

Réf. : CDG-INFO2020-24/CDE

Personnes à contacter : Christine DEUDON

☎ : 03.59.56.88.48

Date : le 2 décembre 2020

MISE A JOUR DU 4 JANVIER 2021

Suite à la parution de la loi n° 2020-1576 du 14/12/2020 de financement de la sécurité sociale pour 2021 (article 73), le présent CDG-INFO a été mis à jour (pages 7 à 10). En effet, cet article prévoit l'allongement du congé de paternité et d'accueil de l'enfant ainsi que du congé d'adoption à compter du 01/07/2021.

LES MESURES EN MATIERE DE SANTE ET DE FAMILLE DANS LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE

REFERENCES JURIDIQUES :

- ♦ Loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, notamment l'article 40. I. (JO du 07/08/2019),
- ♦ Ordonnance n° 2020-1447 du 25 novembre 2020 portant diverses mesures en matière de santé et de famille dans la fonction publique (JO du 26/11/2020),
- ♦ Rapport au Président de la République relatif à l'ordonnance n° 2020-1447 du 25 novembre 2020 portant diverses mesures en matière de santé et de famille dans la fonction publique (JO du 26/11/2020),
- ♦ Loi n° 2020-1576 du 14 décembre 2020 de financement de la sécurité sociale pour 2021 (article 73) (JO du 15/12/2020).

L'ordonnance n° 2020-1447 du 25/11/2020 portant diverses mesures en matière de santé et de famille dans la fonction publique est prise en application des 2° à 5° de l'article 40. I. de la loi n° 2019-828 du 06/08/2019 de transformation de la fonction publique et vise à créer ou modifier diverses dispositions en matière de protection sociale des agent·es public·ques dans les domaines suivants :

- L'aptitude physique à l'entrée dans la fonction publique (*chapitre I^{er} de l'ordonnance*),
- Les instances médicales (*chapitre II de l'ordonnance*),
- Les congés pour raison de santé (*chapitre III de l'ordonnance*),
- Le maintien dans l'emploi et au retour à l'emploi des agent·es public·ques (le temps partiel pour raison thérapeutique et le reclassement des fonctionnaires déclaré·es inaptes à l'exercice de leurs fonctions pour raison de santé) (*chapitre IV de l'ordonnance*),
- Les congés pour raisons familiales (*chapitre V de l'ordonnance*).

⇒ Articles 1 à 12 de l'ordonnance n° 2020-1447 du 25/11/2020.

Ces dispositions entrent en vigueur à des périodes différentes.

Les dispositions relatives aux instances médicales (*chapitre I^{er} de l'ordonnance*) et aux congés pour raison de santé (*chapitre III de l'ordonnance*) entrent en vigueur au plus tard le 1^{er} février 2022 permettant ainsi de laisser, d'une part, le temps de la concertation nécessaire sur les projets de textes réglementaires et, d'autre part, de mettre en place l'organisation administrative de la nouvelle instance médicale fusionnée.

Les dispositions relatives au temps partiel pour raison thérapeutique (article 9) entrent en vigueur au plus tard le 1^{er} juin 2021.

⇒ Article 13 de l'ordonnance n° 2020-1447 du 25/11/2020.

Enfin, des modalités de gestion de la période transitoire vers les nouvelles règles sont également prévues à l'article 14 de l'ordonnance.

⇒ Article 14 de l'ordonnance n° 2020-1447 du 25/11/2020.

SOMMAIRE

1 - LES DISPOSITIONS RELATIVES A L'APTITUDE PHYSIQUE A L'ENTREE DANS LA FONCTION PUBLIQUE (ARTICLE 1 ^{ER} DE L'ORDONNANCE N° 2020-1447 DU 25/11/2020)	PAGE 3
2 - LES DISPOSITIONS RELATIVES AUX INSTANCES MEDICALES (ARTICLE 2)	PAGE 3
3 - LES DISPOSITIONS RELATIVES AUX CONGES POUR RAISON DE SANTE (ARTICLES 4 A 8)	PAGE 4
4 - LES DISPOSITIONS RELATIVES AU MAINTIEN DANS L'EMPLOI ET AU RETOUR A L'EMPLOI DES AGENT·ES PUBLIC·QUES (ARTICLES 9 A 10)	PAGE 5
4.1 - LES DISPOSITIONS RELATIVES AU TEMPS PARTIEL POUR RAISON THERAPEUTIQUE (ARTICLE 9)	PAGE 5
4.2 - LES DISPOSITIONS RELATIVES AU RECLASSEMENT DES FONCTIONNAIRES DECLARE·ES INAPTES A L'EXERCICE DE LEURS FONCTIONS POUR RAISON DE SANTE (ARTICLE 10)	PAGE 6
5 - LES DISPOSITIONS RELATIVES AUX CONGES POUR RAISONS FAMILIALES (ARTICLES 11 A 12)	PAGE 7
5.1 - LES CONGES LIES A LA PARENTALITE (ARTICLE 11)	PAGE 7
5.2 - LE CONGE DE PROCHE AIDANT (ARTICLE 12)	PAGE 10

