

RÉGLEMENTATION :

Congé de présence parentale

PERSONNEL CONCERNÉ :

Fonctionnaires chercheurs et ITA

**Principaux
textes de
référence**

- loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat (article 40 *bis*) ;
- décret n° 94-874 du 7 octobre 1994 modifié fixant les dispositions communes applicables aux stagiaires de l'Etat et de ses établissements publics (article 21 *bis*) ;
- 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.

Définition

Le congé de présence parentale permet aux fonctionnaires de cesser leur activité professionnelle lorsque la maladie, l'accident ou le handicap particulièrement graves d'un enfant à charge rendent indispensables une présence soutenue de sa mère et/ou de son père auprès de lui et des soins contraignants.

Bénéficiaires

Il est accordé de droit au père et/ou à la mère fonctionnaire (stagiaire ou titulaire) chercheur ou ITA qui en fait la demande.

**Modalités
d'octroi**

- Le congé de présence parentale peut être octroyé soit au père, soit à la mère, soit simultanément ou successivement aux deux parents.
 - L'enfant objet de la demande de congé doit être à la charge de l'agent, au sens des prestations familiales.
 - L'agent qui souhaite bénéficier d'un congé de présence parentale doit en faire la demande par écrit au moins 15 jours avant la date souhaitée de début du congé.
 - L'intéressé(e) doit fournir à l'appui de sa demande un certificat médical attestant de la gravité de la maladie, de l'accident ou du handicap de l'enfant, de la nécessité de la présence soutenue d'un parent et de soins contraignants, et précisant la durée pendant laquelle s'impose cette nécessité.
- N.B. : en cas d'urgence liée à l'état de santé de l'enfant, le congé débute à la date de la demande, l'agent bénéficiaire disposant de 15 jours pour fournir le certificat médical requis.*
- L'agent bénéficiaire du droit à congé doit communiquer par écrit le calendrier mensuel de ses journées de congé de présence parentale, au plus tard 15 jours avant le début de chaque mois. Lorsqu'il souhaite prendre un ou plusieurs jours de congé de présence parentale ne correspondant pas à ce calendrier, l'agent doit en informer l'administration au moins 48 heures à l'avance.
 - Si la durée de bénéfice du congé de présence parentale consenti à l'agent excède 6 mois, la pathologie et la nécessité de présence soutenue et de soins contraignants font tous les 6 mois l'objet d'un nouvel examen qui donne lieu à un certificat médical transmis sans délai à l'administration.

**Durée du
congé**

- Le nombre de jours de congé de présence parentale dont peut bénéficier un agent pour un même enfant et en raison d'une même pathologie est au maximum de 310 jours ouvrés au cours d'une période de 36 mois (3 ans), commençant à courir à partir de la date initiale d'ouverture du droit à congé. Les jours de congé ne peuvent être fractionnés (par ex. en demi-journées).
- La durée initiale du congé de présence parentale est celle de la nécessité de présence soutenue et de soins contraignants définie dans le premier certificat médical.
- Au terme de cette durée initiale, 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 rouvert pour une nouvelle période, sur présentation d'un certificat médical le justifiant, dans la limite des 310 jours et des 3 ans susmentionnés.
- Lorsque la période de référence de 3 ans est épuisée, l'agent peut bénéficier d'un nouveau droit à congé en cas de rechute ou de récurrence de la pathologie initialement traitée, sous réserve de la production d'un certificat médical. Un nouveau crédit de 310 jours à prendre au sein d'une période de 3 ans est alors ouvert.
- Si l'enfant est affecté d'une pathologie nouvelle, un droit à congé de 310 jours et une période de référence de 3 ans sont également ouverts, et ce même si la période de référence courant au titre de la pathologie précédente n'est pas épuisée.
- Le congé cesse de plein droit en cas de décès de l'enfant.

N.B. : constituent des jours ouvrés tous les jours de la semaine du lundi au vendredi inclus.

RÉGLEMENTATION :

Congé de présence parentale

PERSONNEL CONCERNÉ :

Fonctionnaires chercheurs et ITA

Incidences diverses

- La rémunération
L'agent cesse d'être rémunéré par l'Inserm. Il peut solliciter, auprès de sa Caisse d'Allocations Familiales, le bénéfice d'un revenu de substitution, l'« allocation journalière de présence parentale ».
- La carrière
L'agent reste affecté dans son emploi.
Pour la détermination des droits à avancement, à promotion et à formation, les périodes de congé de présence parentale sont assimilées à des périodes d'activité à temps plein.
L'agent conserve la qualité d'électeur lors de l'élection des représentants du personnel aux C.A.P.
- La retraite
Les périodes de congé de présence parentale sont, dans certaines limites et conditions, prises en compte pour la constitution du droit à pension de retraite.
- Le stage (préalable à la titularisation)
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 corps, sa 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 présence parentale.
La date de fin de la durée statutaire du stage du fonctionnaire stagiaire qui a bénéficié du congé de présence parentale est reportée d'un nombre de jours ouvrés égal au nombre de jours de congé qu'il a utilisés (cf. fiche réglementaire « Durée du stage »).
Les périodes de congé de présence parentale sont prises en compte dans leur intégralité, lors de la titularisation de l'agent, dans le calcul des services retenus pour le classement et l'avancement.

Cumul des congés

- Les périodes de congé de présence parentale ne peuvent être imputées sur les congés annuels.
- Le congé de présence parentale n'est pas cumulable avec un congé de maternité, de paternité, d'adoption ou un congé parental.

Contrôles de l'administration

L'Inserm peut faire procéder aux enquêtes nécessaires pour s'assurer que l'activité du bénéficiaire du congé est réellement consacrée à donner des soins à son enfant.
Si le contrôle révèle que le congé n'est pas utilisé à cette fin, il peut y être mis fin après que l'intéressé(e) a été invité(e) à présenter ses observations.

Reprise de fonctions

- La fin du congé
Le congé de présence parentale prend fin :
 1. soit au terme prévu ;
 2. soit avant le terme prévu dans les cas ci-après :
 - a) décès de l'enfant ;
 - b) à la demande de l'agent, sous réserve d'en informer l'administration avec un préavis de 15 jours ;
 - c) à la suite d'un contrôle de l'administration.
- Les modalités de reprise de fonctions
Dans tous les cas de fin de congé évoqués ci-dessus, l'agent reprend ses fonctions dans son ancien emploi.
Dans le cas où cet emploi ne peut lui être proposé (emploi supprimé ou transformé), le fonctionnaire est affecté dans l'emploi correspondant à son grade le plus proche de son dernier lieu de travail.
S'il le demande, l'agent peut également être affecté dans l'emploi le plus proche de son domicile ; cette demande est, dans ce cas, examinée dans le cadre des règles de droit commun applicables aux mutations.