

An isometric illustration of a park scene. In the upper part, a winding path leads through green grass and trees. Several people are walking along the path: a man in a blue shirt and black pants carrying a yellow shopping bag, a woman in a white shirt and black skirt, a man in a yellow shirt and white shorts, and a woman in a blue shirt and white skirt. A man in a red shirt is walking a brown dog on a leash. In the middle part, a man in a red shirt and a woman in a yellow shirt are walking together. A woman in a red dress and a man in a blue shirt are also walking. In the lower part, a man in a red shirt is sitting on a bench, using a laptop. A woman in a white shirt is sitting on the grass, also using a laptop. A man in a white shirt and a woman in a black shirt are lying on a blue blanket on the grass. A man in a red shirt is walking towards a group of people sitting on the grass. A man in a white shirt and a woman in a black shirt are walking towards a man in a striped shirt. A man in a white shirt and a woman in a black shirt are walking towards a man in a striped shirt. A man in a white shirt and a woman in a black shirt are walking towards a man in a striped shirt.

CGT
DOUANES

ÉDITION 2026

**GUIDE DES
CONGÉS**

Table des matières

Congés annuels	3
Dons de jours de repos	4
Congés de formation professionnelle	5
Congé de maladie ordinaire (CMO)	6
Congé de longue maladie (CLM)	8
Congé de longue durée (CLD)	10
Congé de maternité	12
Congé pathologique	14
Congé de paternité	15
Congé parental	16
Congé supplémentaire de naissance	18
Congé d'adoption	20
Congé de présence parentale	22
Congé de solidarité familiale	24
Congé de proche aidant	25
Disponibilité pour convenances personnelles	28

Congés annuels

Le nombre de jours de congés est de 30 jours + 2 jours de fractionnement. Il est abondé en fonction de la formule ARTT choisie collectivement au sein de l'unité ou du bureau d'affectation.

Le report des congés n'est plus possible (hors quelques exceptions liées à la maladie ou à des congés de maternité/paternité). Le report est également possible en cas de congé lié aux responsabilités parentales ou familiales, ou pour des raisons tirées de l'intérêt du service. Conformément au décret n°2026-768 du 11 août 2026, l'administration a l'obligation d'informer individuellement l'agent du nombre de jours de congé reportés et de la date limite pour les prendre. Cette information doit être notifiée dans le mois suivant la reprise effective des fonctions.

En cas de report pour raison de service, cette information doit être donnée avant le 31 janvier de l'année suivant celle au titre de laquelle le congé annuel est dû. La période de report débute à la date à laquelle l'agent reçoit cette information.

La solution, si vous n'avez pu prendre ceux-ci, hors cas de report réglementaire, est d'alimenter votre Compte épargne temps (Voir notre guide CET) sous réserve d'avoir procédé aux modalités préalables à son ouverture.

Report pour congé d'adoption

L'agent qui n'a pas pu prendre tout ou partie de ses congés annuels en raison de son congé d'adoption bénéficie automatiquement de leur report. Conformément au décret n°2026-768 du 11 août 2026, l'administration a l'obligation d'informer individuellement l'agent du nombre de jours reportés et de la date limite pour les prendre. Cette information doit être notifiée dans le mois suivant la reprise effective des fonctions.

Remarque : Pour un agent à temps partiel, les congés sont calculés au prorata du temps travaillé. Si l'agent exerce son temps partiel sur la totalité des 5 jours, le décompte des congés annuels est le même que celui des agents à temps plein. Le jour ou les 2 jours supplémentaires de congé accordés pour congé pris en dehors de la période du 1er mai au 31 octobre (jours de fractionnement ou « hors période ») ne sont pas proratisés.

Le calendrier des congés est fixé par le chef de service avec une priorité pour les fonctionnaires chargés de famille. L'absence du service ne peut excéder 31 jours consécutifs, sauf à accoler des jours de CET.

Dans certaines situations exceptionnelles et dûment motivées, il est possible, après accord du chef de service, de déroger à la règle des 31 jours consécutifs d'absence. Ce dépassement étant dérogatoire, il ne peut être accordé que pour des cas particuliers et relever de l'exception.





Un congé non pris ne peut pas donner lieu à une indemnité compensatrice, exception faite des jours de congés indemnisés au titre d'un CET ou lors du départ définitif des fonctions si l'agent a été empêché d'épuiser ses droits à congé reportés. L'agent non titulaire a droit, compte tenu de la durée de service effectué, à un congé annuel dans les mêmes conditions que le titulaire, (y compris les modalités d'information sur les reports du décret n°2026-768 du 11 août 2026).

S'il s'agit d'un stagiaire, ce droit est régi par l'art 17 du (Décret n°94-874 du 07/10/94 Article 17).
S'il s'agit d'un agent contractuel, ce droit est fixé par les articles 10 et suivants du décret n°86-83 du 17 janvier 1986.

Dons de jours de repos

1 - Références réglementaires

- Code Général de la Fonction publique articles L 621-6 à L 621-7
- Décret n°2015-580 du 28 mai 2015 permettant à un agent public civil le don de jours de repos à un autre agent public parent d'un enfant gravement malade
- Décret n°2018-874 du 9 octobre 2018 étendant

le dispositif de don de jours aux agents publics venant en aide à un proche

- Décret n°2021-259 du 9 mars 2021 élargissant au bénéfice des parents d'enfants décédés le dispositif de don de jours de repos non pris

2 - Objet

Un agent peut renoncer anonymement et sans contrepartie à tout ou partie de ses jours de repos non pris, qu'ils soient épargnés sur un CET ou acquis au titre de l'année en cours, pour qu'ils soient attribués à un autre agent bénéficiaire.

Le bénéficiaire est un agent assumant la charge d'un enfant de moins de 20 ans et atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident nécessitant une présence soutenue et des soins contraignants ou d'un proche aidant.

Le bénéficiaire peut aussi être un agent parent d'un enfant qui décède avant l'âge de 25 ans ou qui avait à charge effective et permanente une personne de moins de 25 ans qui est décédée. Il peut bénéficier du don de jours au cours de l'année suivant la date du décès.

Le dispositif bénéficie également à l'agent, qui participe, en qualité de sapeur-pompier volontaire, aux missions ou activités d'un service d'incendie et de secours.

3 - Fonctionnement

Au sein de la Douane le don ne peut se faire qu'au bénéfice d'un agent douanier. Les jours d'ARTT peuvent être donnés en partie ou en totalité. Ces jours peuvent être donnés à n'importe quel moment.

Les CA peuvent être donnés en partie ou en totalité seulement si l'agent donateur a bénéficié de vingt jours de CA et il ne donne alors que des jours excédentaires. Ces jours ne peuvent être donnés qu'au cours de l'année civile concernée par l'acquisition de ces congés.

Les repos compensateurs et les congés bonifiés ne peuvent pas être donnés. Un agent peut bénéficier au maximum de 90 jours de congés donnés de cette manière par année civile. À ce titre, un agent peut s'absenter du service plus de 31 jours consécutifs. Ces jours ne peuvent en aucun cas abonder un CET.

Pour donner des jours de congés, l'agent adresse une demande écrite au service ressources humaines de sa direction en indiquant le nombre de jours concernés.

Les jours de RTT peuvent être donnés en partie ou en totalité. Les jours de congés annuels ne peuvent être donnés que pour la partie excédant 20 jours ouvrés. Les jours de repos compensateur ne peuvent pas faire l'objet d'un don.

L'agent qui souhaite bénéficier du don doit aussi adresser une demande écrite au service ressources humaines de sa direction accompagnée d'une déclaration sur l'honneur de l'aide effective apportée (dans le cas du proche aidant).

Cette demande doit aussi être accompagnée d'un certificat médical détaillé – sous pli confidentiel – qui atteste de la situation de la personne accompagnée par l'agent, ou d'un justificatif de décès.

Pour le don au bénéfice d'un sapeur-pompier volontaire, la demande doit être accompagnée d'une attestation du Service d'incendie et de secours précisant la mission ou l'activité concernée et le nombre de jours sollicités.

4 - Conséquences

La durée de ce congé est assimilée à une période de service effectif. L'agent conserve l'intégralité de sa rémunération, ses droits à l'avancement et ses droits à la retraite.

L'absence du service peut dépasser 31 jours consécutifs. Les jours donnés ne peuvent pas alimenter le CET du bénéficiaire et aucune indemnité ne peut être versée en cas de non utilisation.

Congés de formation professionnelle

1 - Références réglementaires

- Code de la Fonction publique : article L422-1 et art R422-108 à R422-142
- Décret n°86-83 du 17 janvier 1986 relatif aux agents contractuels de la FPE article 32
- Décret n°2026-366 du 7 mai 2026 relatif aux dispositions réglementaires du livre IV du Code général de la Fonction publique.

2 - Objet

Un agent ayant accompli au moins trois ans de services à temps plein dans la Fonction publique peut bénéficier d'un congé de formation professionnelle en vue de satisfaire un projet professionnel ou personnel. Ce temps est considéré comme du temps de service et donne droit à l'avancement, à congé annuel ou congé maladie.

3 - Fonctionnement

La demande doit parvenir à l'administration au moins quatre mois (120 jours) avant la date de début de la formation.