1 - LES DISPOSITIONS RELATIVES A L'APTITUDE PHYSIQUE A L'ENTREE DANS LA FONCTION PUBLIQUE

Les nouvelles dispositions visent à mettre en cohérence les conditions d'accès à l'emploi public avec l'objectif de non-discrimination au regard de l'état de santé des candidat·es aux emplois publics.

Ainsi, la condition générale d'aptitude physique à l'entrée dans la fonction publique est remplacée par **des conditions de santé particulières exigées pour l'exercice de certaines fonctions** relevant de certains cadres d'emplois en raison des risques spécifiques que ces fonctions comportent pour les agent·es ou pour les tiers et des sujétions que celles-ci impliquent.

Les statuts particuliers fixeront la liste de ces fonctions ainsi que les règles générales suivant lesquelles ces conditions de santé particulières sont appréciées.

⇒ Article 1^{er} - I. de l'ordonnance n° 2020-1447 du 25/11/2020.
⇒ Articles 5 - 5° et 5 bis - 4° de la loi n° 83-634 du 13/07/1983.

➤ L'entrée en vigueur de ces dispositions

Afin de laisser le temps de la concertation sur les statuts particuliers qui doivent déterminer les fonctions nécessitant des conditions d'aptitude physique et mentale particulières, les conditions générales d'aptitude physique existantes au 27/11/2020 (date d'entrée en vigueur de l'ordonnance n° 2020-1447 du 25/11/2020) sont maintenues jusqu'à l'entrée en vigueur des dispositions réglementaires prises pour l'application de ces dispositions et au plus tard jusqu'à deux ans suivant la publication de l'ordonnance (soit jusqu'au 26/11/2022).

⇒ Article 14. - I. de l'ordonnance n° 2020-1447 du 25/11/2020.

2 - LES DISPOSITIONS RELATIVES AUX INSTANCES MEDICALES

Les dispositions visent à simplifier l'organisation et le fonctionnement des instances médicales de la fonction publique (comités médicaux et commissions de réforme) en instituant une instance médicale unique, le conseil médical, issu de la fusion des comités médicaux et de la commission de réforme.

Cette instance médicale aura compétence, au regard des dispositions réglementaires d'application à venir, en matière de :

- congés pour raison de santé (congés de maladie ordinaire, congé de longue maladie et congé de longue durée),
- et de congé pour invalidité temporaire imputable au service (CITIS).

Ces dispositions devront également préciser les modalités d'organisation et de fonctionnement du conseil médical.

Cette instance médicale unique devient ainsi la référence unique pour tous les textes applicables aux fonctionnaires civil·es se rapportant à ces sujets.

⇒ Article 2. - I. et II. de l'ordonnance n° 2020-1447 du 25/11/2020.
⇒ Article 21 ter de la loi n° 83-634 du 13/07/1983.
⇒ Articles 23 et 57 de la loi n° 84-53 du 26/01/1984.

➤ L'entrée en vigueur de ces dispositions

Les dispositions relatives aux instances médicales entrent en vigueur le 01/02/2022.

⇒ Article 13 de l'ordonnance n° 2020-1447 du 25/11/2020.

Les avis rendus par les comités médicaux et les commissions de réforme avant le 01/02/2022 mais n'ayant pas encore donné lieu à une décision administrative sont réputés être des avis rendus par les conseils médicaux.

⇒ Article 14 de l'ordonnance n° 2020-1447 du 25/11/2020.

