

# La procédure de réintégration de l'agent à la suite d'un congé parental

La réintégration à l'issue d'un congé parental correspond à la procédure par laquelle l'administration réaffecte l'agent dans un emploi au sein de sa collectivité.

Informations  
de gestion  
et exemples

## Etape 1

### Réceptionner la demande de l'agent

Par principe, la réintégration est prononcée à la demande de l'agent\*

#### 2 types de réintégration<sup>(1)</sup>

##### Réintégration au terme du congé parental

- ✓ Sans délai pour le fonctionnaire
- ✓ Demande à présenter dans un **déla**i de **2 mois** avant la fin du congé pour l'agent contractuel<sup>(2)</sup>

##### Réintégration anticipée<sup>(3)</sup>

\*Par exception, réintégration à l'initiative de l'employeur dans 2 cas :

- ✓ En cas de constat de l'autorité territoriale que le congé parental n'est pas consacré à élever l'enfant
- ✓ En cas de retrait de l'enfant placé pour adoption

(1) Pour les agents contractuels, on utilise aussi le terme de réemploi.

(2) Les agents contractuels doivent présenter leur demande de réemploi deux mois avant la date de leur réintégration.

(3) La réintégration anticipée à la demande du fonctionnaire titulaire n'est plus conditionnée à la nécessité de justifier d'un motif grave, à savoir la diminution des revenus du ménage. Depuis l'intervention de la loi n°2016-483 du 20 avril 2016 relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires, la nécessité de justifier d'un motif grave n'est plus exigée par la loi, ni reprise à l'article L. 515-6 du code général de la fonction publique.

S'agissant du fonctionnaire stagiaire et de l'agent contractuel, ils peuvent demander à écourter la durée du congé en cas de nouvelle naissance ou pour motif grave (diminution des revenus du ménage). Pour aller plus loin : FAQ sur le congé parental d'octobre 2025.

(4) Il est conseillé d'informer l'agent des modalités de réintégration pendant la procédure de placement. Pour aller plus loin : Infographie sur le placement en congé parental de mai 2026.

(5) La personne identifiée comme le responsable des ressources humaines diffère selon la taille et l'organisation de la collectivité. Il est conseillé de consulter l'organigramme de la collectivité.

(6) Les fonctionnaires stagiaires ne peuvent pas bénéficier du maintien en surnombre

(7) Les fonctionnaires conservent leurs droits à l'avancement pour une durée maximale de 5 ans sur l'ensemble de la carrière en vertu des articles L. 515-8 et R. 327-71 du code général de la fonction publique.

## Etape 2

### Examiner les possibilités de réintégration avec l'agent

#### 3 possibilités au choix de l'agent<sup>(4)</sup>

L'ancien emploi

OU

L'emploi le plus proche  
du dernier lieu de travail

OU

L'emploi le plus proche  
du nouveau domicile

1 Rechercher des postes vacants

2 Présenter des postes vacants à l'agent

#### Pour les fonctionnaires

Entretien **obligatoire** avec le responsable des ressources humaines<sup>(5)</sup> **4 semaines** au moins avant la réintégration

#### Pour les agents contractuels

Entretien facultatif

#### Bonnes pratiques :

- examiner le tableau des emplois et des effectifs
- anticiper les vacances de poste à venir

## Etape 3

### Prendre l'arrêté de réintégration et (ré)affecter l'agent sur un emploi

#### La réintégration de plein droit

✓ **Obligation de réintégration** de l'agent à sa demande et selon son choix (cf. infra)

⚠ **Pas de poste correspondant au choix de l'agent :** réintégration en **surnombre** du fonctionnaire titulaire et de l'agent contractuel<sup>(6)</sup>

#### Les interdictions

**Ne pas conditionner la réintégration à :**

- ⊗ L'aptitude physique de l'agent
- ⊗ Un emploi vacant

#### A indiquer dans l'arrêté de réintégration

Date de la réintégration de l'agent



**Nouveau classement** du fonctionnaire après prise en compte des avancements d'échelon et/ou de grade<sup>(7)</sup>