Le congé de formation professionnelle ne peut excéder 3 ans sur l'ensemble de la carrière, et peut être fractionné en périodes d'une journée, une demi-journée ou une semaine.

La première année de formation est rémunérée à hauteur de 85 % du traitement brut et de l'indemnité de résidence dans la limite du traitement brut de l'indice brut 650 d'un agent en fonction à Paris.

Le **supplément familial de traitement** est octroyé à l'agent de manière normale. **En cas de maladie**, le temps de congé formation professionnelle est suspendu.

4 - Droits étendus (publics prioritaires)

Pour les agents de catégorie C n'ayant pas un diplôme supérieur au brevet, les agents en situation de handicap, ou ceux exposés à un risque d'usure professionnelle, les droits sont augmentés (art L422-3 et articles R422-117 et R422-119 du CGFP) :

- la durée maximale du congé est portée à 5 ans sur l'ensemble de la carrière.
- la période d'indemnisation est doublée et portée à 24 mois au total.
- le montant de la rémunération est bonifié, il est maintenu à 100 % au traitement brut pendant la 1^{ère} année, puis à 85 % pendant la seconde année.

5 - Engagements et obligations

L'agent doit remettre tous les mois à l'administration et en fin de période de formation une attestation de présence délivrée par l'organisme de formation. En cas d'absence sans motif valable, le bénéfice du congé est perdu et les indemnités perçues doivent être remboursées.

A l'issue du congé de formation professionnelle, l'agent a l'obligation de servir dans la Fonction publique pendant une période égale à trois fois la durée de la période au cours de laquelle des indemnités ont été perçues. Cette disposition peut faire l'objet d'une dispense sur demande auprès de l'administration qui n'est pas tenue d'accepter.

Congé de maladie ordinaire (CMO)

1 - Références réglementaires

- Code général de la Fonction publique, Articles L. 822-1 à L. 822-17 et L. 822-27 à L. 822-30
- Décret 84-972 du 26 octobre 1984 (article 5-1 et 5-2 droit au report des congés)





- Article 115 de la loi n°2017-1837 du 30 décembre 2017 de finances pour 2018 modifié par la loi 2023-1250 du 26 décembre 2023 relatif à la journée de carence
- Décret n°86-83 du 17 janvier 1986 relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels de l'État
- décret 2010-997 relatif au maintien des primes et indemnités dans certaines situations de congés modifié par décret n°2024-641 du 27 juin 2024
- Décret n°2026-768 du 11 août 2026 relatif à l'information du fonctionnaire sur les modalités de report de jours de congé annuel non pris
- Décret 86-442 du 14 mars 1986 relatif au régime des congés maladie des fonctionnaires.
- Décret n°2026-705 du 29 juillet 2026 relatif aux congés pour raisons de santé des agents publics civils et militaires.

2 - Objet

En cas de maladie attestée par un certificat médical le mettant dans l'impossibilité d'exercer ses fonctions, le fonctionnaire (stagiaire ou titulaire) a droit à des congés de maladie dits congé de maladie « *ordinaire* ». Le secret médical est opposable aux fonctionnaires qui ont en charge le traitement du dossier de l'agent.

Toutefois, dès lors que les fonctionnaires en charge du traitement administratif du dossier ont connaissance d'éléments à caractère médical,

ceux-ci sont soumis au secret professionnel. Par ailleurs, la révélation d'informations médicales par ces fonctionnaires est punie, aux termes de l'article L.226-13 du Code Pénal, de 1 an d'emprisonnement et d'une amende pouvant aller jusqu'à 15 000 euros.

3 - Mise en œuvre

Pour obtenir un congé de maladie ordinaire ou son renouvellement, le fonctionnaire doit adresser à son administration un avis d'arrêt de travail établi par un médecin, un chirurgien-dentiste ou une sage-femme.

L'intéressé doit avertir son chef de service dès que possible. Cet arrêt doit être transmis, à l'administration, dans les 48 heures suivant son établissement. L'avis d'arrêt de travail peut être dématérialisé. L'intéressé doit adresser à son administration les volets n°2 et 3 et conserver le volet n°1 comportant des données médicales confidentielles. Ce volet n°1 doit être présenté au médecin agréé de l'administration, en cas de contre-visite ou de tout autre examen médical.

4 - Durée

La durée totale des congés de maladie ordinaire peut atteindre 1 an, pendant une période de 12 mois consécutifs (année médicale). L'année médicale est mobile et s'apprécie de date à date.

Tous les jours calendaires sont pris en compte. Dès que l'absence est supérieure à 6 mois consécutifs, le prolongement de cet arrêt est soumis à avis d'un médecin agréé, et l'avis du conseil médical n'est requis que pour la reprise au-delà de 12 mois.

5 - Conséquences

Le jour de carence a été rétabli et prive le fonctionnaire de rémunération la première journée de l'arrêt de travail. Le fonctionnaire conserve 90 % de son traitement, primes et indemnités comprises, pendant une période maximale de 89 jours, ce traitement étant réduit de moitié pendant la période suivante, d'une durée maximale de 270 jours.

Si au cours de cette même période deux jours de délai de carence ont été appliqués, le passage à 90 % puis à demi-traitement s'opérera après déduction des jours concernés.

Chaque nouvel arrêt de travail initial se voit appliquer un jour de carence non rémunéré. Ce délai de carence ne s'applique pas au CLM, au CGM et au CLD.

Il ne s'applique pas non plus aux arrêts liés à la grossesse (dès la déclaration), ni aux arrêts faisant suite à une interruption médicale de grossesse ou une fausse couche.

L'agent qui n'a pas pu prendre tout ou partie de ses congés annuels en raison d'un congé de maladie, bénéficie automatiquement du report de ses jours non pris, dans la limite de 4 semaines (soit 20 jours ouvrés pour un temps plein).

Conformément au décret n°2026-768 du 11 août 2026, l'administration a l'obligation d'informer individuellement l'agent du nombre de jours reportés et de la date limite pour les prendre. Cette information doit être notifiée dans le mois suivant la reprise effective des fonctions.

La période de report de 15 mois commence à la date à laquelle l'agent reçoit cette information, et non à la date de reprise effective des fonctions.

6 - Fin de congé

À l'issue de son congé de maladie (ou de son renouvellement), le fonctionnaire réintègre son emploi. Lorsque l'intéressé a obtenu pendant une période de 12 mois consécutifs des congés de maladie d'une durée totale de 12 mois, sa reprise de fonctions est soumise à l'avis favorable du conseil médical en formation restreinte.

En cas d'avis défavorable, il est soit :

- placé à titre provisoire en disponibilité pour raison de santé ;
- reclassé dans un autre emploi ;
- reconnu définitivement inapte à l'exercice de tout emploi et admis à la retraite pour invalidité après avis du conseil médical ou licencié, s'il n'a pas droit à pension.

Dans l'attente de la décision administrative, le fonctionnaire perçoit une indemnité égale au traitement et aux primes et indemnités qu'il percevait à l'expiration de son congé. Cette disposition s'applique également lorsqu'une demande de CLM ou de CLD est en attente après épuisement des droits à CMO.

Le fonctionnaire qui, à l'expiration de son congé de maladie, refuse sans motif valable lié à son état de santé, le ou les postes qui lui sont proposés, peut être licencié après avis de la commission administrative paritaire (CAPN).

Congé de longue maladie (CLM)

1 - Références réglementaires

- Code Général de la Fonction publique : articles L822-6 à L822-11 et articles R 822-9 à R 822-18 (octroi du CLM)
- Décret n°93-522 du 26 mars 1993 relatif aux conditions de mise en œuvre de la NBI dans la FPE l'article 2
- Décret 2010-997 modifié par décret 2026-705 du 29 juillet 2026, art. 10 (maintien des primes à 33 % la 1^{ère} année et 60 % les 2 années suivantes)

- Décret 84-972 (art 5-1 et 5-2) report automatique des congés annuels non pris
- Décret n°2026-768 du 11 août 2026 relatif à l'information du fonctionnaire sur les modalités de report de jours de congé annuel non pris
- Décret 2026-705 du 29 juillet 2026 relatif aux congés pour raisons de santé des agents publics civils et militaires

2 - Objet

L'agent peut prétendre à un congé de longue maladie (CLM), d'une durée maximum de 3 ans, dès lors que celui-ci se trouve dans l'incapacité d'exercer ses fonctions et qu'une maladie rend nécessaire un traitement et des soins prolongés.

Un arrêté du 1er octobre 1997 fixe la liste des maladies ouvrant droit à un congé de longue maladie, mais le conseil médical en formation restreinte peut également accorder ce congé pour une maladie n'y figurant pas. Le CLM est accordé par périodes de 3 à 6 mois pour une période maximale de 3 ans pour une même affection.

3 - Conséquences

Le traitement indiciaire est conservé 1 an, puis le traitement est réduit à 60 % pendant les deux années suivantes. La NBI est versée dans les mêmes proportions que le traitement. Les primes et indemnités sont maintenues à hauteur de 33 % la première année et de 60 % les deuxième et troisième année. Les majorations et indexations liées à une affectation Outre-mer suivent les mêmes proportions que le traitement.