3 - LES DISPOSITIONS RELATIVES AUX CONGES POUR RAISON DE SANTE

L'article 4 de l'ordonnance vise à clarifier la terminologie des congés maladie telle que rédigée à l'article 21 de la loi n° 83-634 du 13/07/1983.

Les termes « congés de maladie » sont ainsi remplacés par les termes : « congés pour raison de santé ».

Trois catégories de congés pour raison de santé dont les droits sont ouverts aux fonctionnaires sont recensées : le congé de maladie (ordinaire), le congé de longue maladie et le congé de longue durée.

⇒ Article 4 de l'ordonnance n° 2020-1447 du 25/11/2020.
⇒ Article 21. - I. de la loi n° 83-634 du 13/07/1983.

➤ L'entrée en vigueur de cette disposition

Cette disposition est d'application immédiate au 27/11/2020.

L'article 5 de l'ordonnance vise à clarifier les droits à congé de longue maladie et à congé de longue durée en précisant que leur utilisation peut avoir lieu de manière continue ou discontinue.

Cet article instaure, par ailleurs, la portabilité du congé de longue maladie et du congé de longue durée ainsi que des modalités d'utilisation afférentes en cas de mobilité intra et inter-versants de la fonction publique du-de la fonctionnaire bénéficiaire de l'un de ces congés.

⇒ Article 5. - II. de l'ordonnance n° 2020-1447 du 25/11/2020.
⇒ Article 57 - 3° et 4° de la loi n° 84-53 du 26/01/1984.

➤ L'entrée en vigueur de ces dispositions

Les dispositions relatives aux congés pour raison de santé entrent en application à la date d'entrée en vigueur des dispositions réglementaires prises pour son application et, au plus tard, le 01/02/2022.

⇒ Article 13 de l'ordonnance n° 2020-1447 du 25/11/2020.

Des décrets en Conseil d'Etat précisent :

S'agissant des congés pour raison de santé :

- les modalités des différents régimes de congé pour raison de santé (congé de maladie ordinaire, congé de longue maladie et congé de longue durée), déterminent leurs effets sur la situation administrative du ou de la fonctionnaire et prévoient les obligations auxquelles le-la fonctionnaire demandant le bénéfice ou bénéficiant de ces congés est tenu-e de se soumettre en vue de l'octroi ou du maintien de ces congés, sous peine de voir réduire ou supprimer le traitement qui lui avait été conservé,

S'agissant du temps partiel thérapeutique :

- les modalités du service à temps partiel pour raison thérapeutique, déterminent leurs effets sur la situation administrative du ou de la fonctionnaire et prévoient les obligations auxquelles le-la fonctionnaire demandant le bénéfice ou bénéficiant d'un temps partiel pour raison thérapeutique est tenu-e de se soumettre en vue de l'octroi ou du maintien de ce temps partiel pour raison thérapeutique, sous peine de voir réduire ou supprimer le traitement qui lui avait été conservé,

S'agissant d'une formation ou d'un bilan de compétences ou de la pratique d'une activité pendant les congés pour raison de santé ou le CITIS :

- les modalités suivant lesquelles, à sa demande et sous réserve d'un avis médical favorable, le-la fonctionnaire peut bénéficier d'une formation ou d'un bilan de compétences ou pratiquer une activité durant les congés pour raison de santé et le congé pour invalidité temporaire imputable au service (CITIS) lorsque celle-ci est de nature à favoriser la réadaptation ou la reconversion professionnelle du ou de la fonctionnaire.

Les dispositions suppriment, par ailleurs, la possibilité de fixer des obligations au ou à la fonctionnaire en congé pour raison de santé ou en congé pour invalidité temporaire imputable au service (CITIS) *en vue du*

rétablissement de sa santé, sous peine de voir réduire ou supprimer le traitement qui leur avait été conservé, compte tenu du fait que cette obligation actuellement prévue n'a pas reçue d'application effective.

⇒ Article 6. - II. et IV. de l'ordonnance n° 2020-1447 du 25/11/2020.
⇒ Article 21 bis. - VI. de la loi n° 83-634 du 13/07/1983.
⇒ Article 58 de la loi n° 84-53 du 26/01/1984.

