



MINISTÈRE DE L'INTÉRIEUR

Secrétariat Général

DIRECTION DES RESSOURCES HUMAINES

N°16-000979-I

Paris, le 2 septembre 2016

Le ministre de l'intérieur

à

Mesdames et Messieurs les préfets de région et de département

Monsieur le préfet de police de Paris

Messieurs les hauts-commissaires de la République en Polynésie française et en Nouvelle-Calédonie

Madame la préfète des Terres Australes et Antarctiques Françaises

Monsieur le préfet de Saint-Pierre-et-Miquelon

Monsieur le directeur général de la police nationale

Monsieur le directeur général de la gendarmerie nationale

Mesdames et Messieurs les directeurs généraux, directeurs et chefs de service d'administration centrale

Madame la secrétaire générale du Conseil d'Etat

Objet : rappel des dispositions relatives aux différents congés familiaux

Annexes :

- protocole d'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au ministère de l'Intérieur du 7 mars 2014
- références des textes pour chaque absence pour motif familial
- tableau récapitulatif

Résumé :

Cette note a pour objectif de mieux préparer les agents aux congés et absences pour motifs familiaux, de les informer sur leurs incidences en termes de carrière et de mieux les accompagner lorsqu'ils souhaitent bénéficier de ces dispositifs.

La déclinaison ministérielle du protocole d'accord relatif à l'égalité professionnelle dans la fonction publique du 8 mars 2013 a été signée par le Ministre de l'intérieur et les organisations syndicales le 7 mars 2014.



Elle réaffirme notamment l'engagement du ministère de l'intérieur en faveur d'une meilleure articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle des agents.

Ainsi, le ministère s'est engagé à accompagner les agents dans l'exercice de leurs responsabilités familiales. Le protocole d'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au ministère de l'intérieur prévoit des mesures particulières permettant de mieux informer les agents sur les règles applicables en matière de congés familiaux et de temps partiel et les effets des choix faits en la matière sur leur carrière. Il souligne également l'importance d'identifier le projet professionnel de chaque agent concerné par ces dispositifs afin de lui assurer les conditions du retour les plus favorables, de l'informer et de l'accompagner.

La loi n° 2016-483 du 20 avril 2016 relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires ainsi que l'instruction du Ministre de l'intérieur du 28 juin 2016 relative aux modalités de mise en œuvre du don de jours de repos et de permissions au ministère de l'intérieur appellent par ailleurs une information actualisée sur l'évolution des différents droits à congés et absences pour motifs familiaux.

Il est important que chaque agent connaisse ses droits et sache qu'il peut prétendre à différents congés en fonction de ses besoins, des aléas de la vie, de sa volonté de privilégier sa vie familiale à un moment de sa carrière ou de la concilier avec sa vie professionnelle.

Ces congés ne doivent en aucun cas être discriminatoires pour l'agent pendant sa vie professionnelle et ne doivent pas le pénaliser au cours de sa carrière.

La présente note s'applique aux personnels visés dans le protocole d'accord, à savoir l'ensemble des agents administratifs, techniques, spécialisés et scientifiques gérés par le ministère, tous périmètres confondus, qu'ils soient titulaires, contractuels, stagiaires ou ouvriers d'Etat.

Elle concerne les congés familiaux suivants : congé de maternité, congé pour adoption, congé de paternité et d'accueil de l'enfant en cas de naissance, congé de présence parentale, congé de solidarité familiale, et congé sans rémunération au bénéfice du contractuel pour élever un enfant âgé de moins de huit ans.

Elle s'applique également aux positions suivantes : la disponibilité de droit pour élever un enfant de moins de huit ans, la disponibilité de droit pour donner des soins à un enfant à charge à la suite d'un accident ou d'une maladie grave ou atteint d'un handicap nécessitant la présence d'une tierce personne et le congé parental.

Elle concerne, enfin, les autorisations de service à temps partiel.

Elle ne vise pas les trois jours d'autorisations spéciales d'absence qui peuvent être accordés à l'occasion de la naissance, ni les facilités de service ou autorisations d'absence pouvant être accordées aux agents féminins, ni les autorisations d'absence pour soigner un enfant malade ou en assurer momentanément la garde.

I - Dispositifs dans le cadre desquels les droits et obligations de l'agent sont entièrement maintenus

1°- Congé de maternité et congé pour adoption

a - Principes

Congé de maternité

Une femme enceinte en activité bénéficie du congé de maternité, qu'elle soit fonctionnaire, stagiaire, contractuelle ou ouvrière d'Etat. Ce congé comprend le congé prénatal (en fin de grossesse) et le congé postnatal (après l'accouchement). Pour en bénéficier, l'agent doit fournir un certificat de grossesse à son administration. La circulaire FP/4 n° 1864 du 9 août 1995 relative au congé de maternité ou pour adoption et autorisations d'absence liées à la naissance pour les fonctionnaires et agents de l'Etat décrit l'ensemble des dispositions applicables aux fonctionnaires et agents de l'Etat en la matière.

La durée du congé de maternité dépend du nombre d'enfants à naître et de ceux déjà à charge. Ainsi, l'agent féminin qui a moins de deux enfants a droit à un congé de maternité d'une durée totale de seize semaines. Ce congé est d'une durée totale de vingt-six semaines si l'intéressée assume déjà la charge d'au moins deux enfants ou si l'intéressée a déjà mis au monde au moins deux enfants nés viables. Cette durée est de trente-quatre semaines en cas de grossesse gémellaire et de quarante-six semaines en cas de grossesse de triplés.

L'article 34 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984, modifié par la loi du 20 avril 2016, précise qu'en cas de décès de la mère fonctionnaire au cours du congé de maternité, le père fonctionnaire bénéficie d'un droit à congé et peut demander le report de tout ou partie de celui-ci dans les conditions fixées par la législation sur la sécurité sociale.

En cas d'état pathologique attesté par un certificat médical, le congé de maternité peut être prolongé de deux semaines avant la date de l'accouchement et de quatre semaines après.

Congé pour adoption

En cas d'adoption, l'agent bénéficie d'un droit à congé.

Pour une adoption simple, la durée totale du congé pour adoption est de dix semaines si l'intéressée ou le ménage a moins de deux enfants. Cette durée est de dix-huit semaines si l'intéressée ou le ménage assume déjà la charge d'au moins deux enfants. En cas d'adoption multiple, cette durée est portée à vingt-deux semaines, indépendamment du nombre d'enfants à charge du ménage ou de l'agent.