L'agent conserve ses droits au supplément familial de traitement et l'indemnité de résidence.

Un agent ayant épuisé la totalité de ses 3 ans de CLM ne peut bénéficier d'un nouveau CLM (que ce soit pour la même affection ou pour une autre) qu'après avoir repris ses fonctions, en position d'activité, pendant au moins 1 an.

En cas de CLM fractionné, l'agent a un plein traitement sous réserve qu'il ait été, au cours des 4 années précédentes, placé moins d'un an en CLM. Si tel n'est pas le cas, il perçoit un demi-traitement jusqu'à l'expiration du congé dans la limite des trois ans.



L'agent en CLM conserve ses droits en matière d'avancement, de retraite et de congés. À sa reprise, les congés annuels non pris en raison du CLM sont automatiquement reportés dans la limite de 4 semaines, pour une période de 15 mois. Conformément au décret n°2026-768 du 11 août 2026, l'administration a l'obligation d'informer individuellement l'agent du nombre de jours reportés et de la date limite pour les prendre. Cette information doit être notifiée dans le mois suivant la reprise effective des fonctions.

Le délai de report commence à courir à compter de cette information, sous réserve des règles particulières applicables aux congés de longue durée. Dans le cas où il est bénéficiaire d'un régime ARTT, il n'y a pas d'acquisition de jours ARTT.

Sous réserve de l'avis favorable d'un médecin agréé, l'agent en CLM peut demander à suivre une formation ou à réaliser un bilan de compétences pour favoriser sa réadaptation ou sa reconversion professionnelle.

L'administration doit répondre dans un délai de 30 jours.

4 - Fin du CLM

La reprise de fonctions à l'expiration des 3 ans de CLM est soumise à l'avis obligatoire du Conseil médical. Si l'agent est reconnu apte il réintègre son service d'origine et cela même en surnombre.

L'agent peut également solliciter un partiel thérapeutique, qui est accordé de droit par l'administration sur simple présentation d'un certificat médical de son médecin traitant. Le TPT peut être effectué à hauteur de 50 %, 60 %, 70 %, 80 % ou 90 % du temps de travail, pour une durée de un à trois mois, renouvelable dans la limite d'une année.

Si l'agent ne peut reprendre ses fonctions, il est soit :

- mis en disponibilité d'office, si le conseil médical juge que l'état de santé va évoluer favorablement ;

- reclassé dans un autre emploi ;
- reconnu définitivement inapte à l'exercice de tout emploi et admis à la retraite pour invalidité après avis du conseil médical ou licencié, s'il n'a pas droit à pension.

Congé de longue durée (CLD)

1 - Références réglementaires

- Code Général de la Fonction publique : articles L822-12 à L822-17 et R 822-19 à R 822-30 (conditions d'octroi et de renouvellement du CLD)
- Code de la Fonction publique : articles L822-27 à L822-30 Situation administrative des agents en congé pour raison de santé
- Décret n°93-522 du 26 mars 1993 relatif aux conditions de mise en œuvre de la NBI dans la FPE Article 2
- Décret n°2010-997 du 26 août 2010 relatif au régime de maintien des primes et indemnités des agents publics de l'État dans certaines situations de congés
- Décret 84-972 du 26 octobre 1984 (art 5-1 et 5-2) relatif au report de congés annuels
- Décret n°2026-768 du 11 août 2026 relatif à l'information du fonctionnaire sur les modalités de report de jours de congé annuel non pris
- Décret n°86-442 du 14 mars 1986, notamment ses articles 41, 41-2, 42 et 47

2 - Objet

Un congé de longue durée est octroyé, après avis obligatoire du conseil médical en formation restreinte, en cas de tuberculose, de maladie mentale, d'affection cancéreuse, de poliomyélite ou de déficit immunitaire grave et acquis. Il est de trois ans à plein traitement et de deux ans à demi-traitement.

Si la maladie ouvrant droit à congé de longue durée a été contractée dans l'exercice des fonctions, les périodes fixées ci-dessus sont respectivement portées à cinq ans et trois ans.

3 - Conséquences

Le fonctionnaire conserve ses droits à la totalité du supplément familial de traitement et de l'indemnité de résidence. L'agent est considéré comme en activité.

Attention, contrairement au CLM, l'agent placé en CLD perd le bénéfice de son régime indemnitaire et de ses primes. Seule la NBI est maintenue, dans les mêmes proportions que le traitement, tant que l'agent n'est pas remplacé dans ses fonctions.

Le temps passé en CLD est pris en compte pour l'avancement, la retraite et les droits à congés. Sauf dans le cas où le fonctionnaire ne peut être placé en congé de longue maladie à plein traitement, le CLD n'est attribué qu'à l'issue de la période rémunérée à plein traitement d'un congé de longue maladie.

Cette période (la 1^{ère} année de CLM) est réputée être une période du congé de longue durée accordé pour la même affection. Tout congé attribué par la suite pour cette affection est un congé de longue durée.

A la demande de l'intéressé, l'administration peut, après avis du conseil médical, maintenir en congé de longue maladie le fonctionnaire qui peut prétendre à l'octroi d'un congé de longue durée.

L'agent en CLD conserve ses droits à congés. A sa reprise, les congés annuels non pris en raison du CLD sont automatiquement reportés dans la limite de 4 semaines, pour une période de 15 mois. Conformément au décret n°2026-768 du 11 août 2026, l'administration a l'obligation d'informer individuellement l'agent du nombre de jours reportés et de la date limite pour les prendre.

Cette information doit être notifiée dans le mois suivant la reprise effective des fonctions. Le délai de report commence à courir à compter de cette information. Toutefois, pour les congés acquis pendant un congé pour raison de santé d'au moins un an, des règles particulières s'appliquent : le délai peut commencer avant la reprise des fonctions. Dans le cas où il est bénéficiaire d'un régime ARTT, il n'y a pas d'acquisition de jours ARTT.

Sous réserve de l'avis favorable d'un médecin agréé, l'agent en CLD peut demander à suivre une



formation ou à réaliser un bilan de compétences pour favoriser sa réadaptation ou sa reconversion professionnelle.

L'administration doit répondre dans un délai de 30 jours.

4 - Fin du CLD

Pour reprendre ses fonctions, l'agent doit produire un certificat médical d'aptitude. L'avis favorable du conseil médical est obligatoire dans certaines situations, notamment à l'expiration de ses droits à CLD.

Si l'agent est reconnu apte suite à l'avis du conseil médical, il est réintégré dans son service d'origine, en surnombre si nécessaire.

L'agent peut également solliciter un temps partiel thérapeutique, qui est accordé de droit par l'administration sur simple présentation d'un certificat médical de son médecin traitant.

Le TPT peut être effectué à hauteur de 50 %, 60 %, 70 %, 80 % ou 90 % du temps de travail, pour une durée de un à trois mois, renouvelable dans la limite d'une année.

Si l'agent ne peut reprendre ses fonctions il est soit :

- mis en disponibilité d'office pour raisons de santé pour une durée maximum de 3 ans, pendant lesquels il perçoit des indemnités journalières ;
- reclassé dans un autre emploi ;
- reconnu définitivement inapte à l'exercice de tout emploi et admis à la retraite pour invalidité après avis du conseil médical, avec jouissance immédiate de sa pension. ou licencié, s'il n'a pas droit à pension.

Dans l'attente de la décision administrative nécessitant l'avis du conseil médical, l'agent est placé provisoirement en disponibilité pour raison de santé. Il perçoit une indemnité correspondant au traitement et, le cas échéant, aux primes et indemnités perçus à l'expiration de son CLD, jusqu'à la décision administrative.