L'article 7 de l'ordonnance renforce le cadre du secret professionnel auquel sont astreint-es les agent-es public-ques travaillant au sein des services administratifs en charge des dossiers d'accidents de service et de maladies professionnelles en leur permettant d'avoir connaissance des seuls renseignements médicaux ou pièces médicales dont la production est nécessaire à l'examen des droits du ou de la fonctionnaire.

⇒ Article 7 de l'ordonnance n° 2020-1447 du 25/11/2020.
⇒ Article 21 bis. - VIII. de la loi n° 83-634 du 13/07/1983.

Pour le-la fonctionnaire dont la maladie liée à une infection au SARS-CoV2 est reconnue imputable au service, le congé pour invalidité temporaire imputable au service (CITIS), l'allocation temporaire d'invalidité et la rente viagère d'invalidité prennent effet à compter de la date de la première constatation médicale de cette maladie même pour des périodes antérieures à la date de création du tableau de maladie professionnelle liées à une infection au SARS-CoV2 (décret n° 2020-1131 du 14/09/2020) ceci, afin qu'aucun frein ne puisse empêcher la prise en charge des conséquences de ces infections professionnelles.

⇒ Article 8 de l'ordonnance n° 2020-1447 du 25/11/2020.

4 - LES DISPOSITIONS RELATIVES AU MAINTIEN DANS L'EMPLOI ET AU RETOUR A L'EMPLOI DES AGENT•ES PUBLIC•QUES

4.1 - LES DISPOSITIONS RELATIVES AU TEMPS PARTIEL POUR RAISON THERAPEUTIQUE

Ces dispositions relatives au temps partiel pour raison thérapeutique sont totalement réécrites. Elles ouvrent la possibilité au ou à la fonctionnaire de travailler à temps partiel pour raison thérapeutique en l'absence d'arrêt maladie préalable et élargit la portée de ce dispositif au maintien et au retour à l'emploi. En effet, le-la fonctionnaire en activité peut être autorisé-e à accomplir un service à temps partiel pour raison thérapeutique lorsque l'exercice des fonctions à temps partiel permet :

- a) soit le maintien ou le retour à l'emploi de l'intéressé-e et est reconnu comme étant de nature à favoriser l'amélioration de son état de santé,
- b) soit à l'intéressé-e de bénéficier d'une rééducation ou d'une réadaptation professionnelle pour retrouver un emploi compatible avec son état de santé.

Les dispositions instaurent la possibilité de reconstituer les droits de l'agent-e après un délai minimal. En effet, le service à temps partiel pour raison thérapeutique peut être exercé de manière continue ou discontinuée pour une période dont la durée totale peut atteindre un an au maximum. Au terme de ses droits à exercer un service à temps partiel pour raison thérapeutique, le-la fonctionnaire peut bénéficier d'une nouvelle autorisation, au titre de la même pathologie, à l'issue d'un délai minimal d'un an.

La portabilité du droit ouvert à travailler à temps partiel pour raison thérapeutique en cas de mobilité intra et inter-versants de la fonction publique de l'agent-e bénéficiaire de ce dispositif est également prévue par les nouvelles dispositions.

Le-la fonctionnaire autorisé-e à accomplir un service à temps partiel pour raison thérapeutique conserve le bénéfice de l'autorisation qui lui a été donnée auprès de toute personne publique qui l'emploie.

Les dispositions précisant d'une part, que le temps partiel pour raison thérapeutique ne peut pas être inférieur au mi-temps et d'autre part, que le-la fonctionnaire placé-e en temps partiel pour raison thérapeutique perçoit l'intégralité de son traitement, du supplément familial de traitement et de l'indemnité de résidence restent inchangées, l'ordonnance ne se prononçant pas sur le régime indemnitaire.

⇒ Article 9. - II. de l'ordonnance n° 2020-1447 du 25/11/2020.
⇒ Article 57 - 4° bis de la loi n° 84-53 du 26/01/1984.

➤ L'entrée en vigueur de ces dispositions

Les dispositions relatives au temps partiel pour raison thérapeutique entrent en application à la date d'entrée en vigueur des dispositions réglementaires prises pour son application et, au plus tard, le 01/06/2021.

⇒ Article 13 de l'ordonnance n° 2020-1447 du 25/11/2020.

Les nouvelles dispositions relatives au temps partiel pour raison thérapeutique sont applicables aux demandes déposées à compter de l'entrée en vigueur de ces dispositions, soit au plus tard, le 01/06/2021.

