

Quels sont les effets du congé d'adoption sur la carrière ?

Si l'adoptant·e travaille à temps partiel, il/elle est automatiquement rétabli à temps plein pendant la durée du congé d'adoption.

Pour le/la fonctionnaire titulaire :

- Le congé d'adoption est considéré comme une période d'activité pour l'avancement d'échelon et de grade et la retraite. Le congé d'adoption ne modifie pas les droits aux autres congés (congés annuels, congé de maladie, etc.).
- À la fin du congé, il/elle est réaffecté·e sur son poste. Si cela n'est pas possible, il/elle est affecté·e dans un emploi équivalent, le plus proche du dernier lieu de travail.
- Il/elle peut demander à être affecté sur un emploi plus proche de son domicile, si les priorités de mutation accordées à certains fonctionnaires le permettent.
- S'il/elle est stagiaire, le congé d'adoption prolonge, sous certaines conditions, la durée de stage sans modifier la date de titularisation.

Pour le/la contractuel·le :

- Le congé d'adoption est considéré comme une période d'activité qui est prise en compte dans le calcul de la durée de services lorsqu'une condition de durée de services est exigée pour bénéficier d'un droit (par exemple, pour demander un temps partiel).
- Il ne réduit pas les droits aux autres congés (congés annuels, congé de maladie, etc.).
- À la fin de votre congé, vous êtes réaffecté sur votre poste. Si cela n'est pas possible, il/elle est prioritaire pour être réemployé sur un emploi similaire assorti d'une rémunération équivalente.

Le/la fonctionnaire ou contractuel·e qui adopte un·e enfant a droit à un congé d'adoption rémunéré, d'une durée variable selon la situation (nombre d'enfants adoptés, nombre d'enfants déjà à charge...). Il peut être pris par l'un des parents ou être réparti entre les deux parents. L'intéressé·e précise par courrier le motif de son absence et la date à laquelle il entend mettre fin à son congé. Ce congé ne peut pas être refusé. Au retour de celui-ci, le/la fonctionnaire ou contractuel·e retrouve son emploi avec une rémunération au moins équivalente.

L'ensemble des fiches «Connaître ses droits pour les faire appliquer» est disponible à cette adresse :

<https://www.solidaires.org/-Les-fiches-Connaître-ses-droits->

Solidaires, un outil au service des salarié·e·s... quel que soit leur statut !

Les syndicats membres de Solidaires appartiennent à des secteurs professionnels très divers, du secteur public ou du secteur privé : banques et finances, chimie, commerce, culture, énergie, métallurgie, nettoyage, santé, services, transports, éducation...

Solidaires entend promouvoir un syndicalisme de contre-pouvoir qui lie défense quotidienne des salarié·e·s et transformation de la société :

- Un syndicalisme de lutte pour la construction de réels rapports de forces pour contrer les politiques libérales.
- Un syndicalisme de lutte pour la mise en œuvre de projets alternatifs favorables aux salarié·e·s, chômeur·e·s, précaires...

En résumé, Solidaires c'est d'abord le constat que le syndicalisme qui se satisfait des miettes lancées par les directions des entreprises ne permet jamais de négocier d'égal à égal avec des patrons toujours plus arrogants. Seul un syndicalisme fort peut avoir ce rôle important et nécessaire de contre-pouvoir au patronat et aux pouvoirs publics. Pour cela, nous avons besoin de tous et toutes !

Contacter Solidaires :

Dans votre département : <https://solidaires.org/Les-Solidaires-locaux>

Dans votre secteur professionnel : <https://solidaires.org/Les-structures-de-branche>

Cefi Solidaires

N° 28
Juin 2025

L'adoption d'un enfant et le travail dans la fonction publique en 6 questions



Union
syndicale
Solidaires

Union syndicale Solidaires
31 rue de la Grange aux Belles 75010 Paris
solidaires.org

Quel-les sont les salarié-es qui ont droit à un congé d'adoption ?