Congé de maternité

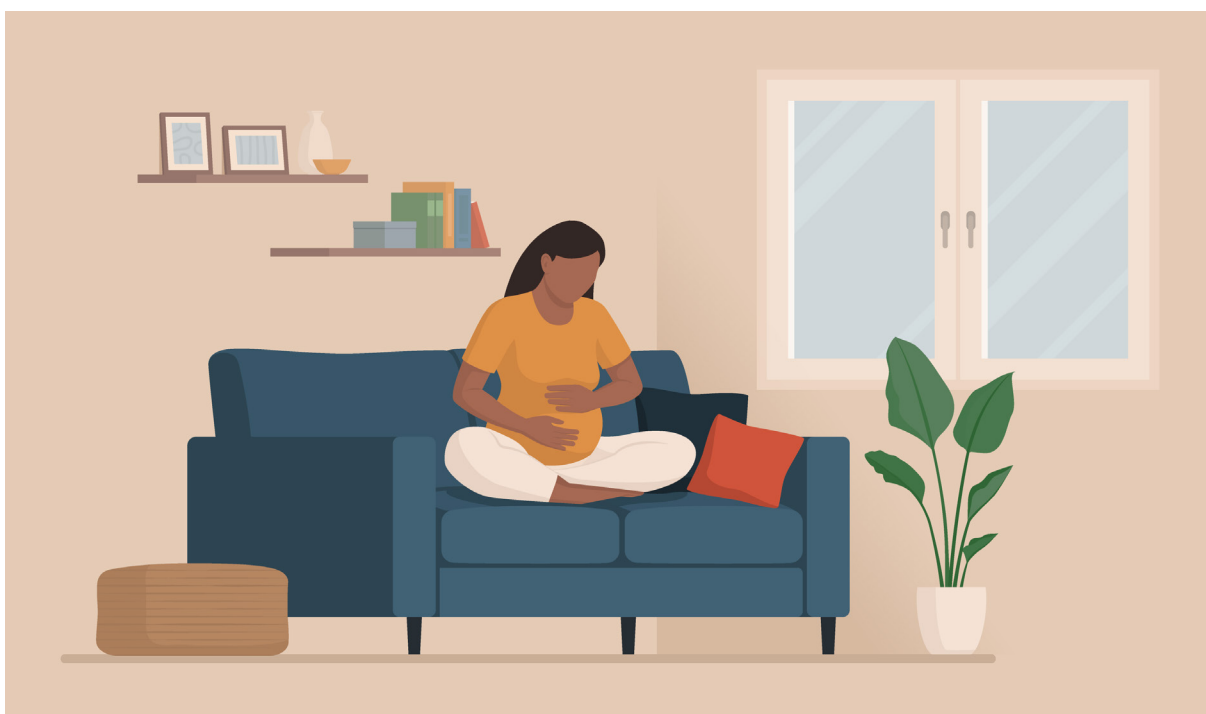
1 - Références réglementaires

- Code Général de la Fonction publique : articles L631-1 et 2 règles communes et articles L631-3 à 5 congé de maternité
- Décret n°86-83 du 17 janvier 1986 relatif aux agents contractuels de la FPE Article 15
- Circulaire FP/4 n°1864 du 9 août 1995
- Note RH1 210000082 du 25 janvier 2021
- Décret n°2021-871 du 30 juin 2021 relatif aux congés de maternité et liés aux charges parentales dans la Fonction publique de l'État - articles 3 à 7
- Décret n°2026-768 du 11 août 2026 relatif à l'information du fonctionnaire sur les modalités de report de jours de congé annuel non pris

2 - Objet

Ce congé concerne aussi bien les titulaires, les stagiaires que les agentes contractuelles. Il est également accompagné d'autorisations d'absence de droit pour se rendre aux examens médicaux





obligatoires qui jalonnent la grossesse et d'un aménagement horaire qui consiste en la réduction d'une heure par jour du travail est accordé de droit à compter du 1er jour du 3e mois de grossesse (sur présentation du certificat médical).

Les modalités de prise de cette heure quotidienne se font en concertation avec le chef de service.

3 - Mise en œuvre

L'agente doit déclarer sa grossesse à sa direction en envoyant un certificat médical avant la fin de la 14e semaine de grossesse. Ce congé doit être demandé entre deux et six semaines avant la date prévue de l'accouchement.

ETAT PATHOLOGIQUE

Des congés supplémentaires peuvent être accordés, sur prescription médicale, en cas d'état pathologique lié à la grossesse ou à l'accouchement.

- 3 semaines avant le début du congé prénatal (qui peuvent être prescrits à n'importe quel moment de la grossesse si celle-ci est déclarée).
- 4 semaines maximum immédiatement après le terme du congé postnatal.

Ces congés sont des congés de maternité et ne peuvent être déposés qu'accompagnés d'un certificat d'un professionnel de santé.

4 - Durée

POUR LE 1^{ER} ENFANT OU LE 2^E ENFANT (TOTAL DE 16 SEMAINES)

- Congé prénatal : 6 semaines avant date présumée de l'accouchement
- Congé postnatal : 10 semaines après date de l'accouchement

POUR LE 3^E ENFANT OU PLUS (TOTAL DE 26 SEMAINES)

Si l'agente ou le ménage assume déjà la charge d'au moins 2 enfants ou si l'intéressée a déjà au moins 2 enfant inscrits sur son livret de famille (y compris un enfant né sans vie).

- Congé prénatal : 8 semaines
- Congé postnatal : 18 semaines

Souplesse accordée : la période prénatale du congé peut être augmentée de deux semaines. Dans ce cas, la période postnatale est réduite d'autant. En cas d'accouchement prématuré

la période prénatale non utilisée s'ajoute à la période postnatale.

GROSSESSE GÉMELLAIRE (TOTAL DE 34 SEMAINES)

Le congé légal de maternité commence 12 semaines avant la date présumée de l'accouchement et se termine 22 semaines après la date de l'accouchement soit 34 semaines. La période prénatale peut être augmentée de 4 semaines au maximum. La période postnatale est alors réduite d'autant.

GROSSESSE DE TRIPLÉS OU PLUS (TOTAL DE 46 SEMAINES)

Le congé de maternité débute 24 semaines avant la date présumée de l'accouchement et se termine 22 semaines après la date de l'accouchement.

5 - Conséquences

Ce congé est assimilé à une période d'activité pour les droits à pension civile et pris en compte pour l'avancement.

TEMPS PARTIEL

Il est suspendu pendant le congé. La fonctionnaire est rétablie à temps plein et perçoit le plein traitement pendant la période de congés de maternité. À l'issue du congé, l'agent bascule à nouveau automatiquement sur sa quotité de temps partiel antérieur.

STAGIAIRE

Le stage est prolongé de la durée du congé de maternité dans les limites fixées par le décret n°94-874 du 7 octobre 1994. La titularisation prend effet à la fin de la durée statutaire du stage sans tenir compte de la prolongation imputable au congé de maternité (la date d'effet de la titularisation est rétroactive).

REPORT DES CONGÉS ANNUELS

L'agente qui n'a pas pu prendre tout ou partie de ses congés annuels en raison de son congé de maternité

bénéficie automatiquement de leur report. Conformément au décret n°2026-768 du 11/08/2026, l'administration a l'obligation d'informer individuellement l'agente du nombre de jours reportés et de la date limite pour les prendre. Cette information doit être notifiée dans le mois suivant la reprise effective des fonctions. La période de report est de 15 mois et débute à la date de réception de cette information, sous réserve des dispositions particulières applicables aux congés d'au moins un an.

Congé pathologique

1 - Références réglementaires

- CGFP articles L 631-1 et suivant
- Circulaire FP/4 n°1864 du 9 août 1995
- décret n°2021-871 du 30 juin 2021 relatif aux congés de maternité dans la FPE
- Décret n°2026-768 du 11 août 2026 relatif à l'information du fonctionnaire sur les modalités de report de jours de congé annuel non pris
- Décret n°2026-427 du 30 mai 2026, article 29

2 - Objet

Ce congé est accordé en cas d'état pathologique résultant de la grossesse ou des suites de l'accouchement, sur prescription médicale (médecin traitant ou gynécologue). Il est distinct du congé de maladie ordinaire.

3 - Durée et répartition

Il se divise en 2 périodes distinctes non transférables.

LE CONGÉ PRÉNATAL PATHOLOGIQUE :

3 semaines maximum, qui peuvent être prises à tout moment de la grossesse à compter de sa déclaration et avant le début du congé maternité légal. Elles peuvent être fractionnées.

LE CONGÉ POSTNATAL PATHOLOGIQUE :

4 semaines maximum, qui doivent être prises immédiatement à la suite du congé maternité.

4 - Rémunération et démarches

Contrairement au CMO, le congé pathologique est indemnisé à 100 %. Il n'entraîne pas d'application de jour de carence. La demande accompagnée d'un certificat médical attestant de l'état pathologique et de sa durée prévisible, doit être transmise au chef de service dans les 2 jours suivant l'établissement du certificat.

REPORT DES CONGÉS ANNUELS

L'agente qui n'a pas pu prendre tout ou partie de ses congés annuels en raison de son congé pathologique (assimilé au congé de maternité) bénéficie automatiquement de leur report.

Conformément au décret n°2026-768 du 11 août 2026, l'administration a l'obligation d'informer individuellement l'agente du nombre de jours reportés et de la date limite pour les prendre. Cette information doit être notifiée dans le mois suivant la reprise effective des fonctions.

Le délai de report de 15 mois court à compter de la réception de cette information, sous réserve des

règles particulières applicables aux congés d'au moins un an.

Congé de paternité

1 - Références réglementaires

- Code général de la Fonction publique : articles L631-1 à L631-2 et article L631-9
- Décret n°86-83 du 17 janvier 1986 Article 15
- Décret n°2021-871 du 30 juin 2021 relatif aux congés de maternité et liés aux charges parentales dans la Fonction publique de l'État - articles 13 & 14
- Décret n°2026-768 du 11 août 2026 relatif à l'information du fonctionnaire sur les modalités de report de jours de congé annuel non pris

2 - Objet et bénéficiaires

Ce congé est ouvert au père de l'enfant (titulaire, stagiaire ou contractuel. Si la mère vit en couple avec une autre personne que le père, ce congé est également ouvert à cette personne (conjoint, par-



tenaire de PACS ou concubin) qui bénéficie du statut d'accueillant de l'enfant.

3 - Mise en œuvre

La demande écrite doit être transmise au chef de service au moins 1 mois avant la date présumée de la naissance en joignant :

- la copie du certificat médical qui atteste de l'état de grossesse et précise la date présumée du terme ;
- de toutes pièces justifiant que l'agent est le père, le conjoint ou la personne liée à la mère par un pacte civil de solidarité ou vivant maritalement avec elle.

