

Réf. : CDG-INFO2020-15/CDE

Personnes à contacter : Christine DEUDON et Sylvie TURPAIN
Téléphone : 03.59.56.88.48/58

Date : le 7 mai 2020

**LES MODIFICATIONS STATUTAIRES RELATIVES AU CONGE PARENTAL ET A LA
DISPONIBILITE DE DROIT POUR ELEVER UN·E ENFANT**

REFERENCES JURIDIQUES :

- Loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, notamment l'article 16 (*JO du 07/08/2019*),
- Décret n° 2020-529 du 5 mai 2020 modifiant les dispositions relatives au congé parental des fonctionnaires et à la disponibilité pour élever un enfant (*JO du 07/05/2020*),
- Décret n° 86-68 du 13 janvier 1986 modifié relatif aux positions de détachement, hors cadres, de disponibilité, de congé parental des fonctionnaires territoriaux et à l'intégration directe.

Le décret n° 2020-529 du 05/05/2020 modifie certaines dispositions relatives au congé parental et à la disponibilité pour élever un·e enfant dans la fonction publique :

- l'octroi du congé parental par périodes de deux mois à six mois renouvelables,
- le délai pour présenter la demande de renouvellement de congé parental est ramené à un mois au lieu de deux mois,
- l'âge maximum de l'enfant pour prétendre à une disponibilité de droit pour élever un·e enfant est porté à douze ans au lieu de huit ans.

Ce décret confirme également les dispositions de la loi 2019-828 du 06/08/2019 de transformation de la fonction publique s'agissant du maintien des droits à avancement dans les cas de la disponibilité pour élever un·e enfant ou du congé parental.

Les dispositions relatives à la prise en compte des périodes de congé parental ou de disponibilité pour élever un·e enfant pour le maintien des droits à avancement d'échelon et de grade des fonctionnaires s'appliquent à compter du 07/08/2019 (*date de publication de la loi n° 2019-828 du 06/08/2019 de transformation de la fonction publique*).

Les autres dispositions sont applicables à compter du 08/05/2020.

1 - LES MODIFICATIONS STATUTAIRES RELATIVES AU CONGE PARENTAL

Certaines dispositions relatives au congé parental sont modifiées par les mesures suivantes.

⇒ LA DEMANDE DE CONGE PARENTAL

Le congé parental est accordé par périodes de deux mois à six mois renouvelables au lieu de six mois renouvelables.

⇒ LA DEMANDE DE RENOUVELLEMENT DE CONGE PARENTAL

Les demandes de renouvellement sont modifiées et doivent être présentées un mois (au lieu de deux mois) au moins avant l'expiration de la période de congé parental en cours, sous peine de cessation de plein droit du bénéfice du congé parental.

⇒ LA FIN DU CONGE PARENTAL ET LA REINTEGRATION DU OU DE LA FONCTIONNAIRE (dispositions inchangées sauf en ce qui concerne le délai pour bénéficier d'un entretien)

N.B. : Les dispositions antérieures, abrogées à l'article 34 du décret n° 86-68 du 13/01/1986 (article 2. - II. du décret n° 2020-529 du 05/05/2020), ont été réécrites de façon quasi-identique, à l'article 31 du décret n° 86-68 du 13/01/1986 (article 2. - I. du décret n° 2020-529 du 05/05/2020).

Le congé parental prend fin au plus tard au troisième anniversaire de l'enfant ou à l'expiration d'un délai de trois ans à compter de l'arrivée au foyer de l'enfant, adopté·e ou confié·e en vue de son adoption, âgé·e de moins de trois ans.

Lorsque l'enfant·e adopté·e ou confié·e en vue de son adoption est âgé·e de plus de trois ans mais n'a pas encore atteint l'âge de la fin de l'obligation scolaire, le congé parental ne peut excéder une année à compter de l'arrivée au foyer.

A l'expiration de son congé parental, le·la fonctionnaire est réintégré·e, à sa demande, de plein droit, au besoin en surnombre, dans sa collectivité d'origine ou, en cas de détachement, dans sa collectivité d'accueil. Sur sa demande et à son choix, il·elle est réaffecté·e dans son ancien emploi ou dans un emploi le plus proche de son dernier lieu de travail ou de son domicile, lorsque celui-ci a changé, pour assurer l'unité de la famille.

Dans le cas d'une réintroduction auprès de son administration de détachement, le·la fonctionnaire est placé·e en position de détachement pour une période au moins égale à la durée restante à courir du détachement initial.

Quatre semaines au moins avant sa réintroduction (*au lieu de six semaines auparavant*), le·la fonctionnaire bénéficie d'un entretien avec, selon son souhait de réintroduction, le·la responsable des ressources humaines de son administration d'origine ou de détachement pour en examiner les modalités de sa réintroduction.

Lorsque le·la fonctionnaire demande à écourter la durée de son congé parental, les conditions de réintroduction sont identiques à celles du congé parental arrivé à son terme.

La notion de « motif grave » disparaît lorsque l'agent·e souhaite écourter sa période de congé parental.