Le congé peut être réparti entre les deux parents adoptifs lorsque les deux conjoints travaillent, sous réserve que la durée du congé ne soit pas fractionnée en plus de deux parties dont la plus courte ne peut être inférieure à quatre semaines. Dans le cas contraire, l'autre parent adoptif bénéficie d'un congé de trois jours pris consécutivement ou de manière discontinue lors de l'arrivée de l'enfant au foyer, dans un délai de quinze jours suivant celle-ci.

b - Rémunération

Règles communes

Les fonctionnaires et agents de l'Etat autorisés à exercer leurs fonctions à temps partiel **sont rétablis**, durant leur congé de maternité ou pour adoption, dans les droits des agents exerçant leurs fonctions **à temps plein**.

Fonctionnaire titulaire / stagiaire

Le fonctionnaire titulaire conserve la totalité du traitement indiciaire, de la nouvelle bonification indiciaire et de l'indemnité de résidence. Le supplément familial de traitement lui est également versé. Le remboursement transport domicile-travail est interrompu dès le premier jour du mois complet d'absence. L'agent a droit également à la totalité de ses primes.

Le fonctionnaire stagiaire se voit appliquer les mêmes règles que les titulaires et bénéficie donc du maintien de son traitement, de ses primes et indemnités.

Contractuel

L'agent contractuel de l'Etat justifiant d'au moins six mois de service perçoit l'intégralité de son traitement pendant la durée légale du congé de maternité ou pour adoption, après déduction éventuelle des indemnités journalières versées par la sécurité sociale, au titre de l'assurance maternité ou au titre de l'assurance maladie. L'administration doit prendre en charge les sommes qui, éventuellement, ne seraient pas versées par la caisse de sécurité sociale en raison de la spécificité des dispositions applicables dans la fonction publique de l'Etat.

L'indemnité de résidence et le supplément familial de traitement sont versés. Le remboursement des frais de transport domicile-travail est en revanche interrompu dès le premier jour du mois complet d'absence.

Ouvrier d'Etat

Le salaire et la prime de rendement sont maintenus pendant toute la durée du congé de maternité et du congé pour adoption.

c - Situation de l'agent pendant le congé

Les congés de maternité et pour adoption **sont assimilés à une période d'activité** en ce qui concerne les droits à pension civile et militaire de retraite. Ils sont également pris en compte pour l'avancement.

Pendant cette période, l'éventuelle autorisation d'effectuer un service à temps partiel dont bénéficierait l'agent en congé se trouve suspendue.

Les congés de maternité et pour adoption ne modifient ni les droits à congé annuel, y compris les jours de fractionnement, ni les droits à l'acquisition de RTT.

L'entretien professionnel est maintenu. Le supérieur hiérarchique direct doit le faire au retour de l'agent.

L'agent conserve la qualité d'électeur lors des élections professionnelles.

Il convient d'être très vigilant sur l'**absence de pénalisation** des agents bénéficiant d'un congé de maternité ou pour adoption lors de leur demande de mutation ou d'avancement.

d - Fin du congé

Fonctionnaire titulaire / stagiaire

A l'issue du congé de maternité ou pour adoption, le fonctionnaire est réaffecté de plein droit dans son ancien emploi. Dans le cas où celui-ci ne peut lui être proposé, le fonctionnaire est affecté dans un emploi équivalent, le plus proche de son dernier lieu de travail. S'il le demande, il peut également être affecté dans l'emploi le plus proche de son domicile sous réserve des dispositions de l'article 60 de la loi du 11 janvier 1984.

En ce qui concerne les fonctionnaires stagiaires, la durée du congé de maternité ou pour adoption n'est prise en compte dans la durée statutaire du stage que dans la limite d'un dixième de celle-ci. Les jours excédant ce seuil prolongent la durée du stage et repoussent en conséquence sa date de fin. En revanche, la date d'effet de la titularisation du fonctionnaire n'est pas affectée, et sera donc prononcée rétroactivement à la fin du stage si celui-ci a dû être prolongé. Exemple : un fonctionnaire nommé stagiaire le 1^{er} janvier de l'année N pour un an, bénéficiaire d'un congé de maternité de cent douze jours, voit son stage prolongé de soixante-seize jours (112 – 36), soit jusqu'au 17 mars de l'année N+1. La titularisation est prononcée rétroactivement au 1^{er} janvier de l'année N+1 à partir du 18 mars.

Si le cumul de ce congé avec d'autres congés (mis à part les congés annuels) conduit à une interruption du stage de plus de trois ans, le fonctionnaire stagiaire doit par ailleurs recommencer la totalité du stage prévu par le statut applicable.

Contractuel

L'agent contractuel physiquement apte et qui remplit toujours les conditions requises est réemployé sur son emploi ou occupation précédente dans la mesure permise par le service. Dans le cas contraire, il dispose d'une priorité pour être réemployé sur un emploi ou occupation similaire assorti d'une rémunération équivalente.

Ouvrier d'Etat

L'ouvrière d'Etat qui n'est pas apte à reprendre son service ou qui désire obtenir des congés d'allaitement est placée dans la position de congé sans salaire. Lorsqu'elle a passé trente mois dans cette dernière situation sans avoir manifesté l'intention de réintégrer son emploi ou sans avoir été reconnue physiquement apte à le reprendre, elle est rayée des contrôles et peut, éventuellement, être admise à faire valoir ses droits à la retraite.

2° - Congé de paternité et d'accueil de l'enfant

Le père de l'enfant ou, depuis la loi de financement de la sécurité sociale pour 2013, l'agent marié, pacsé ou vivant maritalement avec la mère, ont droit au congé de paternité et d'accueil

de l'enfant. Le ou les bénéficiaires peuvent être fonctionnaires, contractuels ou ouvriers d'Etat.

L'agent doit avertir par écrit son administration au moins un mois avant la date à laquelle il envisage de prendre ce congé, excepté s'il établit l'impossibilité de respecter ce délai. La demande doit être accompagnée ou ultérieurement complétée par les justificatifs suivants dès que l'agent en dispose :

- lorsque l'agent est le père : une copie intégrale de l'acte de naissance de l'enfant, **ou** une copie du livret de famille mis à jour, **ou** une copie de l'acte d'enfant sans vie et certificat médical d'accouchement d'un enfant né mort et viable ;
- lorsque l'agent n'est pas le père mais est marié, pacsé ou en concubinage avec la mère :
 - o une copie intégrale de l'acte de naissance **ou** une copie de l'acte d'enfant sans vie et du certificat médical d'accouchement d'un enfant né mort et viable,
 - o **ainsi qu'une** pièce attestant du lien avec la mère de l'enfant (extrait d'acte de mariage, copie du PACS ou certificat de vie commune datant de moins d'un an ou, à défaut, une attestation sur l'honneur de vie maritale cosignée par la mère de l'enfant).

