

ÉGALITÉ
PROFESSIONNELLE

GUIDE DE LA PARENTALITÉ

Droits et dispositifs
à destination
des parents



MàJ juillet 2025

EDITORIAL

Aider à l'exercice de la parentalité

SOMMAIRE

1 La naissance ou l'adoption d'un enfant

page 4

2 L'éducation d'un enfant

page 18

3 L'enfant malade

page 32

4 L'enfant en situation de handicap

page 40

Annexe : mémento de l'action sociale pour accompagner les personnels gérés par le Conseil d'État parents de jeunes enfants

Page 45

Il faut, dit-on, tout un village pour élever un enfant. Pour mener à bien ce long processus de sécurisation, de socialisation et d'élévation qu'est l'éducation d'un enfant, il faut du temps et le soutien des parents bien sûr, des proches, famille et amis, des professionnels de l'enfance, et l'accompagnement de la puissance publique, sous forme de droits, prestations, et dispositifs de toutes natures,

Et l'employeur public ? Il ne saurait ignorer que ses agentes et agents sont souvent aussi des parents ou s'entretenir dans l'illusion que cette circonstance doit être sans incidence sur la vie individuelle et collective au travail. Au contraire, l'employeur public fait partie du village !

De quelle manière ? Par le biais de la **rémunération** : c'est l'objet du supplément familial de traitement. Par le biais des **politiques sociales** : gestion des congés de maternité et autres congés liés à l'arrivée d'un enfant et à son éducation, séjours et voyages à prix préférentiels, chèques cadeaux, sapins de Noël, etc. Par le biais de l'**organisation du temps de travail** qu'il lui appartient de rendre compatible avec les obligations de la parentalité, en promouvant, par exemple, les

MIEUX CONNAITRE SES DROITS...

... pour mieux les
exercer

pratiques collectives vertueuses - c'est l'objet de la Charte des temps notamment. Par **l'accès à l'information** aussi tout simplement, et c'est précisément l'objet de ce "Guide de la parentalité".

En effet, pour bien exercer ses droits, il faut nécessairement les connaître. Or, **les informations sur la parentalité sont nombreuses, dispersées et incomplètes**, les sources multiples, les évolutions fréquentes, l'attention des bénéficiaires potentiels intermittente. La direction des ressources humaines du Conseil d'État a entrepris de les collationner ici pour les rendre plus accessibles.

Accessibles d'abord aux personnels, qui en ont besoin pour prendre des décisions éclairées : puis-je reporter une partie de mon congé de maternité après la naissance de l'enfant ? Comment bénéficier de places en crèches ? Dans quelle mesure le congé parental d'éducation est-il pris en compte pour le calcul des droits à la retraite ? Puis-je passer un examen professionnel quand je suis placé en disponibilité ?, etc.

Accessibles aussi aux **managers et managers, qui sur ces sujets doivent constituer l'interlocuteur de premier recours**.

Enfin, ce guide constitue l'une des premières actions concrètes de la mise en œuvre du **plan d'action relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes** de la juridiction administrative signé le 6 juillet 2021 avec la majorité des

RENDRE CONCILIABLES EXERCICE DE LA PARENTALITÉ ET VIE PROFESSIONNELLE

organisations syndicales représentatives des différentes catégories de personnels. La conciliation de la vie professionnelle et de la vie personnelle, et notamment de la vie familiale, en constitue un axe fort.

Vous trouverez dans ce guide les **dispositifs inter ministériels et de droit commun, ainsi que certaines spécificités du Conseil d'État, de la CNDA et des TACAA** à destination de tous les personnels, qu'il s'agisse de la naissance de l'enfant, de son éducation, et des situations où celui-ci est malade ou situation de handicap.

Bonne lecture !

1. LA NAISSANCE OU L'ADOPTION D'UN ENFANT

1.1 La grossesse page 5

1.2 L'assistance médicale à la procréation (PMA) page 8

1.3 La naissance page 9

1.3.1 Le congé de maternité page 9

1.3.2 Les congés liés à la naissance
page 13

- le congé de naissance page 13

- le congé de paternité et d'accueil
de l'enfant page 13

1.4 L'adoption page 15

Le saviez-vous ?