Le congé d'adoption est ouvert à tout-e salarié-e, fonctionnaire ou contractuel-le, qui s'est vu confier un enfant soit par :

- Le service d'aide sociale à l'enfance (Ase) ;
- L'Agence française de l'adoption (Afa) ;
- Un organisme français autorisé pour l'adoption (OAA) ;
- Une décision d'une autorité étrangère compétente, à condition que l'enfant ait été autorisé, à ce titre, à entrer en France.

Le congé d'adoption peut être accordé à l'un ou l'autre des parents adoptifs. Si l'autre parent adoptif est aussi fonctionnaire ou contractuel, le congé peut être réparti entre les deux parents. Le/la fonctionnaire stagiaire ou titulaire, en position d'activité ou de détachement, peut bénéficier du congé d'adoption. Le/la contractuel-le peut bénéficier du congé d'adoption qu'il/elle soit en Contrat à durée déterminée ou en Contrat de travail à durée indéterminée, s'il/elle n'est pas en congé non rémunéré : congé parental, congé de mobilité, etc.

Quelle peut être la durée de ce congé ?

Elle varie en fonction du nombre d'enfants adoptés, du nombre d'enfants déjà à charge (avant adoption) et de l'éventuelle répartition du congé entre les parents :

Nombre d'enfants déjà à charge	Durée du congé s'il est pris par un seul parent	Durée du congé s'il est réparti entre les deux parents
0 ou 1	16 semaines	16 semaines + 25 jours
2 ou plus	18 semaines	18 semaines + 25 jours

Lorsque la durée du congé d'adoption est répartie

entre les deux parents, cela ouvre droit à vingt-cinq jours supplémentaires de congé d'adoption ou à trente-deux jours en cas d'adoptions multiples. Le congé ainsi réparti ne peut être d'une durée supérieure, pour chaque parent, à la durée de seize semaines ou, le cas échéant, de dix-huit ou vingt-deux semaines prévue. Ces deux périodes peuvent être simultanées.

Comment faire la demande de congé d'adoption ?

Le/la fonctionnaire ou contractuel-le doit présenter sa demande de congé d'adoption par courrier à son chef de service. En indiquant la date d'arrivée de l'enfant et les dates prévisionnelles de congé.

Ce congé ne peut pas être refusé.

Les documents suivants doivent être joint à la demande :

- Tout document attestant qu'un enfant vous est confié en vue de son adoption par un service
- départemental d'aide sociale à l'enfance (Ase), l'Agence française de l'adoption ou tout autre organisme autorisé pour l'adoption et précisant la date de son arrivée ;
- Déclaration du conjoint (Mariage, Pacs ou concubinage (union libre)) adoptant attestant qu'il ne bénéficie pas d'un congé d'adoption pour cet enfant ou que le congé d'adoption est partagé.

Aucun texte ne fixe le délai dans lequel préalablement la demande doit être présentée.

Si l'adoptant doit se rendre en outre-mer ou à l'étranger en vue de l'adoption, il/elle peut bénéficier d'une disponibilité de 6 semaines maximum pour le/

la fonctionnaire ou d'un congé non rémunéré de 6 semaines maximum pour le/la contractuel-le.

À partir de quand peut-on prendre le congé ?

Le congé débute, selon le choix de l'adoptant-e, à la date d'arrivée de l'enfant au foyer ou au maximum 7 jours avant cette date d'arrivée.

Il est possible de demander à ce que le congé d'adoption succède au congé de 3 jours pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption.

Le salaire reste-t-il à l'identique ?

Pour le/la fonctionnaire :

- Pendant le congé d'adoption, le traitement indiciaire continu à être touché en totalité.
- Ainsi que la totalité de l'indemnité de résidence et de la nouvelle bonification indiciaire (NBI) si des compléments de rémunération sont perçus.
- Le supplément familial de traitement (SFT) continue également à être versé en totalité pendant le congé.
- Le SFT pour le nouvel enfant est versé à partir du 1^{er} jour du mois suivant le mois de son arrivée.
- Les primes et indemnités continuent à être versées.

Pour le/la contractuel-le :

- Pendant le congé d'adoption, le/la contractuel-le continu-e de toucher en totalité sa rémunération.