La durée de ce congé, indépendante d'une éventuelle autorisation spéciale d'absence de trois jours accordée à l'occasion de la naissance de l'enfant, est de :

onze jours calendaires (samedis, dimanches et jours fériés compris) maximum en cas de naissance d'un enfant ;

dix-huit jours calendaires maximum en cas de naissances multiples.

L'agent peut demander à bénéficier d'un congé inférieur à la durée maximale. Le congé doit dans tous les cas être pris dans les quatre mois suivant la naissance de l'enfant, sauf en cas de report pour hospitalisation du nouveau-né.

Suite à la modification de l'article 34 de la loi du 11 janvier 1984 par l'article 69 de la loi du 20 avril 2016, ce congé peut être fractionné en deux périodes, à la demande du fonctionnaire. Toute période de congé résultant de ce fractionnement ne peut être inférieure à sept jours, aussi bien en cas de naissance unique qu'en cas de naissances multiples.

a - Rémunération

Fonctionnaire titulaire / stagiaire

Le traitement indiciaire et la nouvelle bonification indiciaire sont versés intégralement au fonctionnaire titulaire (sur la base d'un temps plein) durant toute la durée du congé. Le congé de paternité est sans impact sur la modulation ou la suspension des primes et indemnités.

Le fonctionnaire stagiaire se voit appliquer les mêmes règles que les titulaires et bénéficie donc du maintien de son traitement, de ses primes et de ses indemnités.

Contractuel

L'agent contractuel perçoit son salaire à taux plein s'il justifie de six mois de services. Dans ce cas, il perçoit :

- soit les indemnités journalières (versées par la sécurité sociale) et le montant complémentaire de son salaire (versé par son administration) ;
- soit la totalité de son salaire, versé par son administration qui se fait rembourser par la sécurité sociale le montant des indemnités journalières.

Si la durée des services justifiés par l'agent est inférieure à six mois, il ne perçoit que les **indemnités journalières** de la sécurité sociale.

Ouvrier d'Etat

L'ouvrier d'Etat bénéficie également d'un salaire à taux plein.

b - Situation de l'agent pendant le congé

Fonctionnaire titulaire / stagiaire

Les autorisations de travail à temps partiel sont suspendues durant le congé de paternité : le bénéficiaire de ce congé est rétabli pendant leur durée dans les droits d'un agent exerçant ses fonctions à temps plein. Le congé de paternité et d'accueil de l'enfant est assimilé à une période d'activité pour les droits à pension et à l'avancement.

La période de congé de paternité compte également comme services effectifs pour l'obtention d'un congé pour formation ou de congés pour raisons de santé et non rémunérés. Il ne modifie pas non plus les droits à congés annuels (jours de fractionnement inclus), ni les RTT.

L'entretien professionnel est maintenu. Le supérieur hiérarchique direct doit le faire au retour de l'agent.

L'agent conserve la qualité d'électeur lors des élections professionnelles.

Contractuel

Enfin, concernant les contractuels, le congé de paternité et d'accueil de l'enfant est aussi pris en compte pour le calcul des avantages liés à l'ancienneté. En revanche, le congé de paternité et d'accueil de l'enfant ne prolonge pas la durée du contrat.

Les autorisations de travail à temps partiel sont ici aussi suspendues durant le congé de paternité : le contractuel bénéficiant de ce congé est rétabli pendant leur durée dans les droits d'un agent exerçant ses fonctions à temps plein pour les droits à pension, l'avancement, l'obtention de congés annuels (jours de fractionnement inclus), de RTT, de congés pour formation, de congés pour raisons de santé et non rémunérés.

c - Fin du congé

Fonctionnaire titulaire / stagiaire

A l'expiration du congé de paternité et d'accueil de l'enfant, le fonctionnaire titulaire ou stagiaire est réaffecté de plein droit dans son emploi. D'après l'article 34, 5°, dernier alinéa de la loi du 11 janvier 1984, dans le cas où cette réaffectation ne peut lui être proposée, le fonctionnaire est affecté dans un emploi équivalent, le plus proche de son dernier lieu de travail, ou, s'il le demande, dans l'emploi le plus proche de son domicile, sous réserve du respect de l'article 60 de la loi du 11 janvier 1984.

En ce qui concerne les fonctionnaires stagiaires, la durée du congé de paternité n'est prise en compte dans la durée statutaire du stage que dans la limite d'un dixième de celle-ci. Les jours excédant ce seuil prolongent la durée du stage et repoussent en conséquence sa date de fin. En revanche, la date d'effet de la titularisation du fonctionnaire n'est pas affectée, et sera donc prononcée rétroactivement à la fin du stage si celui-ci a dû être prolongé. Exemple : un fonctionnaire nommé stagiaire le 1er janvier pour trois mois, bénéficiaire d'un congé de paternité de dix-huit jours, voit son stage prolongé de neuf jours (18 – 9), soit jusqu'au 10 avril de la même année. La titularisation est prononcée rétroactivement au 1er avril à partir du 11 avril.

Si le cumul de ce congé avec d'autres congés (mis à part les congés annuels) conduit à une interruption du stage de plus de trois ans, le fonctionnaire stagiaire doit par ailleurs recommencer la totalité du stage prévu par le statut applicable.

Contractuel

Le contractuel conserve également son emploi précédent. En cas d'impossibilité, il dispose d'une priorité pour occuper un emploi similaire, assorti d'une rémunération équivalente.

Ouvrier d'Etat

A l'expiration du congé de paternité, l'ouvrier qui n'est pas apte à reprendre son service est placé dans la position de congé sans salaire. Lorsqu'il a passé trente mois dans cette dernière situation sans avoir manifesté l'intention de réintégrer son emploi ou sans avoir été reconnu physiquement apte à le reprendre, il est rayé des contrôles et peut, éventuellement, être admis à faire valoir ses droits à la retraite.

II - Dispositifs dans le cadre desquels les droits et obligations de l'agent ne sont que partiellement maintenus

1° - Congé de solidarité familiale

a - Principe et définition

Le congé de solidarité familiale peut être accordé aux agents fonctionnaires (titulaires ou stagiaires), contractuels et aux ouvriers d'Etat pour rester auprès d'un ascendant, d'un descendant, d'un frère ou d'une sœur, d'une personne partageant le même domicile que le bénéficiaire du congé ou l'ayant désigné comme sa personne de confiance. La personne accompagnée doit être atteinte d'une pathologie mettant en jeu son pronostic vital ou se

trouver en phase avancée ou terminale d'une affection grave et incurable, quelle qu'en soit la cause.