Le "Rapport des 1000 premiers jours" remis en septembre 2020 par le célèbre neuropsychiatre Boris Cyrulnik au secrétaire d'État en charge de l'enfance et des familles, indique qu'une plus grande participation du père ou de la personne qui vit avec la mère aux soins de l'enfant améliore le développement cognitif et affectif de ce dernier.

Rapport des 1000 premiers jours : <https://www.1000-premiers-jours.fr/fr>





1.1 LA GROSSESSE

1.1.1 Déclaration de grossesse et information de l'employeur

Afin de bénéficier de la prise en charge par l'assurance maladie des examens prénataux notamment, la **première constatation médicale** de la grossesse doit être effectuée **avant la fin du troisième mois de grossesse à la CPAM.**

La **déclaration à l'employeur** dans un délai déterminé n'est plus obligatoire mais fortement conseillée si l'on veut bénéficier des droits liés à l'état de grossesse (aménagements d'horaires, autorisations d'absence, suppression du jour de carence, etc ; voir ci-dessous) et préparer le départ en congé dans de bonnes conditions,

1.1.2 Autorisations d'absence et aménagements horaires

La femme enceinte peut bénéficier d'autorisations d'absence :

- pour se rendre aux **examens médicaux, prénataux et postnataux** obligatoires lorsque ceux-ci ne peuvent avoir lieu en dehors des heures de service ;

1.1.1 Déclaration de grossesse et information de l'employeur page 5

1.1.2 Autorisations d'absence et aménagement d'horaires page 5

1.1.3 Aménagements de poste ou de fonctions page 6

1.1.4 Télétravail page 7

1.1.5 Départ en congé et reprise de fonctions page 7

LE SAVIEZ-VOUS ?

Un cabinet de toilette utilisé comme salle d'allaitement et disposant de toutes les commodités est disponible sur le site du Palais Royal à l'entresol 1 de la salle Colette

Certaines juridictions mettent à disposition des mères qui allaitent une salle où celles-ci peuvent tirer leur lait en toute tranquillité.

- pour assister aux **séances de préparation à l'accouchement** lorsque celles-ci ne peuvent avoir lieu en dehors des heures de service, sur avis du médecin du travail.
- pour **allaiter, à raison d'une heure par jour** à prendre en deux fois lorsque les locaux disposent d'une organisation matérielle appropriée (voir encadré). Dans le cas contraire, le responsable de service peut accorder des facilités de service pour permettre l'allaitement (crèche ou domicile voisin etc.).

L' article 46 de la loi de transformation de la Fonction publique (n°2019-828 du 6 août 2019), précise que cet aménagement est **valable pour une année** ; les modalités d'application de cet article sont toutefois suspendues à la publication de son décret d'application.

En outre, la femme enceinte peut bénéficier d'un **aménagement horaire dès le début du 3e mois de grossesse à raison d'une heure par jour au maximum**, après avis du médecin du travail (ces heures ne sont ni cumulables ni récupérables) ; les agentes à temps partiel, y compris à temps partiel quotidien, bénéficient des mêmes droits.

À noter par ailleurs que la loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique a introduit l'**exonération du jour de carence pour le congé de maladie accordé postérieurement à la déclaration de grossesse** et avant le début du congé de maternité.

1.1.3 Aménagements de poste ou de fonctions

Outre les **aménagements temporaires de poste de travail ou de conditions d'exercice** des fonctions que le médecin de prévention est habilité à proposer pour les femmes enceintes, en application de l'article 26 du décret du 28 mai 1982 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail, l'administration peut proposer, sur demande de l'intéressée et sur avis du médecin de prévention, un **changement temporaire d'affectation garantissant le maintien des avantages**, notamment pécuniaires, liés aux fonctions initialement exercées lorsqu'il est constaté une incompatibilité entre l'état de grossesse de l'intéressée et les fonctions qu'elle exerce, sur le fondement de la circulaire interministérielle du 9 août 1995 relative au congé de maternité.

Comment connaître le médecin du travail dont on dépend ?