Afin de ne pas remettre en cause les situations constituées, les fonctionnaires bénéficiant de ce dispositif poursuivent la période en cours de temps partiel pour raison thérapeutique selon les dispositions antérieures jusqu'au terme de cette période.

Enfin, les modalités de reconstitution des droits à temps partiel pour raison thérapeutique sont précisées pour les fonctionnaires qui avaient épuisé ce droit.

En effet, les fonctionnaires qui, à la date d'entrée en vigueur de ces dispositions (soit au plus tard, le 01/06/2021), ont épuisé les droits à temps partiel pour raison thérapeutique, retrouvent le droit à ce temps partiel lorsqu'il s'est écoulé un an à compter du terme de la dernière période de temps partiel pour raison thérapeutique qui leur avait été accordée.

⇒ Article 14 de l'ordonnance n° 2020-1447 du 25/11/2020.

4.2 - LES DISPOSITIONS RELATIVES AU RECLASSEMENT DES FONCTIONNAIRES DECLARÉ·ES INAPTES A L'EXERCICE DE LEURS FONCTIONS POUR RAISON DE SANTE

L'article 10 de l'ordonnance instaure la possibilité, pour les fonctionnaires déclaré·es inaptes à l'exercice de leurs fonctions pour raison de santé, de bénéficier d'un reclassement entre versants de la fonction publique avec maintien d'une priorité dans leur administration d'origine.

Le reclassement est subordonné à la présentation d'une demande par l'intéressé·e. Toutefois, la procédure de reclassement peut être engagée en l'absence de demande expresse de l'intéressé·e sous réserve que ce dernier ou cette dernière dispose de voies de recours.

⇒ Article 10. - II. de l'ordonnance n° 2020-1447 du 25/11/2020.

⇒ Article 81 de la loi n° 84-53 du 26/01/1984.

Enfin, les dispositions clarifient le régime de la période de préparation au reclassement (P.P.R.) en rappelant que la procédure est ouverte non seulement aux agent·es à l'égard desquel·les une procédure d'inaptitude a été engagée mais également à ceux ou celles qui ont été reconnu·es inaptes.

Les dispositions précisant que le·la fonctionnaire peut, sur la base du volontariat et avec l'accord de son médecin traitant, suivre une formation ou un bilan de compétences, pendant son congé pour raison de santé sont supprimées suite à la réécriture de l'article 58 de la loi n° 84-53 du 26/01/1984 par l'article 6 de l'ordonnance (cf. paragraphe 3).

⇒ Article 10. - II. de l'ordonnance n° 2020-1447 du 25/11/2020.

⇒ Article 85-1 de la loi n° 84-53 du 26/01/1984.

5 - Les dispositions relatives aux congés pour raisons familiales

5.1 - LES CONGES LIES A LA PARENTALITE

L'article 11 de l'ordonnance vise à rendre plus lisibles les congés liés à la parentalité en réorganisant l'article 57 - 5° de la loi n° 84-53 du 26/01/1984 et liste les congés suivants :

- le congé de maternité (a),
- le congé de naissance (b),
- le congé pour l'arrivée d'un·e enfant placé·e en vue de son adoption (c),
- le congé d'adoption (d),
- et le congé de paternité et d'accueil de l'enfant (e).

Cet article permet également d'harmoniser le régime de chacun de ces congés en renvoyant directement aux durées applicables aux salarié·es du secteur privé correspondantes (articles du code du travail) afin d'assurer une stricte équité de traitement entre les bénéficiaires quel que soit leur régime.