Il est accordé sur demande écrite de l'agent bénéficiaire, selon l'une des trois méthodes alternatives suivantes :

- pour une période continue d'une durée maximale de trois mois, renouvelable une fois ;
- **ou** par périodes fractionnées d'au moins sept jours consécutifs, dont la durée cumulée ne peut être supérieure à six mois ;
- **ou** sous forme d'un service à temps partiel accordé pour une durée maximale de trois mois, renouvelable une fois.

Pendant le congé, **l'agent ne perçoit pas sa rémunération**. Le bénéficiaire du congé de solidarité familiale perçoit simplement une allocation journalière d'accompagnement d'une personne en fin de vie. Quel que soit le statut de l'agent, le montant de l'allocation journalière est fixé à 55,15 euros brut par jour (pour vingt-et-un jours au maximum). Elle est fixée à 27,58 euros brut (pour quarante-deux jours au maximum) si l'agent a transformé son congé de solidarité familiale en activité à temps partiel.

Cette allocation est en principe versée par son administration. Pour les contractuels, elle est versée par la sécurité sociale, sauf subrogation de l'administration dans le cas des contrats de plus de douze mois.

b - Situation de l'agent pendant le congé

La durée du congé est prise en compte pour la détermination des avantages liés à l'ancienneté. Le congé de solidarité familiale est sans effet sur la durée des congés annuels. En revanche, il ne génère pas de RTT.

La période de congé est prise en compte dans la constitution du droit à pension du fonctionnaire et dans la liquidation de la pension, sous réserve qu'il s'acquitte de ses cotisations de retraite à l'issue de son congé. La cotisation est calculée sur la base du traitement brut que le fonctionnaire aurait perçu s'il n'avait pas bénéficié du congé.

L'entretien professionnel est maintenu pour les agents en congé de solidarité familiale. Le supérieur hiérarchique direct doit le faire au retour de l'agent.

L'agent conserve la qualité d'électeur lors des élections professionnelles.

c - Fin du congé

L'agent, quel que soit son statut, est réintégré dans son emploi à l'expiration de la période maximale autorisée, sur demande de l'agent ou dans les trois jours suivant le décès de la personne accompagnée.

Comme tout congé non rémunéré, le congé de solidarité familiale n'est pas pris en compte comme temps de stage et reporte donc la date de fin de celui-ci. Si le cumul de ce congé avec d'autres congés (mis à part les congés annuels) conduit à une interruption du stage de plus de trois ans, le fonctionnaire stagiaire doit par ailleurs recommencer la totalité du stage prévu par le statut applicable.

2° - Congé de présence parentale

a – Principe et définition

Le congé de présence parentale est un congé durant lequel l'agent (titulaire, stagiaire, contractuel ou ouvrier d'Etat) cesse son activité professionnelle pour rester auprès d'un enfant à charge malade. La maladie, le handicap ou l'accident d'un enfant à charge doit présenter une gravité particulière, rendant indispensable une présence soutenue auprès de lui et des soins contraignants. La durée du congé de présence parentale est fixée à trois-cent dix jours ouvrés maximum (soit environ quinze mois) au cours d'une période de trente-six mois (trois ans) pour un même enfant et une même pathologie.

La demande écrite de l'agent doit être transmise au moins quinze jours avant sa date de début (sauf cas d'urgence liée à l'état de santé de l'enfant), accompagnée d'un certificat médical qui précise la durée pendant laquelle s'impose la nécessité de présence et de soins.

L'agent communique alors par écrit à son administration le calendrier mensuel de ses journées d'absence, au moins quinze jours avant le début de chaque mois. Lorsque l'agent souhaite prendre un ou plusieurs jours de congés ne correspondant pas au calendrier, il en informe son administration au moins quarante-huit heures à l'avance. Le fractionnement des périodes de congés est possible par journées uniquement.

Pendant son congé, l'agent **n'est pas rémunéré**, mais il perçoit l'allocation journalière de présence parentale versée par la caisse d'allocations familiales.

b - Situation de l'agent pendant le congé

Les périodes de congé de présence parentale sont prises en compte pour la constitution du droit à pension (durée d'assurance) du fonctionnaire, au titre des enfants nés ou adoptés **depuis le 1^{er} janvier 2004**, dans la limite de trois ans par enfant.

En revanche, l'agent contractuel en congé de présence parentale n'acquiert pas de droits à pension.

Les périodes de congé de présence parentale sont prises en compte pour déterminer les droits à avancement, promotion et formation du fonctionnaire et de l'ouvrier d'Etat. Elles sont également prises en compte pour déterminer les avantages liés à l'ancienneté de l'agent contractuel.

Le congé de présence parentale étant une période de services effectifs, l'agent continue d'acquérir des droits à congés annuels durant ces périodes.

Il conserve également la qualité d'électeur lors des élections professionnelles.

c - Fin du congé

Le droit à congé de présence parentale cesse de plein droit en cas de décès de l'enfant.

A l'issue du congé, le fonctionnaire est réaffecté dans son ancien emploi. Dans le cas où celui-ci ne peut lui être proposé, il est affecté dans un emploi le plus proche de son dernier lieu de travail. S'il le demande, il peut également être affecté dans un emploi le plus proche de son domicile sous réserve de l'application de l'article 60 de la loi du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat. Cela vaut également pour les agents contractuels et pour les ouvriers d'Etat.

Comme tout congé non rémunéré, le congé de présence parentale n'est pas pris en compte comme temps de stage et reporte donc la date de fin de celui-ci. Si le cumul de ce congé avec d'autres congés (mis à part les congés annuels) conduit à une interruption du stage de plus de trois ans, le fonctionnaire stagiaire doit par ailleurs recommencer la totalité du stage prévu par le statut applicable.

3° - Dons de jours

Pour rappel, un agent public civil (fonctionnaire titulaire ou stagiaire, contractuel de droit public ou ouvrier d'Etat) qui assume la charge d'un enfant âgé de moins de vingt ans atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident d'une particulière gravité rendant indispensables une présence soutenue et des soins contraignants peut aussi bénéficier, dans les conditions prévues par le décret n° 2015-580 du 28 mai 2015, de dons anonymes et sans contrepartie de jours de repos non pris de la part d'autres agents relevant du même employeur. Le décret n° 2015-573 du 28 mai 2015, qui modifie le code de la défense, prévoit pour les militaires un dispositif similaire de don de jours de permission au bénéfice d'un agent public relevant du même employeur ou de tout autre militaire.

