

Congé de présence parentale

Les modalités d'attribution du congé de présence parentale sont modifiées pour les fonctionnaires titulaires et stagiaires, ainsi que les contractuels.

Principes :

Lorsque la maladie, l'accident ou le handicap, d'un enfant à charge de moins de 20 ans présente une particulière gravité nécessitant une présence soutenue et des soins contraignants.

C'est un congé de droit.

La durée du congé :

Elle est au maximum de 310 jours ouvrés* au cours d'une période de 36 mois pour un même enfant et une même pathologie.

La durée initiale est celle indiquée dans le certificat médical. Cette durée peut être prolongée ou de nouveau ouverte par un nouveau certificat médical dans les limites des 310 jours.

Le décompte de la période de 36 mois s'effectue à compter de la date du 1er jour de présence parentale.

Un nouveau congé peut être accordé si et seulement si la période de 36 mois est écoulée**, sur présentation d'un nouveau certificat médical.

Il concerne les situations suivantes :

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

**jours effectivement travaillés, à l'exception des jours fériés habituellement non travaillés*

*** Il faut dissocier ouverture du droit à congé de son utilisation effective. Dans ces conditions, il est important de déposer sa demande au plus tôt.*

Exemple : Fin juin, un.e collègue apprend que son enfant va subir un traitement lourd pour une affection grave. Ouvrir le droit à congé avant les vacances scolaires d'été permet de fait de raccourcir la période entre l'expiration des 310 jours et la fin de la période de 36 mois. Cette pratique permet au collègue concerné de gagner 2 mois sur la possibilité de renouvellement de congé de présence parentale.

La demande :

Elle doit être faite par écrit au moins 15 jours avant le début ou le renouvellement du congé. Elle est accompagnée d'un certificat médical attestant la gravité de la maladie, de l'accident ou du handicap et la nécessité de la présence soutenue du parent. Il précise la durée prévisible du traitement.

En cas d'urgence, le congé peut débuter à la date de la demande. Alors, le certificat médical sera transmis dans les 15 jours.

L'organisation du congé :

La modalité du congé est à la main de l'agent·e. Il peut être pris de manière continue, fractionnée à la journée ou en plusieurs périodes ou sous la forme "d'un temps partiel". La modalité choisie ainsi que les dates prévisionnelles de congé doivent figurer dans le courrier de demande.

Les dates prévisionnelles et l'organisation sont modifiables "de droit" à condition de le signaler par écrit au moins 48 heures à l'avance au chef de service. Ce délai 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 la présence immédiate d'un parent.

Conséquences financières:

Ne sont retenus sur salaire **que les jours de classe** pour lesquels le collègue est effectivement absent. Ces jours-là, il pourra percevoir l'allocation journalière de présence parentale AJPP versée par la CAF

Formule de calcul du montant: $A = (7 * shn) / (1 - a)$

- A: montant de l'allocation journalière arrondi au centième d'euro
- shn: montant horaire du SMIC en vigueur au 1er janvier de l'année civile en cours après déduction des cotisations et contributions sociales (8,37€ au 01/01/2022)
- a: taux de contribution relative au remboursement de la dette (CRDS) (0,5% depuis sa création en 1996)
- Ce nouveau calcul est à prendre en compte pour les prestations dûes à partir du 1er janvier 2022.
- **Calcul au 01/01/2022 :**
 $A = (7 * 8,37) / (1 - 0,005) = 58,88 \text{ € par jour}$

Conséquences sur la carrière :

Ces congés sont assimilés à du temps plein pour les droits à formation, à promotion, à avancement d'échelon et de grade. Se pose la question de cette période pour le rechargement des droits à CLM, temps partiel thérapeutique....

Le fonctionnaire reste affecté dans son emploi.

Pour le droit à pension, ce congé est pris en compte, dans la limite de 3 ans par enfant né ou adopté depuis le 1er janvier 2004.

Pour les contractuel·es, les périodes de congé de présence parentale sont prises en compte pour l'assurance vieillesse du parent au foyer (AVPF)

Interruption du congé :

Si l'agent·e souhaite écourter son congé, il·elle doit en informer son administration au moins 15 jours à l'avance. Il s'interrompt, de fait, en cas de décès de l'enfant.

Cas des stagiaires :

La durée statutaire du stage du fonctionnaire stagiaire est incrémentée du nombre de jours ouvrés égal au nombre de jours et, le cas échéant, de demi-journées, de congé de présence parentale qu'il·elle a utilisés.

Contrôle :

L'administration peut procéder à une vérification pour s'assurer que l'utilisation de ce congé est dédiée effectivement aux soins à son enfant. A défaut, l'administration peut mettre fin à celui-ci après que l'intéressé.e ait pu présenter ses observations.

Textes de référence :

- Décret 2020-1492 du 30 novembre 2020
- Article 40 bis - Loi n° 84-16 du 11 janvier 1984
- Décret n° 2022-88 du 28 janvier 2022