

**Congé parental et congé de présence parentale
Année scolaire 2021 / 2022**

Loi n°84-16 du 11 janvier 1984
Loi n°2012-347 du 12 mars 2012
Décret n° 2012-1061 du 18 septembre 2012
Décret n°85.986 du 16 septembre 1985 modifié par décret n°2020-529 du 5 mai 2020 - art. 1
Décret n°2006-536 du 11 mai 2006 modifié par décret n°2020-1492 du 30 novembre 2020 - art 1
Loi n° 2019-828 du 6 août 2019

Le congé parental est un congé non rémunéré pendant lequel l'agent cesse totalement son activité professionnelle pour élever son enfant. Depuis le 1^{er} octobre 2012, la totalité des droits à l'avancement est maintenu pendant la 1^{ère} année de congé parental, au-delà de cette période, ils sont réduits de moitié.

Le congé parental est accordé de droit à la mère et/ou au père après la naissance de l'enfant, après un congé maternité, un congé de paternité ou un congé d'adoption ou lors de l'arrivée au foyer d'un enfant n'ayant pas atteint l'âge de de l'obligation scolaire

Dans le cas d'une naissance, le congé parental prend fin au plus tard au troisième anniversaire de l'enfant (soit la veille du jour anniversaire). Dans le cas d'une adoption, il prend fin au plus tard 3 ans au plus à compter de l'arrivée au foyer de l'enfant lorsque celui-ci est âgé de moins de 3 ans, et un an à compter de l'arrivée au foyer de l'enfant lorsque celui-ci est âgé de 3 ans ou plus et n'a pas atteint l'âge de fin d'obligation scolaire.

I. Première demande et renouvellement :

Le congé parental est accordé par période de 2 à 6 mois renouvelables. Le congé parental peut débuter, à tout moment, au cours de la période y ouvrant droit. La première demande de congé parental doit être **formulée 2 mois avant le début du congé**. La demande de renouvellement doit être formulée **1 mois au moins avant l'expiration de la période en cours**. En cas de nouvelle naissance lorsque l'agent est en position de congé parental, celui-ci peut prétendre de droit à un nouveau congé parental pour une durée de trois ans au plus à compter de la naissance ou de l'arrivée au foyer de l'enfant lorsque celui-ci est âgé de moins de trois ans, et d'un an au plus à compter de l'arrivée au foyer de l'enfant adopté lorsque celui-ci est âgé de trois ans au plus et n'a pas atteint l'âge de la fin de l'obligation scolaire.

II. Protection du poste :

Les maîtres sous contrat bénéficient de la protection du poste durant une année. Si le congé parental est demandé au 1^{er} septembre, le service est protégé jusqu'à la fin de l'année scolaire. Si la demande de congé parental est faite en cours d'année scolaire, le service est protégé jusqu'à la fin de l'année scolaire suivante.

Fin du congé :

Réintégration ou réemploi :

Le maître contractuel ou agréé titulaire d'un congé parental peut demander à l'administration que la durée de son congé parental soit écourté. A l'expiration de la 1^{ère} période du congé parental, le maître contractuel ou agréé est réintégré sur demande et réaffecté dans son ancien poste sous réserve qu'il soit protégé. Dans le cas où le poste ne serait plus protégé, le maître, s'il souhaite demander sa réintégration, doit participer au mouvement.

Enfin, à l'issue d'une période de congé parental en cours, si le titulaire du congé parental demande sa réintégration alors que son droit à congé parental est encore ouvert, il perdra le bénéfice de la période restante.

III. Congé de présence parentale

Le congé de présence parentale est un congé non rémunéré qui peut être accordé au maître lorsque la maladie, l'accident ou le handicap d'un enfant à charge présente une particulière gravité rendant indispensables une présence soutenue de sa mère ou de son père et des soins contraignants.