La demande indique la date prévisionnelle de l'accouchement, les modalités d'utilisation envisagées du congé ainsi que les dates prévisionnelles des périodes en cas de fractionnement. Les dates de la seconde période doivent être confirmées au chef de service au moins un mois avant sa prise.

En cas de naissance prématurée avant la date de début du congé, l'agent peut modifier ses dates et partir immédiatement. Le délai de prévenance d'1 mois ne s'applique pas. L'agent transmet, sous 8 jours à compter de la date de l'accouchement, toute pièce justifiant la naissance de l'enfant.

4 - Durée et fractionnement

La durée maximale est de 25 jours consécutifs ou 32 jours en cas de naissances multiples. Il est fractionnable en deux périodes qui sont prises dans les six mois suivant la naissance de l'enfant :

- 4 jours consécutifs qui succèdent immédiatement aux 3 jours de congé de naissance ;
- la seconde période (21 ou 28 jours consécutifs restants) peut être prise, au choix de l'agent, de manière continue ou fractionnée en deux périodes maximum d'une durée minimale de 5 jours chacune.

En cas d'hospitalisation immédiate de l'enfant dans une unité de soins spécialisés, la première période de congé est prolongée pendant toute la période d'hospitalisation dans la limite de 30

jours consécutifs (cette période succède aux 4 jours obligatoires de la 1ère période du congé de paternité. Un justificatif d'hospitalisation de l'enfant devra être transmis sous 8 jours.

En cas de décès de la maman, du fait de l'accouchement, les droits aux congés de maternité sont rétrocédés au père qui peut prendre le congé de maternité restant, dont la mère n'a pu bénéficier.

Dans les 6 mois qui suivent la fin du congé de maternité auquel il a eu droit, le père peut prendre son congé paternité. En cas d'hospitalisation de l'enfant, le congé peut également être pris dans les 6 mois suivant la fin de l'hospitalisation.

5 - Conséquences

Pas de perte de traitement. Le régime indemnitaire et la NBI sont également maintenus à 100 % pendant toute la durée du congé. Aucune incidence en matière de droits à l'avancement, à la retraite. Cette période est assimilée à une période d'activité normale.

REPORT DES CONGÉS ANNUELS

L'agent qui n'a pas pu prendre tout ou partie de ses congés annuels en raison de son congé de paternité bénéficie automatiquement de leur report.

Conformément au décret n°2026-768 du 11 août 2026, l'administration a l'obligation d'informer individuellement l'agent du nombre de jours reportés et de la date limite pour les prendre. Cette information doit être notifiée dans le mois suivant la reprise effective des fonctions.

Le délai de report de 15 mois court à compter de la réception de cette information, sous réserve des règles particulières applicables aux congés d'au moins un an.

6 - Fin du congé de paternité

L'agent est réaffecté, à l'issue de la période, de plein droit, dans son ancien emploi.



Congé parental

1 - Références réglementaires

- CGFP articles L.515-1 à L.515-10 relatifs à la position du congé parental, aux droits à l'avancement et à la réintégration
- et articles R.515-1 à R.515-11 (conditions d'octroi, durées et renouvellements)
- Instruction RH3/RH1 n°21001817 du 16/08/2021
- Décret 2026-768 du 11 août 2026 relatifs au report des congés annuels

2 - Objet

Il a été mis en place afin de promouvoir l'égalité entre les hommes et les femmes. Ce droit permet aux parents de l'enfant mais également à ceux qui en ont la charge de bénéficier de ce congé.

Ce droit n'est plus simplement destiné aux seuls mère et père. Ce congé peut être pris simultanément par les deux parents (la règle de non-concomitance a été abrogée).

C'est un congé de droit auquel l'administration ne peut s'opposer que si l'agent ne remplit pas, ou plus, les conditions légales. Le congé parental est assimilé à une position statutaire.

3 - Durée

La demande de congé (ou de nouveau congé en cas de nouvelle naissance ou adoption pendant le congé en cours) doit être présentée par courrier, au moins 2 mois avant la date souhaitée de début du congé. Le congé parental est accordé par périodes de 2 à 6 mois renouvelables. La demande de renouvellement doit être présentée au moins un mois avant la fin de la période en cours.

Le congé parental est nécessairement pris de manière continue. Il peut débuter à tout moment après le congé de maternité ou d'adoption ou après le congé de paternité et d'accueil de l'enfant, ou le congé supplémentaire de naissance

Dans le cas d'un enfant né du couple, il s'achève au plus tard au 3e anniversaire de l'enfant. En cas de naissance de jumeaux, il peut être prolongé

jusqu'à leur entrée à l'école maternelle. En cas de naissance de 3 enfants ou plus, il peut être prolongé jusqu'au sixième anniversaire des enfants, dans les limites prévues par les textes.

S'il s'agit d'un enfant adopté ou confié en vue de son adoption, le congé prend fin :

- au plus tard 3 ans après la date d'arrivée au foyer de l'enfant, si celui-ci est âgé de moins de 3 ans ;
- au plus tard 1 an après la date d'arrivée au foyer de l'enfant, si celui-ci est âgé de plus de 3 ans et de moins de 16 ans.

En cas d'arrivée simultanée d'au moins 3 enfants adoptés ou confiés en vue d'adoption, des prolongations sont possibles jusqu'au sixième anniversaire du plus jeune.

4 - Conséquences

L'agent bénéficiant d'un congé parental ne perçoit aucune rémunération. Néanmoins il conserve ses droits à l'avancement d'échelon et de grade dans la limite de 5 ans sur l'ensemble de sa carrière. La période de congé parental est assimilée à des services effectifs. Cette limite de 5 ans est commune

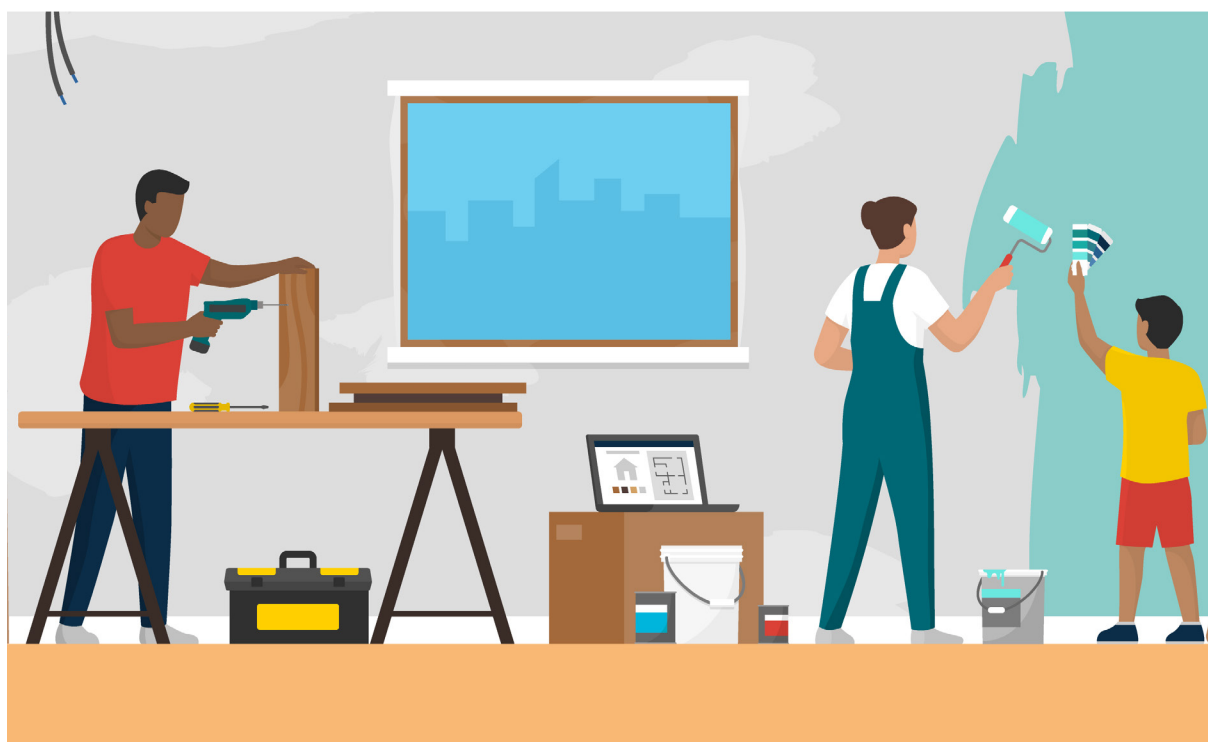
aux périodes de congé parental et de disponibilité pour élever un enfant.

L'agent en congé parental acquiert des droits à la retraite pour ce qui concerne les enfants nés ou adoptés depuis le 1er janvier 2004 (sous réserve de ne pas exercer d'activité professionnelle). Ces périodes peuvent être prises en compte dans la constitution du droit à pension et sa liquidation, dans la limite de 3 ans par enfant et selon les conditions prévues par le code des pensions civiles et militaires de retraite.

L'agent continue d'être intégré au collège électoral pour les élections des représentants du personnel.