NATURE DU CONGÉ	NOMBRE DE JOURS	ARTICLES DU CODE DU TRAVAIL
Congé de maternité	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 16 semaines (1^{er} et 2^{ème} enfant) : 6 sem. prénatales / 10 sem. postnatales (report possible de 3 semaines maxi. du congé prénatal sur le congé postnatal à la demande de l'agent·e et sous réserve d'un avis favorable du ou de la professionnel·le de santé qui la suit) ▪ 26 semaines (à partir du 3ème enfant) : 8 sem. prénatales / 18 sem. postnatales (report possible de 3 semaines maxi. du congé prénatal sur le congé postnatal à la demande de l'agent·e et sous réserve d'un avis favorable du ou de la professionnel·le de santé qui la suit ou augmentation possible de 2 semaines maxi. du congé prénatal en réduisant le congé postnatal) ▪ 34 semaines (jumeaux) : 12 sem. prénatales / 22 sem. postnatales (augmentation possible de 4 semaines maxi. du congé prénatal en réduisant le congé postnatal) ▪ 46 semaines (naissance de plus de deux enfants) : 24 sem. prénatales / 22 sem. postnatales <p>Lorsqu'un état pathologique est attesté par un certificat médical comme résultant de la grossesse ou de l'accouchement, augmentation du congé de maternité de la durée de cet état pathologique</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ dans la limite de 2 semaines avant la date présumée de l'accouchement, ▪ dans la limite de 4 semaines après la date de l'accouchement 	Articles L. 1225-17 à L. 1225-21 du code du travail
	<p>En cas de décès de la mère au cours de la période entre la naissance de l'enfant et la fin du congé de maternité, le père fonctionnaire bénéficie d'un droit à congé pour la durée restant à courir entre la date du décès de la mère et la fin de ce congé dont elle aurait bénéficié. Lorsque le père de l'enfant ne demande pas à bénéficier de ce congé, ce droit est accordé au ou à la conjoint·e fonctionnaire de la mère ou au·à la fonctionnaire lié·e à elle par un pacte civil de solidarité (PACS) ou vivant maritalement avec elle.</p> <p>Lorsque l'enfant est resté·e hospitalisé·e jusqu'à l'expiration de la sixième semaine suivant l'accouchement, le·la fonctionnaire peut reporter à la date de la fin de l'hospitalisation de l'enfant tout ou partie des congés auxquels il·elle peut encore prétendre.</p>	Article 57 - 5° a) de la loi n° 84-53
Congé de naissance	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 3 jours pour chaque naissance <p><u>A compter du 1^{er} juillet 2021</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ 3 jours pour chaque naissance <p>Cette période de congés commence à courir, au choix de l'agent·e, le jour de la naissance de l'enfant ou le premier jour ouvrable qui suit.</p>	Article L. 3142-4 du code du travail
	<p>Ce congé de naissance bénéficie au fonctionnaire père de l'enfant ainsi que, le cas échéant, au·à la fonctionnaire conjoint·e de la mère ou au·à la fonctionnaire lié·e à elle par un pacte civil de solidarité (PACS) ou vivant maritalement avec elle.</p>	Article 57 - 5° b) de la loi n° 84-53