Les conditions et modalités pratiques de don et d'attribution de jours au sein du ministère de l'intérieur ont été précisées par l'instruction du Ministre de l'intérieur du 28 juin 2016.

Dans tous les cas, le don est fait sous forme de jours entiers.

a - Nature des jours donnés et durée du congé

Agent public civil

Les jours d'aménagement et de réduction du temps de travail peuvent être donnés en partie ou en totalité. En revanche, les jours de congé annuel ne peuvent être donnés que pour tout ou partie de sa durée excédant vingt jours ouvrés. Les jours épargnés sur un compte épargne-temps peuvent également être donnés à tout moment, sans aucune limite.

La durée du congé dont l'agent destinataire du don peut bénéficier à ce titre est plafonnée à quatre-vingt-dix jours par enfant et par année civile.

Le congé pris au titre des jours donnés peut être fractionné à la demande du médecin qui suit l'enfant malade.

Militaire

Seuls les jours de permissions de longue durée et ceux liés aux congés de fin de campagne peuvent être donnés.

Les jours de permissions ne peuvent être donnés qu'au-delà du trente-sixième jour pour les militaires régis par l'article R. 4138-19 du code de la défense et du vingt-et-unième jour pour ceux régis par l'article R. 4138-21. Les militaires régis par l'article R. 4138-20 ne peuvent pas donner de jours de permissions durant la première année de service. Enfin, les jours de permissions dont le report est autorisé par le deuxième alinéa de l'article R. 4138-19 et les jours de congés de fin de campagne peuvent être donnés en partie ou en totalité.

La durée du congé dont le militaire destinataire du don peut bénéficier est au maximum de trente jours renouvelables. Le congé pris au titre des jours donnés peut être fractionné à la demande du médecin qui suit l'enfant malade.

b - Rémunération du bénéficiaire

Agent public civil

L'agent public bénéficiaire d'un ou de plusieurs jours de congé donnés par d'autres agents a droit au maintien de sa rémunération pendant sa période de congé, à l'exclusion des primes et indemnités non forfaitaires qui ont le caractère de remboursement de frais et des primes non forfaitaires qui sont liées à l'organisation et au dépassement du cycle de travail.

Militaire

Le militaire bénéficiaire d'un ou plusieurs jours de permission ainsi donnés reste en position d'activité et conserve sa rémunération pendant sa période d'absence.

4.2.1. c - Situation du bénéficiaire pendant le congé

Agent public civil

Le décret du 28 mai 2015 précité précise simplement que la durée du congé résultant de l'utilisation de dons de jours de repos est assimilée à une période de service effectif. En conséquence, l'utilisation des dons de jours de repos est sans impact sur la situation de l'agent en ce qui concerne ses droits à formation, à retraite, à avancement, ses avantages liés à l'ancienneté, ainsi que sa qualité d'électeur aux élections professionnelles.

Militaire

La durée du congé est assimilée à une période de service effectif pour tous les droits découlant de l'ancienneté.

Le don de jours de congés de fin de campagne est sans incidence sur les bonifications attachées au territoire ou à l'embarquement.

d - Fin du congé

L'agent, quel que soit son statut, est réintégré de plein droit à l'issue du congé résultant de l'utilisation de dons de jours.

Ce congé est sans effet sur la durée du stage du fonctionnaire stagiaire.

4° - Congé parental

a – Principe et définition

Le congé parental est un congé non rémunéré pendant lequel l'agent cesse son activité professionnelle (totalement ou partiellement) pour élever un enfant dont il a la charge (en vertu des liens filiaux ou d'une décision lui confiant cette charge : enfant adopté, sous l'autorité d'un tuteur...), ouvert aux fonctionnaires ainsi qu'aux contractuels justifiant d'au moins une année continue de services à la date de la naissance ou d'arrivée au foyer de l'enfant. Il est ouvert aux femmes comme aux hommes.

Cette position est accordée de droit au fonctionnaire qui en fait la demande après la naissance ou l'adoption de l'enfant, sans préjudice du congé de maternité ou du congé pour adoption qui peut intervenir au préalable. Elle est également de droit pour l'agent contractuel qui en fait la demande après la naissance, le congé de maternité, le congé de paternité, le congé pour adoption ou lors de l'arrivée au foyer d'un enfant n'ayant pas atteint l'âge de la fin de l'obligation scolaire, adopté ou confié en vue de son adoption.

Le fonctionnaire stagiaire, en vertu de l'article 21 du décret n° 94-874 du 7 octobre 1994, a droit au congé parental dans les mêmes conditions que les fonctionnaires titulaires. L'ouvrier d'Etat y a également droit, sur demande adressée auprès de son chef d'établissement d'affectation, en vertu de l'article 4bis du décret n° 72-154 du 24 février 1972.

Le congé parental peut être pris par l'un des parents, ou par l'un puis par l'autre, ou par les deux parents simultanément. La demande de congé doit être présentée au moins deux mois avant sa date de début. Le renouvellement doit être demandé au moins deux mois avant l'expiration de la période en cours, sous peine de cessation automatique du congé.

Le congé parental prend fin au plus tard :
au troisième anniversaire de l'enfant ;

ou, en cas d'adoption, à l'expiration d'un délai de trois ans à compter de l'arrivée au foyer de l'enfant de moins de trois ans ;

ou à l'expiration d'un délai d'un an à compter de l'arrivée au foyer d'un enfant âgé de trois ans ou plus et qui n'a pas atteint l'âge de la fin de l'obligation scolaire.

Il est accordé, sur demande écrite, par périodes de six mois renouvelables. La dernière période peut être inférieure à six mois compte tenu des durées maximales de congés autorisées. Le congé parental est nécessairement pris de manière continue.

En cas de naissances multiples, il peut être, pour les fonctionnaires, prolongé jusqu'à l'entrée à l'école maternelle des enfants. Pour les naissances multiples d'au moins trois enfants ou les arrivées simultanées d'au moins trois enfants adoptés ou confiés en vue de leur adoption, il peut être prolongé cinq fois pour prendre fin au plus tard au sixième anniversaire du plus jeune des enfants.

Pendant le congé, l'agent n'est **pas rémunéré** par l'administration. Toutefois il peut percevoir des allocations versées par la caisse d'allocations familiales.

b - Situation de l'agent pendant le congé

Le fonctionnaire conserve ses droits à avancement d'échelon **en totalité la première année de congé. Ces droits sont ensuite réduits de moitié.** Pour l'agent contractuel, la durée du congé est prise en compte pour moitié pour la détermination des avantages liés à l'ancienneté.