Lorsque la collectivité d'origine est affiliée à un centre de gestion, elle peut demander, sans prise en charge financière, à ce centre de gestion de rechercher un reclassement.

Ces dispositions sont applicables à compter du 08/05/2020.

- ⇒ Article 75 de la loi n° 84-53 du 26/01/1984.
- ⇒ Article 2 du décret n° 2020-529- du 05/05/2020.
- ⇒ Article 31 du décret n° 86-68 du 13/01/1986.
- ⇒ Abrogation de l'article 34 du décret n° 86-68 du 13/01/1986.

2 - LES MODIFICATIONS STATUTAIRES RELATIVES A LA DISPONIBILITE POUR ELEVER UN·E ENFANT

Ce type de disponibilité est accordé de droit pour élever un·e enfant de moins de douze ans au lieu de huit ans.

Ces dispositions sont applicables à compter du 08/05/2020.

⇒ Article 5 du décret n° 2020-529- du 05/05/2020.
⇒ Article 24. - 1° du décret n° 86-68 du 13/01/1986.

3 - LA PRISE EN COMPTE DES PERIODES DE CONGE PARENTAL ET DE DISPONIBILITE POUR ELEVER UN·E ENFANT POUR LE MAINTIEN DES DROITS A AVANCEMENT D'ECHELON ET DE GRADE

Les nouvelles dispositions prévues par les articles 5 et 7 du décret n° 2020-529 du 05/05/2020 et insérant un nouvel article 25-3 au décret n° 86-68 du 13/01/1986 confirment les mesures de l'article 85. - II. de la loi n° 2019-828 du 06/08/2019 de transformation de la fonction publique en ce qui concerne le maintien des droits à avancement dans les cas de la disponibilité pour élever un·e enfant ou du congé parental.

Lorsque le·la fonctionnaire bénéficie d'une disponibilité pour élever un·e enfant ou d'un congé parental, il·elle conserve, au titre de ces deux positions, l'intégralité de ses droits à avancement dans la limite d'une durée de cinq ans pour l'ensemble de sa carrière. Cette période est assimilée à des services effectifs dans le cadre d'emplois.

Les droits à avancement s'entendent au sens strict, à savoir, l'avancement d'échelon et de grade (y compris, l'échelon spécial et les grades à accès fonctionnel - GRAF), mais excluent donc la promotion interne.

Par ailleurs, les périodes de congé parental ou de disponibilité pour élever un·e enfant qui ont couru depuis le 07/08/2019 (*date de publication de la loi n° 2019-828 du 06/08/2019 de transformation de la fonction publique*) sont prises en compte pour le maintien des droits à avancement d'échelon et de grade des fonctionnaires.

Par conséquent, elles concernent les périodes de congé parental et de disponibilité pour élever une enfant en cours au 07/08/2019.

⇒ Article 85. - II. de la loi n° 2019-828 du 06/08/2019.
⇒ Modifie les articles 72 et 75 de la loi n° 84-53 du 26/01/1984.
⇒ Crée un article 75-1 dans la loi n° 84-53 du 26/01/1984.
⇒ Articles 5 et 7 du décret n° 2020-529- du 05/05/2020.
⇒ Article 25-3 du décret n° 86-68 du 13/01/1986.

IMPORTANT

La disponibilité de droit pour élever un·e enfant n'entre plus dans le champ d'application des cas de disponibilités permettant le maintien des droits à l'avancement d'échelon et de grade dans la limite de cinq ans en cas d'exercice d'une activité professionnelle.

⇒ Article 25-1 du décret n° 86-68 du 13/01/1986.

En revanche, le·la fonctionnaire bénéficiant :

- soit d'une disponibilité de droit pour donner des soins à un·e enfant à charge, au ou à la conjoint·e, au ou à la partenaire avec lequel ou laquelle il·elle est lié·e par un PACS, à un·e ascendant·e à la suite d'un accident ou d'une maladie grave ou atteint·e d'un handicap nécessitant la présence d'une tierce personne,
- soit d'une disponibilité accordée de droit sur demande pour suivre son ou sa conjoint·e ou le·la partenaire avec lequel ou laquelle il·elle est lié·e par un PACS lorsque celui-ci ou celle-ci est astreint·e à établir sa résidence habituelle, à raison de sa profession, en un lieu éloigné du lieu d'exercice des fonctions du ou de la fonctionnaire,
- soit d'une disponibilité accordée sous réserve des nécessités du service dans les cas suivants :
 - études ou recherches présentant un intérêt général,
 - pour convenances personnelles,
 - pour créer ou reprendre une entreprise au sens des articles L. 5141-1, L. 5141-2 et L. 5141-5 du code du travail,

et exerçant, durant cette période de disponibilité, une activité professionnelle conserve ses droits à l'avancement d'échelon et de grade dans la limite de cinq ans.

⇒ Article 72 de la loi n° 84-53 du 26/01/1984.

⇒ Article 25-1 du décret n° 86-68 du 13/01/1986.



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 »