NATURE DU CONGÉ	NOMBRE DE JOURS	ARTICLES DU CODE DU TRAVAIL
Congé pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 3 jours pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption 	Article L. 3142-4 du code du travail
	<p>Ce congé est pris de manière continue ou fractionnée à l'occasion de chaque arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption dans les quinze jours entourant l'arrivée de l'enfant adopté-e.</p> <p>Son bénéfice est ouvert à la demande du-de la fonctionnaire adoptant-e.</p>	Article 57 - 5° c) de la loi n° 84-53
Congé d'adoption	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 1^{er} ou 2^{ème} enfant : 10 semaines (ce congé peut précéder de sept jours consécutifs, au plus, l'arrivée de l'enfant au foyer) ▪ 3^{ème} enfant ou plus : 18 semaines ▪ Adoptions multiples : 22 semaines 	Article L. 1225-37 du code du travail
	<p><u>A compter du 1^{er} juillet 2021</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ 1^{er} ou 2^{ème} enfant : 16 semaines (ce congé peut précéder de sept jours consécutifs, au plus, l'arrivée de l'enfant au foyer) ▪ 3^{ème} enfant ou plus : 18 semaines ▪ Adoptions multiples : 22 semaines 	
	<p>Le droit au congé d'adoption est ouvert au-à la fonctionnaire à qui l'autorité administrative compétente ou tout organisme désigné à cet effet confie un-e enfant en vue de son adoption. Il est ouvert à l'un ou l'autre des parents adoptifs. Lorsque les deux conjoint-es sont fonctionnaires en activité, le congé peut être réparti entre les deux parents. Dans ce cas, la durée du congé d'adoption est augmentée de 11 jours supplémentaires, portés à 18 jours en cas d'adoption multiples et est fractionnée en deux périodes seulement, dont la plus courte est d'au moins 11 jours. Ces périodes peuvent être simultanées (Article L. 1225-40 du code du travail).</p> <p><u>A compter du 1^{er} juillet 2021</u></p> <p>Le droit au congé d'adoption est ouvert au-à la fonctionnaire à qui l'autorité administrative compétente ou tout organisme désigné à cet effet confie un-e enfant en vue de son adoption. Il est ouvert à l'un ou l'autre des parents adoptifs. Lorsque les deux conjoint-es sont fonctionnaires en activité, le congé peut être réparti entre les deux parents. Dans ce cas, la durée du congé d'adoption est augmentée de 25 jours supplémentaires, portés à 32 jours en cas d'adoption multiples et est fractionnée en deux périodes seulement, dont la plus courte est d'au moins 25 jours. Ces périodes peuvent être simultanées (Article L. 1225-40 du code du travail).</p>	Article 57 - 5° d) de la loi n° 84-53
Congé de paternité et d'accueil de l'enfant	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 11 jours consécutifs ▪ 18 jours consécutifs en cas de naissances multiples 	Article L. 1225-35 du code du travail
	<p><u>A compter du 1^{er} juillet 2021</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ 25 jours calendaires ▪ 32 jours calendaires en cas de naissances multiples <p>Le congé de paternité et d'accueil de l'enfant est composé de deux périodes :</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ une période de 4 jours calendaires consécutifs, faisant immédiatement suite au congé de naissance de 3 jours mentionné au 3° de l'article L. 3142-1 du code du travail, ▪ et d'une période de 21 jours calendaires (ou 28 jours calendaires en cas de naissances multiples). <p>Ce congé de paternité et d'accueil de l'enfant bénéficie au père fonctionnaire ainsi que, le cas échéant, au-à la conjoint-e fonctionnaire de la mère ou au-à la fonctionnaire lié-e à elle par un pacte civil de solidarité (PACS) ou vivant maritalement avec elle.</p>	Article 57 - 5° e) de la loi n° 84-53

NATURE DU CONGÉ	NOMBRE DE JOURS	ARTICLES DU CODE DU TRAVAIL
	<p>Lorsque l'état de santé de l'enfant nécessite son hospitalisation immédiate après la naissance dans une unité de soins spécialisée, le congé de paternité et d'accueil de l'enfant est de droit pendant la période d'hospitalisation, dans la limite d'une durée maximale de 30 jours consécutifs (décret n° 2019-630 du 24/06/2019).</p> <p><u>A compter du 1^{er} juillet 2021</u> Lorsque l'état de santé de l'enfant nécessite son hospitalisation immédiate après la naissance dans une unité de soins spécialisée, la période de congé de 4 jours consécutifs mentionnée au troisième alinéa de l'article L. 1225-35 du code du travail est prolongée de droit, à la demande de l'agent·e, pendant la période d'hospitalisation, dans la limite d'une durée maximale de 30 jours consécutifs (décret n° 2019-630 du 24/06/2019).</p>	

Ces dispositions visent à prendre en compte les évolutions intervenues dans le secteur privé, ce qui permet d'appliquer aux fonctionnaires les mesures relatives :

- d'une part, au congé de naissance visant à élargir ce congé aux situations d'accueil de l'enfant en vue de son adoption et à l'ouvrir au ou à la conjoint·e, partenaire de pacte civil de solidarité ou concubin·e de la mère sans être le père de l'enfant,
- d'autre part, au congé de paternité et de l'accueil de l'enfant visant à créer une période supplémentaire d'une durée maximale de trente jours consécutifs lorsque l'enfant est hospitalisé·e immédiatement après sa naissance, pendant toute la période d'hospitalisation dans une ou plusieurs unités de soins spécialisés.

Un décret en Conseil d'Etat définira les conditions d'attribution de ces congés, notamment pour maintenir le fractionnement du congé de paternité et d'accueil de l'enfant spécifique à la fonction publique.

Les renvois au code du travail permettront également que toute réforme future des durées des congés liés à la parentalité dans le secteur privé seront applicables aux fonctionnaires, notamment celles relatives à l'allongement des durées du congé de paternité et de l'accueil de l'enfant et du congé d'adoption prévu par le projet de loi de financement de sécurité sociale (PLFSS) pour 2021 (cf. paragraphe suivant et article 73 de la loi n° 2020-1576 du 14/12/2020).