Le congé parental est considéré comme période de service effectif dans sa totalité la première année, puis pour moitié les années suivantes.

Le fonctionnaire conserve la qualité d'électeur lors des élections professionnelles.

L'agent, qu'il soit fonctionnaire ou contractuel, bénéficie, à sa demande, de certaines formations (formation continue, bilan de compétence...). Il reste en congé parental durant la formation.

Dans le cas d'un agent contractuel, la durée du congé parental est prise en compte dans sa totalité la première année puis pour moitié les années suivantes pour l'ouverture des droits liés à la formation. Le temps passé en formation n'est pas rémunéré, ni indemnisé. Il est cependant pris en compte pour la constitution des droits à pension.

L'ouvrier d'Etat ne perçoit aucun salaire et n'acquiert pas de droit à pension mais il conserve ses droits à l'avancement d'échelon réduits de moitié ainsi que la qualité d'électeur lors des élections professionnelles.

Le congé parental ne génère ni congé annuel, ni RTT.

c - Fin du congé

Règles communes

Le congé parental cesse automatiquement en cas de décès de l'enfant ou de retrait de l'enfant confié en vue de son adoption. L'agent peut demander par courrier la fin anticipée du congé en cas de motif grave. C'est à l'administration que revient ici le soin d'interpréter la notion de motif grave : on peut ici envisager, à titre d'exemple, la perte de revenus du foyer ou la séparation des parents.

Fonctionnaire titulaire / stagiaire

Le fonctionnaire qui veut réintégrer son administration lui envoie deux mois à l'avance un courrier à cette fin. Il bénéficie d'un entretien au moins six semaines avant sa réintégration avec le responsable des ressources humaines afin d'en examiner les conditions. Il est ensuite

réintégré de plein droit, au besoin en surnombre, dans son corps d'origine ou dans le grade ou l'emploi de détachement antérieur. Dans le cas où celui-ci ne peut lui être proposé, le fonctionnaire est affecté dans un emploi le plus proche de son dernier lieu de travail. S'il le demande, il peut également être affecté dans un emploi le plus proche de son domicile, sous réserve de l'application de l'article 60 de la loi du 11 janvier 1984 susvisée.

Comme tout congé non rémunéré, le congé parental n'est pas pris en compte comme temps de stage et reporte donc la date de fin de celui-ci. Si le cumul de ce congé avec d'autres congés (mis à part les congés annuels) conduit à une interruption du stage de plus de trois ans, le fonctionnaire stagiaire doit par ailleurs recommencer la totalité du stage prévu par le statut applicable.

Contractuel

L'agent contractuel voulant réintégrer son emploi le demande par courrier deux mois à l'avance. Il est réemployé sur son précédent emploi, sous réserve, pour l'agent recruté sur un contrat à durée déterminée, que le terme de celui-ci soit postérieur à la date à laquelle la demande de réemploi est formulée et, dans ce cas, pour la période restant à courir avant le terme du contrat. Dans le cas où cet emploi ne peut lui être proposé, l'agent est réemployé dans un emploi équivalent, le plus près possible de son dernier lieu de travail, assorti d'une rémunération au moins équivalente.

Ouvrier d'Etat

L'ouvrier d'Etat est réintégré de plein droit, au besoin en surnombre, dans son établissement d'origine ou dans l'établissement le plus proche de son dernier lieu de travail. S'il le demande, il peut également être affecté dans un établissement le plus proche de son domicile. Toutefois, cette nouvelle affectation ne pourra intervenir que dans le respect des règles habituellement retenues en matière de rémunération.

5° - Disponibilité et congé sans rémunération

a - Principes

Ces dispositifs ne concernent que les fonctionnaires titulaires ou stagiaires et les contractuels.

Pendant le congé, l'agent **n'est pas rémunéré** par l'administration pour la période non travaillée. Toutefois il peut percevoir des allocations par la caisse d'allocations familiales.

Mise en disponibilité du fonctionnaire

Le décret n° 85-986 du 16 septembre 1985 relatif au régime particulier de certaines positions des fonctionnaires de l'Etat, à la mise à disposition, à l'intégration et à la cessation définitive des fonctions prévoit que la mise en disponibilité **peut être demandée** par l'intéressé et accordée, **sous réserve des nécessités de service**, pour les études ou recherches présentant un intérêt général (durée maximale de trois ans renouvelable une fois) ou pour convenances personnelles (durée maximale de trois ans, renouvelable jusqu'à une durée totale de dix ans maximum).

Elle est accordée **de droit** au fonctionnaire, **à sa demande, pour l'une des fins suivantes :**

- **pour élever un enfant âgé de moins de huit ans ;**
- **pour donner des soins à un enfant à charge**, au conjoint, au partenaire avec lequel il est lié par un pacte de solidarité, à un ascendant à la suite d'un accident ou d'une maladie grave ou atteint d'un handicap nécessitant la présence d'une tierce personne ;
- **pour suivre son conjoint ou le partenaire** avec lequel il est lié par un pacte civil de solidarité lorsque celui-ci est **astreint à établir sa résidence habituelle, à raison de sa profession, en un lieu éloigné du lieu d'exercice des fonctions du fonctionnaire.**

Dans ces trois hypothèses, la disponibilité ne peut excéder une durée de trois années mais peut être renouvelée si les conditions requises pour l'obtenir sont réunies.

Congé sans traitement du fonctionnaire stagiaire

Conformément aux dispositions de l'article 6 du décret n° 94-874 du 7 octobre 1994 fixant les dispositions applicables aux stagiaires de l'Etat et de ses établissements publics, le fonctionnaire stagiaire ne peut être mis en disponibilité. En revanche, l'article 19 de ce décret dispose que le fonctionnaire stagiaire bénéficie, sur sa demande, d'un congé sans traitement d'une durée maximale d'un an, renouvelable deux fois pour :

- donner des soins au conjoint ou au partenaire avec lequel il est lié par un pacte civil de solidarité, à un enfant ou à un ascendant à la suite d'un accident ou d'une maladie graves ;
- élever un enfant de moins de huit ans ;
- donner des soins à un enfant à charge ou au conjoint ou au partenaire avec lequel il est lié par un pacte civil de solidarité ou à un ascendant atteint d'un handicap qui nécessite la présence d'une tierce personne ;
- suivre son conjoint ou le partenaire avec lequel il est lié par un pacte civil de solidarité lorsque celui-ci est, en raison de sa profession, astreint à établir sa résidence habituelle en un lieu éloigné du lieu où le fonctionnaire stagiaire intéressé exerce ses fonctions.