Les congés annuels acquis avant le congé parental et non pris en raison de celui-ci sont reportés dans les conditions prévues par le décret n°84-972 modifié par le décret 2026-768. Le délai de report est de 15 mois. L'administration doit informer l'agent du nombre de jours reportés et de la date limite pour les prendre dans le mois suivant sa reprise.

Depuis janvier 2024 une nouvelle instruction sur les CSP a été mise en place avec une procédure de





vérification des conditions de santé particulières (CSP) exigées pour l'exercice des fonctions de surveillance dès lors que l'absence a été d'au moins 4 mois consécutifs.

5 - Fin de congé parental

En cours de période :

- A la demande de l'agent : pour motif grave (diminution des revenus du ménage... En cas de nouvelle naissance, au terme du congé pour être placé en congé de maternité.
- A la fin de la période : En l'absence de demande de renouvellement du congé parental ou quand les conditions requises pour l'octroi ne sont plus réunies.
- A l'expiration du congé parental, le fonctionnaire est réintégré de plein droit, au besoin en surnombre dans son administration d'origine ou dans son administration de détachement (CGFP article L.515-10 et dispositions réglementaires applicables).

Il est réaffecté dans son ancien emploi ou, si celui-ci ne peut lui être proposé, dans un emploi le plus proche de son dernier lieu de travail. Il peut également demander une affectation au plus près de son domicile, sous réserve des priorités de mutation.

En cas de nouvelle grossesse ou d'adoption le congé parental peut être interrompu pour permettre à l'agent de bénéficier des congés liés à la naissance ou à l'adoption.

Un entretien avant et après congé parental afin de préparer au mieux le départ et la réintégration de l'agent doit être mis en oeuvre. Un entretien avec la FRHL est notamment prévu au moins 4 semaines avant la réintégration.

Congé supplémentaire de naissance

1 - Références réglementaires

- Article 99 de la Loi 2025-1403 du 30 décembre 2025 de financement de la sécurité sociale 2026
- CGFP article L 631-8
- Décret 2026-427 du 30 mai 2026 relatif au congé supplémentaire de naissance des agents publics civils et militaires
- Décret 2026-428 du 30 mai 2026 portant diverses dispositions relatives au congé supplémentaire de naissance des agents publics
- Décret n°2021-871 du 30 juin 2021, art. 14-1 à 14-3

2 - Objet

Depuis le 1er juillet 2026, l'agent public (fonctionnaire ou contractuel) qui devient parent peut demander à bénéficier d'un congé supplémentaire de naissance de 2 mois maximum à prendre après un congé de maternité, d'adoption, ou un congé de paternité et d'accueil de l'enfant. Il peut être accordé au père comme à la mère de l'enfant. Ce congé est accordé de droit lorsque les conditions réglementaires sont remplies.

3 - Dépôt de la demande

La demande doit être adressée au responsable hiérarchique au moins 1 mois avant la date de début souhaitée du congé. Elle doit préciser la

date de prise du congé, sa durée et, le cas échéant, les dates de fractionnement.

Lorsque le congé supplémentaire suit immédiatement le congé de maternité, de paternité, d'accueil ou d'adoption, et que l'agent souhaite commencer ce congé dans le mois suivant la naissance ou l'arrivée de l'enfant au foyer, le délai de demande est réduit à 15 jours.

Le congé supplémentaire de naissance est accordé de droit : l'administration ne peut pas le refuser lorsque les conditions légales et réglementaires sont remplies.

Les agents parents d'un enfant né ou adopté à partir du 1er janvier 2026 peuvent formuler leur demande à partir du 1er juin 2026.

Pour les enfants nés ou adoptés entre le 1er janvier et le 30 juin 2026, la demande doit être déposée un mois avant le début souhaité du congé. Celui-ci peut débuter jusqu'au 31 mars 2027, sous réserve des prolongations réglementaires.

4 - Durée

Le congé est, au choix de l'agent, d'1 mois ou de 2 mois. Il peut être fractionné en 2 périodes d'un

mois chacune. La ou les périodes de congé doivent débuter dans un délai de 9 mois suivant la naissance ou l'arrivée au foyer de l'enfant adopté.

Ce délai est prolongé lorsque la durée du congé de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant ou d'adoption est elle-même augmentée dans les conditions prévues par les textes.

5 - Conséquences

Le fonctionnaire en congé supplémentaire de naissance perçoit 70 % de son traitement indiciaire le premier mois, puis 60 % le deuxième mois. La NBI, les primes et indemnités sont maintenues à hauteur de 70 % le 1er mois puis à 60 % le second.

TEMPS PARTIEL

L'autorisation d'accomplir un service à temps partiel est suspendue pendant toute la durée du congé. L'agent est rétabli dans les droits d'un agent à temps plein.

STAGIAIRE

La durée du stage est augmentée d'une durée égale à celle du congé supplémentaire de nais-



sance (ainsi que des autres congés liés à la naissance), diminuée d'un dixième de la durée normale du stage. La titularisation prend toutefois effet à la date normale de fin de stage.

RÉAFFECTATION

À l'issue du congé, l'agent est réaffecté dans son ancien emploi. Si cela est impossible, il est affecté dans un emploi équivalent, au plus proche de son dernier lieu de travail.

Une demande d'affectation vers un emploi plus proche du domicile est possible, dans le respect des priorités de mutation.

DROITS CONSERVÉS

Le congé est assimilé à une période d'activité pour l'avancement, la promotion interne et le calcul des trimestres d'assurance retraite.

Il ne modifie pas les droits aux autres congés, permet de continuer à acquérir des congés annuels, mais ne génère pas de jours de RTT.

FIN ANTICIPÉE DU CONGÉ

À la demande de l'agent, le congé prend fin de droit en cas de décès de l'enfant ou de diminution importante des ressources du foyer. L'administration peut également décider d'écourter le congé à la demande de l'agent.

Congé d'adoption

1 - Références réglementaires

- Code général de la Fonction publique : article L631-7 et 8
- Code du travail Articles L 1225-37 (durée) et L 1225-40 (majoration pour le partage)
- Décret 2021-871 du 30 juin 2021 relatif aux congés de maternité et liés aux charges parentales dans la Fonction publique de l'État, art. 10 à 12 modifié par le décret 2026-119
- Article L225-2 du code de l'action sociale et des familles



2- Dispositif

Tout agent (titulaire ou contractuel, en position d'activité ou de détachement) a droit à un congé d'adoption si un ou plusieurs enfants lui sont confiés en vue de son adoption par l'une des autorités suivantes :

- Service départemental d'aide sociale à l'enfance (ASE),
- Agence française de l'adoption (AFA),
- Organisme français autorisé pour l'adoption (OAA),
- Autorité étrangère compétente (à condition que l'enfant ait été autorisé à entrer en France).

Ce congé est accordé de droit. Il peut être accordé à l'un ou l'autre des parents adoptifs. Si l'autre parent adoptif est aussi fonctionnaire ou contractuel, ou salarié du privé le congé peut être réparti entre les deux parents. La rémunération de l'agent en congé d'adoption n'est pas modifiée, l'agent est réintégré sur son poste suite à son congé et sa carrière continue d'évoluer selon les règles normales. Pour le report des congés annuels, voir page 3.

3 – Durée du congé adoption

La durée du congé adoption varie selon le nombre d'enfants adoptés, du nombre d'enfants à charge

avant l'adoption et des choix des parents adoptants quant à la répartition des jours de congé.

- 16 semaines en cas d'adoption simple si l'agent a déjà à sa charge un enfant au maximum ;
- 18 semaines en cas d'adoption simple si l'agent a déjà au minimum deux enfants à charge ;
- 22 semaines en cas d'adoptions multiples, quel que soit le nombre d'enfants déjà à charge.

PARTAGE DU CONGÉ ENTRE LES 2 PARENTS (ART 1225-40 DU CODE DU TRAVAIL)

Lorsque la durée du congé d'adoption est répartie entre les 2 parents, la durée totale est augmentée de 25 jours supplémentaires (ou 32 jours en cas d'adoptions multiples).

Ces 2 périodes peuvent être simultanées. Toutefois, la part du congé prise par un seul parent ne peut pas dépasser la durée initiale (soit un maximum de 16, 18 ou 22 semaines).

Ce congé débute au plus tôt sept jours avant l'arrivée de l'enfant au foyer et se termine au plus tard dans les huit mois suivant cette date. Ce congé peut être fractionné en deux périodes d'une durée minimale de 25 jours chacune.

Sur demande de l'agent, ce congé peut succéder au congé pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption de trois jours.

4 – La demande

La demande de congé adoption doit être déposée auprès du chef de service, elle doit indiquer la date d'arrivée de l'enfant ainsi que les dates prévisionnelles du congé.

Elle doit être accompagnée de tout document qui permet d'attester que l'agent va adopter un enfant confié par l'organisme ou l'autorité compétente (ASE, AFA ou OAA) pour l'adoption et reprenant la date d'arrivée de l'enfant.

Une déclaration sur l'honneur du conjoint attestant qu'il ne bénéficie pas d'un congé adoption pour la même procédure d'adoption ou, en cas de

partage, une déclaration conjointe précisant les modalités de la répartition choisie entre les deux parents.