Il est accordé sur demande écrite du maître à l'autorité de recrutement sous couvert du chef d'établissement, au moins quinze jours avant le début du congé ou avant le terme du congé en cas de renouvellement. Le maître indique dans sa demande les dates prévisionnelles de congé ainsi que, le cas échéant, les modalités de leur utilisation. La demande est accompagnée d'un certificat médical qui précise la durée prévisible du traitement de l'enfant et atteste de la gravité de la maladie, de l'accident ou du handicap et de la nécessité de la présence soutenue d'un parent et de soins contraignants.

**Congé de proche aidant
Année scolaire 2021 / 2022**

Définition

Le congé de proche aidant permet au maître contractuel ou agréé de cesser temporairement son activité professionnelle pour s'occuper d'une personne en situation de handicap ou faisant l'objet d'une perte d'autonomie d'une particulière gravité. Ce congé est accessible sous conditions et pour une durée limitée.

Conditions d'attribution

Peuvent y prétendre :

- un maître titulaire ou stagiaire en position d'activité
- un maître délégué

Concernant :

- la personne avec qui il vit en couple ;
- un ascendant, un descendant (y compris un enfant dont on assume la charge au sens des prestations familiales), un enfant dont il a la charge, un collatéral jusqu'au 4^è degré (frère, sœur, oncle, tante, neveu, nièce, cousin germain(e) ...) de l'agent ou de la personne avec qui il vit en couple ;
- une personne âgée ou en situation de handicap avec laquelle l'agent a des liens étroits et stables, et à qui il vient en aide de manière régulière et fréquente, à titre non professionnel, pour accomplir tout ou partie des actes et activités de la vie quotidienne.

Durée

Le nombre de jours de congé dont l'enseignant peut bénéficier à ce titre ne peut excéder 3 mois, renouvelables dans la limite d'un an sur l'ensemble de la carrière.

Il peut être :

- pris pour une période continue
- par périodes fractionnées
- sous forme d'un service à temps partiel

Demande

Le congé est accordé de droit sur demande écrite de l'agent. La demande initiale du droit à congés de proche aidant est formulée par écrit au moins un mois avant le début du congé. Elle comprend les dates de congés et les modalités d'utilisation période continue etc). La demande de renouvellement doit être présentée par écrit au moins 15 jours avant la fin du congé.

Pièces à joindre :

La demande doit être accompagnée des pièces justificatives suivantes :

- Déclaration sur l'honneur de votre lien familial avec la personne aidée ou de l'aide apportée à la personne âgée ou handicapée avec laquelle vous résidez ou entretenez des liens étroits et stables ;
- Déclaration sur l'honneur précisant soit que vous n'avez pas eu précédemment recours, au cours de votre carrière, à un congé de proche aidant, soit sa durée si vous y avez déjà eu recours.

Elle doit également être accompagnée de la copie de l'un des documents suivants :

- Copie de la décision justifiant d'un taux d'incapacité permanente au moins égal à 80 % si la personne aidée est un enfant handicapé à votre charge ou un adulte handicapé ;
- Si la personne aidée souffre d'une perte d'autonomie, copie de la décision d'attribution de l'allocation personnalisée d'autonomie (APA).

Rémunération

Pendant les jours de congés de proche aidant, le titulaire du congé n'est pas rémunéré. Il peut cependant prétendre au versement, par la caisse d'allocations familiales, d'une allocation journalière de proche aidant.

Situation administrative

La durée passée dans le congé de proche aidant est assimilée à une période de service effectif et est prise en compte pour la constitution et la liquidation des droits à pension.

Fin du congé

Le congé prend fin à l'expiration de la période de 3 mois.

Il peut être mis fin de manière anticipée au congé de proche aidant dans les cas suivants :

- Décès de la personne aidée
- Admission dans un établissement de la personne aidée
- Diminution importante de ressources de l'agent
- Recours à un service d'aide à domicile pour assister la personne aidée
- Congé de proche aidant pris par un autre membre de la famille
- Si l'état de santé de l'agent nécessite.