Le fonctionnaire stagiaire bénéficiaire de l'un des congés doit demander à reprendre ses fonctions deux mois au moins avant l'expiration du congé en cours.

Congé sans rémunération du contractuel

L'article 20 du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels de l'Etat prévoit un congé sans rémunération pour :

- élever un enfant âgé de moins de huit ans ;
- donner des soins à un enfant à charge, au conjoint, au partenaire avec lequel il est lié par un pacte civil de solidarité, à un ascendant à la suite d'un accident ou d'une maladie grave ou atteint d'un handicap nécessitant la présence d'une tierce personne ;
- ou pour suivre son conjoint ou le partenaire avec lequel il est lié par un pacte civil de solidarité lorsque celui-ci est astreint à établir sa résidence habituelle, à raison de sa profession, en un lieu éloigné du lieu d'exercice des fonctions de l'agent contractuel.

Ce congé est accordé de droit, à la demande de l'agent contractuel, pour une durée maximale de trois ans. Il peut être renouvelé si les conditions requises pour l'obtenir sont réunies.

b - Situation de l'agent

L'agent cesse de bénéficier de ses droits à avancement et à la retraite.

L'agent n'a droit ni au congé annuel, ni aux RTT.

Les périodes de disponibilité pour élever un enfant de moins de huit ans, né ou adopté à partir du 1^{er} janvier 2004, sont prises en compte dans la constitution du droit à pension, c'est-à-dire dans le calcul de la durée d'assurance, dans la limite de trois ans par enfant.

Le fonctionnaire titulaire mis en disponibilité qui refuse successivement trois postes qui lui sont proposés en vue de sa réintégration peut être licencié après avis de la commission administrative paritaire.

Le fonctionnaire titulaire en disponibilité n'a pas la qualité d'électeur lors des élections professionnelles. Les fonctionnaires stagiaires et les contractuels en congé sans rémunération conservent cette qualité.

Lorsque l'interruption d'un stage du fait de l'un des congés prévus par l'article 19 du décret n° 94-874 du 7 octobre 1994 a duré un an au moins, la reprise des fonctions est subordonnée à une vérification de l'aptitude physique du fonctionnaire stagiaire à leur exercice par un médecin agréé et, éventuellement, par le comité médical compétent saisi dans les conditions prévues par la réglementation en vigueur.

6°- Temps partiel

a – Principe et définition

L'autorisation d'accomplir un travail à temps partiel à 50 %, 60 %, 70 % ou 80 % est accordée de plein droit à l'occasion de chaque naissance jusqu'au troisième anniversaire de l'enfant ou de chaque adoption jusqu'à l'expiration d'un délai de trois ans à compter de l'arrivée au foyer de l'enfant adopté :

- au père,
- **ou** à la mère,
- **ou** conjointement aux deux parents,
- **ou** à l'un ou l'autre des deux au foyer desquels vit l'enfant et qui ont l'enfant à charge.

Seuls les fonctionnaires titulaires ou stagiaires et les contractuels sont ici concernés.

L'autorisation de travailler à temps partiel est accordée pour des périodes comprises entre six mois et un an. Dans tous les cas, ces périodes sont renouvelables pour la même durée, par tacite reconduction dans la limite de trois ans. A l'issue de cette période totale de trois ans, le renouvellement de l'autorisation de travail à temps partiel doit faire l'objet d'une demande et d'une décision expresse. Cette autorisation est également de droit pour donner des soins à son conjoint, à un enfant à charge (c'est-à-dire de moins de vingt ans ouvrant droit aux prestations familiales) ou à un ascendant atteint d'un handicap nécessitant la présence d'une tierce personne, ou victime d'un accident ou d'une maladie grave.

Une modification de la quotité de temps travaillé peut intervenir au cours de la période sur laquelle le service à temps partiel est autorisé, soit s'il y a accord à cette fin entre les parties, soit si les nécessités du service, notamment l'obligation de continuité, l'imposent, comme le rappelle le guide de la direction générale de la fonction et de l'administration publique du 30 juin 2006.

La quotité de 90 % n'est pas prévue pour les autorisations d'accomplir un travail à temps partiel accordées de droit. Ainsi, si l'agent souhaite demander un temps partiel à 90 % pour élever un enfant de moins de trois ans, il lui faudra obtenir l'autorisation de son service à cette fin.

b - Rémunération

La rémunération des agents à temps partiel est en principe calculée au prorata de leur durée effective de service lorsque la quotité retenue est de 50 %, 60 % ou 70 %. Ainsi, un agent qui travaille à mi-temps percevra 50 % de la rémunération d'un agent à temps plein.

Par exception, la quotité de 80 % est rémunérée aux 6/7^{èmes} soit à hauteur de 85,7 % de la rémunération d'un agent à temps plein. La quotité de 90 % est quant à elle rémunérée aux 32/35^{èmes} soit 91,4 % de la rémunération d'un agent à temps plein.

La nouvelle bonification indiciaire et l'indemnité de résidence sont proratisées dans les mêmes proportions. Le remboursement des frais de transport domicile travail et le supplément familial de traitement sont versés à taux plein.

c - Situation de l'agent

La période de temps partiel accordée de droit est prise en compte comme un service à temps plein pour le calcul de la pension de retraite (constitution du droit à pension et durée d'assurance), dans la limite de trois ans par enfant. L'agent concerné n'a pas de versement à effectuer pour les périodes non travaillées.

Pour ce qui est de la liquidation de la retraite (durée des services et de bonifications), le temps comptabilisé correspond au temps de travail réellement effectué par l'agent. Pour améliorer sa durée de liquidation, l'agent peut cependant demander à surcotiser afin d'atteindre le niveau de cotisation d'un agent à temps plein de grade, échelon et indice équivalents.

Les périodes effectuées à temps partiel sont considérées comme étant à temps plein pour l'avancement et la promotion. Les droits en matière de formation sont les mêmes.

Les périodes de temps partiel génèrent des droits à congés annuels et à RTT sous certaines conditions :

- en ce qui concerne les congés annuels, les règles de calcul applicables aux agents exerçant leurs fonctions à temps partiel sont identiques à celles prises pour les agents à temps plein ; la durée est fixée à cinq fois les obligations hebdomadaires de service, appréciées en jours effectivement ouverts ;
- en ce qui concerne les jours de réduction du temps de travail, les jours acquis au titre de l'aménagement et la réduction du temps de travail font l'objet d'une proratisation ;

le calcul est réalisé par rapport à la durée de travail et au nombre de jours de RTT acquis par un agent travaillant à temps plein.