⇒ Article 11. - II. de l'ordonnance n° 2020-1447 du 25/11/2020.
⇒ Article 57 - 5° de la loi n° 84-53 du 26/01/1984.

DISPOSITIONS A COMPTER DU 1^{ER} JUILLET 2021

➤ Le congé de paternité et d'accueil de l'enfant à compter du 1^{er} juillet 2021

L'article 73 de la loi n° 2020-1576 du 14/12/2020 de financement de la sécurité sociale pour 2021 allonge le congé de paternité et d'accueil de l'enfant à compter du 1^{er} juillet 2021.

À compter de cette date, le congé de paternité et d'accueil de l'enfant est porté de 11 jours à 25 jours calendaires (ou de 18 jours à 32 jours calendaires en cas de naissances multiples), auquel s'ajoute le congé de naissance de 3 jours pris en application de l'article L. 3142-1 du code du travail, soit une durée totale de 28 jours (ou 35 jours en cas de naissances multiples).

Le congé de paternité et d'accueil de l'enfant est composé de deux périodes :

- une période de 4 jours calendaires consécutifs, faisant immédiatement suite au congé de naissance de 3 jours mentionné au 3° de l'article L. 3142-1 du code du travail,
- et d'une période de 21 jours calendaires (ou 28 jours calendaires en cas de naissances multiples).

⇒ Article 73 de la loi n° 2020-1576 du 14/12/2020.
⇒ Article L 1225-35 du code du travail.

➤ Le congé d'adoption à compter du 1^{er} juillet 2021

L'article 73 de la loi n° 2020-1576 du 14/12/2020 de financement de la sécurité sociale pour 2021 allonge le congé d'adoption à compter du 1^{er} juillet 2021.

À compter de cette date, le congé d'adoption est porté de 10 semaines à 16 semaines (pour le 1^{er} ou 2^{ème} enfant).

La durée du congé d'adoption à compter du 3^{ème} enfant ou en cas d'adoptions multiples reste inchangée (18 semaines et 22 semaines).

⇒ Article 73 de la loi n° 2020-1576 du 14/12/2020.
⇒ Article L 1225-37 du code du travail.

Entrée en vigueur :

Conformément au IV. de l'article 73 de la loi n° 2020-1576 du 14/12/2020, ces nouvelles dispositions entrent en vigueur le 1^{er} juillet 2021. Elles s'appliquent aux enfants né-es ou adopté-es à compter de cette date ainsi qu'aux enfants, né-es avant cette date, dont la naissance était supposée intervenir à compter du 1^{er} juillet 2021.

⇒ Article 73 de la loi n° 2020-1576 du 14/12/2020.

5.2 - LE CONGE DE PROCHE AIDANT

Les dispositions ajoutent la notion de durée maximale du congé de proche aidant en cohérence avec les dispositions applicables aux salarié-es du secteur privé et dans un objectif de gestion souple de ce congé.

Ce congé est étendu aux agent-es contractuel-les de droit public de la fonction publique territoriale en modifiant l'article 136 de la loi n° 84-53 du 26/01/1984.

⇒ Article 12 de l'ordonnance n° 2020-1447 du 25/11/2020.
⇒ Articles 57 - 10° bis et 136 de la loi n° 84-53 du 26/01/1984.

Le décret n° 2020-1557 du 08/12/2020 relatif au congé de proche aidant dans la fonction publique, paru au journal officiel du 10/12/2020, détermine, pour les fonctionnaires et les agent-es contractuel-les de droit public, les conditions d'attribution et de renouvellement du congé de proche aidant. Il précise également les délais et modalités de mise en œuvre et les cas de situations d'urgence pour lesquels les délais sont supprimés. Enfin, il définit les modalités d'utilisation de ce congé ainsi que les cas de reprise anticipée et de renoncement. Ce décret fait l'objet d'une analyse et de la rédaction du CDG-INFO2021-3.



Le Cdg59 autorise la réutilisation de ses informations et documents dans les libertés et les conditions prévues par la licence (picot de la licence) sous réserve d'apposer la mention :
« Source : Cdg59, titre et lien du document ou de l'information et date de sa dernière mise à jour »