Dans le cas où le congé est réparti entre les deux parents, il ne peut être fractionné qu'en deux périodes maximum, d'au moins 25 jours chacune (ou 32 pour une adoption multiple). Ces périodes peuvent se suivre ou être prises simultanément.

5 – Autorisations d'absence dans le cadre de l'adoption

Un agent peut bénéficier d'autorisations d'absence pour se rendre aux entretiens obligatoires nécessaires à l'obtention de l'agrément prévu à l'article L225-2 du code de l'action sociale et des familles. Il est possible de bénéficier d'au maximum 5 jours d'autorisations d'absence pour ce motif par procédure d'agrément. Elles peuvent être fractionnées en demi-journées.

Congé de présence parentale

1 - Références réglementaires

Attention, ce congé est différent du « *Congé parental* » ou du « *Temps partiel suite à la naissance ou l'adoption d'un enfant* »

- Code de la Fonction publique : congé de présence parentale articles L632-1 à 4 et décret n°2006-536 du 11 mai 2006 modifié, relatif aux modalités d'attribution du congé de présence parentale dans la fonction publique de l'État
- Décret n°86-83 du 17 janvier 1986 relatif aux agents contractuels de la FPE Articles 20bis
- Décret n°2026-768 du 11 août 2026 relatif à l'information du fonctionnaire sur les modalités de report de jours de congé annuel non pris

2 - Objet

Ce congé concerne tout aussi bien la mère que le père. Il est destiné aux parents ayant la charge



d'un enfant gravement malade, handicapé ou accidenté et dont la situation nécessite la présence d'un de ses parents auprès de lui.

Il y a possibilité pour le parent qui bénéficie de ce congé d'y renoncer au profit de l'autre parent. Le nombre de jours de congés ne peut excéder 310 jours ouvrés (soit environ 15 mois) au cours d'une période de 36 mois.

A l'issue de la période de trente-six mois, un nouveau droit à congé peut être ouvert, sur présentation d'un nouveau certificat médical le justifiant si une nouvelle pathologie affecte l'enfant.

En cas de rechute ou de récurrence de la pathologie initiale, si la gravité de la maladie nécessite toujours une présence parentale, sur présentation d'un certificat médical un renouvellement du CPP est mis en place.

La demande écrite doit être adressée au chef de service au moins 15 jours avant le début du congé ou son renouvellement, accompagnée d'un certificat médical. En cas d'urgence liée à l'état de santé de l'enfant, le congé peut débuter dès la demande.

L'agent peut choisir d'utiliser le congé de présence parentale de manière continue, en périodes fractionnées d'au moins une demi-journée ou

sous la forme d'un service à temps partiel (50 %, 60 %, 70 % ou 80 %). L'agent doit informer son chef de service de la prise de ses jours au moins 48h à l'avance (sauf urgence médicale).

Ce congé ne peut être imputé sur la durée du congé annuel. Si l'agent a épuisé les 310 jours de congé avant la fin de la période de 3 ans, le congé peut également aussi être renouvelé 1 fois pour la même maladie, le même handicap ou le même accident pour 310 jours maximum au cours d'une nouvelle période de 3 ans, sans attendre le terme des 36 mois initiaux, si le médecin atteste que la présence parentale reste indispensable.

En cas de nouvelle pathologie, un nouveau congé de 310 jours peut être accordé, sans attendre la fin des 36 mois.

3 - Conséquences

Le congé de présence parentale n'est pas rémunéré, mais l'agent peut percevoir l'allocation journalière de présence parentale (AJPP) versée par la CAF.

Pour les fonctionnaires, la période peut être prise en compte dans la durée d'assurance retraite, dans la limite de 6 trimestres par enfant né ou adopté à compter du 1er janvier 2004, selon les conditions

du code des pensions du Code des pensions civiles et militaires de retraite. Les droits aux congés annuels, hors ARTT, sont préservés.

REPORT DES CONGÉS ANNUELS

L'agent qui n'a pas pu prendre tout ou partie de ses congés annuels en raison de son congé de présence parentale bénéficie automatiquement de leur report.

Conformément au décret n°2026-768 du 11 août 2026, l'administration a l'obligation d'informer individuellement l'agent du nombre de jours reportés et de la date limite pour les prendre. Cette information doit être notifiée dans le mois suivant la reprise effective des fonctions.

Le délai de report est de 15 mois. Il commence à courir à compter de la réception de cette information, sous réserve des règles particulières applicables aux congés acquis pendant une absence d'au moins un an.

4 - Fin du CPP

L'agent peut demander, à tout moment, d'interrompre ce congé, en cas de décès de l'enfant ou de diminution importante des ressources du couple. Il est réintégré de plein droit, si nécessaire, en surnombre dans son corps d'origine et dans son ancien emploi. Si cela n'est pas possible il est affecté dans l'emploi le plus proche de son dernier lieu de travail.

5 - Règles spécifiques pour les agents contractuels

Décret 86-83 du 17 janvier 1986 – art 20 bis relatifs aux agents contractuels de l'État. Les agents contractuels bénéficient du congé de présence parentale dans les mêmes conditions de durée (310 jours) et de fractionnement (par 1/2 journée) que les fonctionnaires, dès lors qu'ils sont en activité.

Les périodes de CPP sont pleinement prises en compte pour le calcul de l'ancienneté requise

pour l'évolution de leur rémunération ou l'accès aux concours.

En revanche, contrairement aux fonctionnaires, les périodes de congé de présence parentale des agents contractuels ne sont pas prises en compte pour la retraite.

Congé de solidarité familiale

1 - Références réglementaires

- Code de la Fonction publique : articles L633-1 à L633-4
- Code des pensions civiles et militaires de retraite Art L 9 (5e bis) validation gratuite et automatique des trimestres pour la retraite
- Décret n°86-83 du 17 janvier 1986 relatif aux agents contractuels de la FPE Article 19 ter
- Décret n°94-874 du 7 octobre 1994 fixant les dispositions communes applicables aux stagiaires de l'État Article 19 bis
- Décret 2013-67 du 18 janvier 2013 relatif au congé pour solidarité familiale et à l'allocation d'accompagnement des personnes en fin de vie pour les fonctionnaires, modifié par le décret 2026-119 du 20 février 2026, notamment son art. 3-1

2 - Objet

Le congé de solidarité familiale octroyé à un agent public lui permet d'accompagner un proche en fin de vie. Sa durée maximale est de 3 mois renouvelable une fois. Il peut être accordé pour accompagner un ascendant, un descendant, un frère, une sœur, une personne partageant le même domicile ou ayant désigné l'agent comme personne de confiance, lorsque son pronostic vital est engagé ou qu'elle se trouve en phase avancée ou terminale d'une affection grave et incurable.

La demande, sur papier libre, doit être accompagnée d'un certificat médical attestant que le pronostic vital de la personne accompagnée est engagé ou qu'elle est en phase avancée ou termi-

nale d'une affection grave ou incurable.. Afin de garantir le secret médical, ce certificat médical peut être transmis par l'agent sous pli confidentiel au médecin agréé de l'administration.

Ces modalités de demande et de respect de la confidentialité s'appliquent de manière identique aux agents titulaires, stagiaires et contractuels, sous réserve des dispositions propres à leurs statuts.

La source d'indemnisation varie selon que l'agent est fonctionnaire ou contractuel. Pour le titulaire et le stagiaire, l'allocation d'Accompagnement d'une Personne en fin de vie (AJAP) est généralement versée directement par l'administration. Pour le contractuel, selon leur contrat et leur régime de sécurité sociale, l'AJAP peut être versée par la CPAM.

Le CSF peut consister, au choix de l'agent, en une période de cessation complète d'activité ou en une période de travail à temps partiel.

Si cessation totale de l'activité, le CSF peut être pris de la façon suivante :

- Sous la forme d'une période continue de 3 mois maximum, renouvelable 1 fois ;

- Ou de manière fractionnée, sous la forme de périodes d'au moins 7 jours consécutifs, dont la durée cumulée ne peut pas être supérieure à 6 mois.

Si réduction de l'activité professionnelle, le CSF peut être pris sous la forme d'un temps partiel à 50 %, 60 %, 70 % ou 80 % pendant une période maximale de 3 mois, renouvelable 1 fois. Aucune durée minimale de congé n'est exigée.

Ces modalités (cessation complète, temps partiel ou fractionnement) sont communes à l'ensemble des agents, quel que soit leur statut (titulaires, stagiaires ou contractuels).

3 - Conséquences

Ces jours sont assimilés à des jours d'activité à temps plein. Les droits en matière d'avancement, de droit à la retraite et de formation sont conservés. Le congé n'est pas rémunéré, toutefois l'agent peut percevoir sur demande une allocation journalière d'accompagnement de personne en fin de vie (AJAP). Cette allocation est versée dans la limite de 21 jours, portés à 42 jours en cas de congés pris sous forme de temps partiel, avec un montant journalier réduit de moitié.



Pour la prise en compte dans la liquidation de la pension, la période de congé est validée gratuitement et l'agent est dispensé de s'acquitter de cotisations rétroactives à l'issue de son congé (dans la limite totale de 6 mois sur l'ensemble de sa carrière). Toutefois, pour les stagiaires, le stage est prolongé du nombre de jours de congé pris.

