pouvez demander à écourter votre congé.

Textes de loi et références

- Loi n°84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la FPE [✉](https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/LEGITEXT000006068830/) (<https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/LEGITEXT000006068830/>)
Article 40 bis
- Loi n°84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la FPT [✉](https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT000000320434/) (<https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT000000320434/>)
Article 60 sexies
- Loi n°86-33 du 9 janvier 1986 portant dispositions statutaires relatives à la FPH [✉](https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/LEGITEXT000006068965/) (<https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/LEGITEXT000006068965/>)
Article 41 - 11°
- Code des pensions civiles et militaires de retraite : article L9 [✉](https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000030949142/2015-07-30/) (https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000030949142/2015-07-30/)
- Décret n°86-83 du 17 janvier 1986 relatif aux agents contractuels de la FPE [✉](https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT000000699956/) (<https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT000000699956/>)
Articles 20 bis, 28, 31-1
- Décret n°88-145 du 15 février 1988 relatif aux agents non titulaires de la FPT [✉](https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT000000871608/) (<https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT000000871608/>)
Articles 14-2, 27, 28
- Décret n°91-155 du 6 février 1991 relatif aux agents contractuels de la FPH [✉](https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/LEGITEXT000006077231/) (<https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/LEGITEXT000006077231/>)
Article 19-1
- Décret n°2003-1306 relatif au régime de retraite des fonctionnaires affiliés à la CNRACL [✉](https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/LEGITEXT000005753112/) (<https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/LEGITEXT000005753112/>)
Article 11
- Décret n°2006-536 du 11 mai 2006 relatif au congé de présence parentale dans la FPE [✉](http://legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=LEGITEXT000006053687) (<http://legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=LEGITEXT000006053687>)
- Décret n°2006-1022 du 21 août 2006 relatif au congé de présence parentale dans la FPT [✉](http://legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=LEGITEXT000006054248) (<http://legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=LEGITEXT000006054248>)

Nos engagements

- Engagements et qualité
- Mise à disposition des données
- Partenaires
- Co-marquage
- 3939 Allo Service Public

Nous connaître

- À propos
- Aide
- Contact

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

Service Public vous informe et vous oriente vers les services qui permettent de connaître vos obligations, d'exercer vos droits et de faire vos démarches du quotidien.

Il est édité par la Direction de l'information légale et administrative et réalisé en partenariat avec les administrations nationales et locales.

- legifrance.gouv.fr
- gouvernement.fr
- data.gouv.fr

Nos partenaires

-

[Plan du site](#) [Accessibilité : totalement conforme](#) [Accessibilité des services en ligne](#) [Mentions légales](#) [Données personnelles et sécurité](#) [Conditions générales d'utilisation](#) [Gestion des cookies](#)

Sauf mention contraire, tous les textes de ce site sont sous licence etalab-2.0