Lorsque l'autorisation de travail à temps partiel prend effet ou cesse en cours d'année civile, ces droits sont calculés au prorata de la durée de service effectuée sur l'année.

L'agent conserve également la qualité d'électeur lors des élections professionnelles.

Le temps partiel est automatiquement suspendu en cas de congé de maternité et de congé de paternité pendant la période concernée.

III - Maintien du lien avec le service afin d'accompagner l'agent

1° - Entretien préalable au départ de l'agent

Il est important qu'un entretien préalable au départ de l'agent ou au moment de sa demande de temps partiel ait lieu afin d'identifier son projet professionnel, de lui préciser les conditions d'exercice de son droit à congé et de lui assurer les conditions de retour les plus favorables possibles.

Cet entretien pourra être mené par le conseiller mobilité-carrière, le supérieur hiérarchique de l'agent ou le cadre chargé des ressources humaines de la structure dont il relève.

Toutes les dispositions réglementaires rappelées ci-dessus ont pour effet d'offrir à l'agent bénéficiaire toute garantie concernant le maintien de ses droits et la continuité de sa carrière.

Il est primordial d'informer les agents sur les dispositifs existants ainsi que sur les conséquences desdits congés sur leurs carrières et droits à pension. Ils doivent être mis à même de préparer dans les meilleures conditions leur retour à l'emploi après le congé.

Pour ce faire, la sous-direction de l'action sociale et de l'accompagnement du personnel de la direction des ressources humaines a rédigé un guide « *Travailler et être parents* » mis à jour en février 2016, accessible sur le site intranet de la direction des ressources humaines et sur celui de la SDASAP.

2° - Information de l'agent pendant la durée de son congé

D'une part, il est primordial que le lien avec le service soit maintenu au maximum durant les absences pour congés familiaux. Ainsi, vous veillerez à transmettre à l'agent, à son adresse personnelle, par courrier postal ou électronique, tous les documents de communication interne et toutes les notes de service d'ordre général relatives notamment aux restructurations éventuelles, aux changements d'organigramme ou aux élections professionnelles. L'agent doit également être informé de toutes les mesures d'action sociale, telles que l'arbre de Noël ou les offres vacances. Il doit pouvoir s'inscrire à celles-ci, au même titre que les agents en fonction. D'autre part, vous veillerez à garder des contacts réguliers avec l'agent en congé.

3° - Entretiens au retour

Il conviendra également de recevoir l'agent avant sa reprise des fonctions. Il faut adapter la date de l'entretien à la durée du congé. Un entretien spécifique permet en effet d'apporter des

réponses individualisées. Par exemple, l'agent en congé parental bénéficiera de cet entretien au moins six semaines avant sa réintégration avec le responsable des ressources humaines afin d'examiner les conditions de sa réintégration.

Cet entretien, comme celui mené avant le départ en congé de l'agent, pourra être mené par le conseiller mobilité-carrière, le supérieur hiérarchique de l'agent ou le cadre chargé des ressources humaines de la direction d'emploi dont il relève. Il portera sur les conditions de retour de l'agent.

L'entretien professionnel ne concerne que les agents dont l'administration est en mesure de porter une appréciation sur leur valeur professionnelle. Le critère retenu à cette fin est celui de la « présence effective ». Cette notion a été définie de manière extensive par la justice administrative qui considère que la durée de présence doit être « suffisante » (CE, 5 février 1975, n°92802 : un fonctionnaire absent une grande partie de l'année peut être noté à la condition que la durée de présence soit considérée comme suffisante pour permettre à l'administration d'apprécier sa valeur professionnelle). Une interprétation souple de la notion de présence effective est en conséquence recommandée de la part des administrations concernées.

Ainsi, une appréciation au cas par cas de la durée de présence de l'agent pendant l'année de référence (année civile) vaut pour les congés familiaux, la mise en disponibilité et les services à temps partiel. L'agent est évalué en fonction d'objectifs proportionnés à son temps de travail.

Vous veillerez à ce que l'entretien professionnel soit effectué conformément aux dispositions du décret n°2010-888 du 28 juillet 2010 relatif aux conditions générales de l'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires de l'Etat et à celles de l'arrêté du 11 janvier 2013 relatif à l'entretien professionnel de certains personnels du ministère de l'intérieur. Si l'agent reprend son activité professionnelle en fin d'année, vous pourrez axer cet entretien sur la fixation d'objectifs pour l'année à venir et la définition des moyens pour y parvenir ainsi que sur les besoins de formation et les perspectives professionnelles de l'agent. Si l'agent revient en cours d'année, l'entretien professionnel pourra porter sur la totalité des rubriques de l'entretien professionnel : les résultats professionnels atteints par l'agent pendant sa période de présence dans le service, la fixation d'objectifs pour l'année à venir et la définition des moyens pour y parvenir, les acquis de son expérience professionnelle, le cas échéant la manière dont il exerce les fonctions d'encadrement qui lui ont été confiées, les besoins en termes de formation et les perspectives professionnelles.

Enfin, le décret n°2010-888 du 28 juillet 2010 modifié établit un lien entre la reconnaissance de la valeur professionnelle des agents et les réductions d'ancienneté. Cette appréciation est également l'un des éléments pris en compte pour l'établissement du tableau annuel d'avancement de grade et pour la définition de la liste d'aptitude à la promotion à un corps supérieur.

Plusieurs modifications du formulaire de compte-rendu d'entretien professionnel sont intervenues pour la campagne d'entretiens de l'année 2016 : au nombre de ces changements figure un renforcement de la partie relative aux perspectives d'évolutions professionnelles, afin de permettre à l'agent d'exprimer son ressenti sur son poste et ses projets, mais également d'engager une démarche d'entretien de carrière avec son conseiller mobilité-carrière. Cette

partie pourra faire l'objet d'une attention particulière pour les agents en fin de congé pour motifs familiaux.

Un mémento pratique sur l'entretien professionnel des personnels relevant de la direction des ressources humaines du ministère de l'intérieur, mis à jour en janvier 2015, est disponible en cas de besoin sur le site intranet de la direction des ressources humaines, à la page « Statuts et carrières ».

Je vous invite à assurer une large diffusion de cette note dont l'objectif principal est de rappeler l'ensemble des dispositifs existants et de garantir l'exercice de leurs droits aux agents bénéficiaires. Il convient notamment d'assurer aux pères le bénéfice, sans préjudice pour leur carrière, du droit au congé de paternité et d'accueil de l'enfant.

Pour le ministre, et par délégation,
Le directeur des ressources humaines

Stanislas BOURRON