4 - Fin du congé

Le congé prend fin à l'issue de la période autorisée ou dans les 3 jours qui suivent le décès de la personne accompagnée. L'agent peut demander à mettre fin à son congé de manière anticipée ou à modifier sa quotité de travail (passage de temps plein au temps partiel, ou inversement).

L'agent est réintégré de plein droit sur son poste. En cas de suppression de son poste, il est réaffecté dans l'emploi le plus proche de son ancienne résidence administrative.

L'article 5 du décret 2026-119 stipule que sur demande de l'agent, l'administration doit faciliter une affectation au plus près de sa résidence familiale, dans le respect des règles de priorité de mutation.

Congé de proche aidant

1 - Références réglementaires

- Code Général de la Fonction publique : articles L634-1 à L634-4
- Décret n°2020-1557 du 8 décembre 2020 modifié relatif au congé de proche aidant dans la Fonction publique
- Décret n°2023-825 du 25 août 2023 portant diverses dispositions relatives au congé de présence parentale et au congé de proche aidant - article 8
- Code de la sécurité sociale : articles D168-10 à D168-18 relatifs à l'AJPA
- Code du travail articles L. 3142-16, L. 3142-24

2 - Objet

Le congé de proche aidant permet de cesser temporairement son activité ou de travailler à temps partiel pour que l'agent puisse s'occuper d'un proche en situation de handicap ou en perte d'autonomie particulièrement grave.



Il peut s'agir du conjoint, d'un ascendant, descendant ou un collatéral jusqu'au quatrième degré, y compris de la famille du conjoint ou d'une personne âgée ou handicapée avec laquelle l'agent réside ou entretient des relations stables et étroites, un enfant dont il assume la charge au sens des prestations familiales.

3 - Durée

La durée du congé est fixée à 3 mois maximum renouvelables dans la limite d'un an sur l'ensemble de la carrière. Le congé peut être pris de manière continue, fractionnée en périodes d'au moins une journée ou sous la forme d'un temps partiel.

Depuis le 27 août 2023, si votre congé de proche aidant est renouvelé ou si vous obtenez un nouveau congé de proche aidant, vous pouvez prendre votre congé de proche aidant par demi-journée.

Il est possible de mettre fin 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 vos ressources,
- recours à un service d'aide à domicile pour assister la personne aidée,
- congé de proche aidant pris par un autre membre de votre famille,
- si votre état de santé le nécessite.

Vous devez informer par écrit votre administration au moins 15 jours avant la date à laquelle vous souhaitez mettre fin ou renoncer à votre congé.

En cas de décès de la personne aidée, le congé prend fin de plein droit le lendemain du décès (l'agent bascule alors sur les congés événements familiaux).

4 - Dépôt de la demande

La demande initiale doit être présentée par écrit au moins 1 mois avant le début du congé.

La demande de renouvellement doit être présentée par écrit au moins 15 jours avant la fin du congé. Elle doit préciser les dates prévisionnelles du congé et la forme utilisée. Elle doit être accompagnée des pièces justificatives :

- 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) au titre d'un classement dans les groupes I, II et III de la grille Aggir (ou document officiel attestant d'une perte d'autonomie équivalente si l'APA est en cours d'instruction).

L'administration ne peut pas refuser le congé. L'agent peut demander à modifier les dates prévisionnelles du congé et les conditions d'utilisation du congé. Dans ce cas, il faut en informer par écrit l'administration, au moins 48 heures à l'avance.

En cas d'urgence, le congé débute ou peut être renouvelé sans délai dans les cas suivants :

- dégradation soudaine de l'état de santé de la personne aidée,
- situation de crise nécessitant une action urgente du proche aidant,
- cessation brutale de l'hébergement en établissement dont bénéficiait la personne aidée.

Les dates prévisionnelles et/ou les conditions d'utilisation du congé peuvent aussi être modifiées sans délai dans ces 3 cas.

Dans ces 3 cas, vous devez transmettre, sous 8 jours, à l'administration le certificat médical ou l'attestation qui justifie de cette situation.

5 - Conséquences

Le congé de proche aidant n'est pas rémunéré par l'administration. En revanche, vous pouvez bénéficier d'une allocation journalière du proche aidant (AJPA) par la CAF. Vous devez pour cela remplir un formulaire et l'adresser à la CAF.

La demande d'allocation doit être accompagnée d'une attestation de l'administration précisant que l'agent bénéficie du congé de proche aidant. Plus d'informations sur le site de la CAF.

Si l'agent prend ce congé sous forme de temps partiel, le montant mensuel de l'AJPA est calculé sur la base du nombre de journées ou demi-journées non travaillées au cours du mois. L'agent reste affecté sur son poste pendant la durée du congé.

La durée du congé de proche aidant est assimilée à une période de service effectif. Elle est prise en compte pour l'avancement, la promotion interne, le calcul de la durée d'assurance retraite et le calcul du montant de la pension (validation gratuite au titre de la solidarité, sans versement de cotisations rétroactives par l'agent, en application de l'article 9 du Code des pensions).

Le fonctionnaire conserve également le bénéfice de ses droits acquis avant le début du congé qu'il n'a pas pu exercer en raison de celui-ci.

Si un agent venait à être nommé stagiaire dans un autre corps, il peut demander le report de sa nomination en tant que stagiaire à la fin du congé.

Si un stagiaire bénéficie du congé de proche aidant, son stage est prolongé d'un nombre de jours ouvrés égal au nombre de jours de congé de proche aidant utilisés.

La durée du congé est intégralement prise en compte, lors de la titularisation, dans le calcul des services retenus pour le classement et l'avancement.

Disponibilité pour convenances personnelles

1 - Références réglementaires

- CGFP Articles L 514-1 à L514-4
- Décret n°85-986 du 16 septembre 1985 modifié relatif aux positions administratives, à la mise à disposition, à l'intégration et à la cessation définitive de fonctions dans la FPE
- Décret n°2020-69 relatif aux contrôles déontologiques dans la Fonction publique Articles 24 à 27
- Décret 2025-1169 du 5 décembre 2025 modifiant certaines conditions de la disponibilité dans la Fonction publique
- Décret 86-83 du 17 janvier 1986 modifié, relatif aux agents contractuels de l'État, pour le congé pour convenances personnelles.
- Arrêté du 20 avril 2026 fixant la liste des pièces justificatives permettant au fonctionnaire exerçant une activité professionnelle en position de disponibilité de conserver ses droits à l'avancement dans la Fonction publique
- Lignes directrices de gestion (LDG) mobilité de la DGDDI

2 - Objet et conditions

Un agent titulaire ou contractuel peut demander à bénéficier d'une disponibilité pour convenances personnelles, qui constitue un congé sans traitement. (pour les contractuels, le dispositif équivalent est le congé pour convenances personnelles).

Bien que la loi n'impose aucun délai d'ancienneté minimal, cette position est soumise aux nécessités de service. En application des LDG, l'administration exige généralement une durée minimale de présence sur le poste avant d'accorder un avis favorable.

Le décret du 5 décembre 2025 introduit 2 évolutions majeures concernant le renouvellement d'une période de disponibilité et les pièces à fournir dans les cas où l'avancement est maintenu. Ces dispositions concernent les fonctionnaires.



3 - Durée et renouvellement

La disponibilité est accordée par périodes renouvelables. Elle ne peut excéder 10 ans sur l'ensemble de la carrière de l'agent, et ne peut dépasser 5 ans consécutifs.

Auparavant un agent titulaire, qui arrivait au terme d'une période de 5 ans continus, qui souhaitait renouveler une disponibilité pour convenance personnelle devait effectuer 18 mois de services effectifs continus dans la Fonction publique avant le renouvellement. Cette obligation est supprimée.

Cette nouvelle mesure s'applique aux nouveaux placements en disponibilité à compter du 07/12/2025, et aux renouvellements de disponibilité prenant effet à compter du 07/12/2025.

semble des pièces justificatives interviendra au retour et à la réintégration de l'agent, ce qui déclenchera la prise en compte de ses droits.

En application de l'arrêté du 20 avril 2026, les pièces à fournir lors de la réintégration (au plus tard 1 mois après le retour) sont :

- **activité salariée** : une copie des contrats de travail ET l'ensemble des bulletins de salaire ;
- **activité libérale, indépendante ou création d'entreprise** : un justificatif d'immatriculation au RNE de moins de 3 mois, ainsi qu'une copie du dernier avis d'imposition ou document comptable certifié.

Rappel déontologique : l'exercice d'une activité professionnelle privée pendant la disponibilité reste soumis à l'obligation d'information de l'administration (cumul d'activité).

4 - Droits à l'avancement

La conservation des droits à l'avancement, lorsque l'agent a exercé une activité professionnelle pendant sa disponibilité entre le 07/09/2018 et le 31/12/2024, est maintenue.

Pour les activités exercées à partir de 2025, la transmission annuelle des justificatifs est supprimée. Une seule transmission globale de l'en-





CGT DOUANES

263 rue de Paris

Case 452

93514 Montreuil cedex

☎ 01 55 82 88 68

✉ douanes@cgt.fr

Illustrations © Adobe Stock / elenabsl