- personnels du Conseil d'État et de la CNDA : 01 72 60 58 90

- personnels des TACAA : contacter le secrétariat du chef ou de la cheffe de juridiction pour connaître le médecin du travail de référence

GROSSESSE ET TÉLÉTRAVAIL

Au Conseil d'État une femme enceinte peut bénéficier de 5 jours de télétravail par semaine au lieu des 3 jours réglementaires

1.1.4 Télétravail

En principe, la quotité maximale de télétravail pouvant être accordée aux agentes et agents exerçant leurs fonctions à temps plein est de trois jours par semaine.

Toutefois, **la femme enceinte dont l'état de grossesse le justifie, après avis du médecin de prévention**, peut bénéficier à sa demande d'une dérogation à cette règle et **pratiquer le télétravail sur l'ensemble de ses jours de travail**, sur le fondement du décret 2016-151 du 11 février 2016 modifié par le décret 2021-1725 du 21 décembre 2021 modifiant les conditions de mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique et la magistrature.

Cette dérogation, d'une durée de six mois maximum, est renouvelable, sur avis médical du médecin du travail.

1.1.5 Départ en congé et reprise de fonctions

Afin d'assurer une continuité dans le bon fonctionnement du service, **un entretien systématique est préconisé avec le supérieur hiérarchique** dont relève la personne enceinte dès l'annonce de la grossesse et à son retour.

Cet entretien a notamment pour objet d'organiser le suivi des dossiers et de prévoir éventuellement un intérim ou une demande ,

GROSSESSE ET FONCTIONS DE RAPPORTEURE PUBLIQUE

La circonstance que la grossesse d'une rapporteure publique est annoncée ne doit pas priver l'intéressée de l'exercice de ces fonctions avant ou après la prise du congé de maternité.

de renfort temporaire, d'informer les collaborateurs et services concernés, d'envisager, le cas échéant, une évolution des fonctions exercées.

Principaux textes applicables :

- Décret n° 82-453 du 28 mai 1982 relatif à l'hygiène et à la sécurité au travail
- Décret n° 2016-151 du 11 février 2016 relatif aux conditions et modalités de mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique et la magistrature
- Décret n° 2019-637 du 25 juin 2019 relatif aux modalités de mise en œuvre du télétravail à l'égard de certains agents publics et magistrats
- 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
- Décret n° 2021-1725 du 21 décembre 2021 modifiant les conditions de mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique et la magistrature
- Circulaire interministérielle du 9 août 1995 relative au congé de maternité ou d'adoption et aux autorisations d'absence liées à la naissance pour les fonctionnaires et agents de l'État
- Note du secrétariat général du 9 mars 2020 relative à la conciliation de la vie professionnelle et de la vie privée.
- Circulaires du secrétaire général des 21 janvier et 15 février 2021 sur la mise en œuvre du télétravail



1.2 L'ASSISTANCE MÉDICALE À LA PROCRÉATION (AMP / PMA)

Des autorisations d'absence pour le couple engagé dans une démarche de PMA

A compter du 2 juillet 2025, les femmes (titulaires, stagiaires, non-titulaires) engagées dans une démarche d'**assistance médicale à la procréation (AMP ou PMA)** dans les conditions prévues au chapitre Ier du titre IV du livre Ier de la deuxième partie du code de la santé publique, bénéficient d'une autorisation d'absence pour les actes médicaux nécessaires.

Les femmes célibataires ou membres d'un couple de femmes y ont accès (décret 2021-1243 du 21 septembre 2021).

Les conjointes et conjoints, liés par un pacte civil de solidarité ou vivant maritalement, peuvent également bénéficier d'une autorisation d'absence pour se rendre à trois de ces actes médicaux nécessaires.

Ces autorisations d'absence rémunérées sont incluses dans le temps de travail effectif, notamment pour le calcul des droits à jours de réduction du temps de travail.

Textes applicables :

- article L. 1225-16 du code du travail
- article L. 2241-1 du code de la santé publique (définition PMA)
- décret n° 2021-1243 du 28 septembre 2021 fixant les conditions d'organisation et de prise en charge des parcours d'assistance médicale à la procréation
- circulaire du 24 mars 2017 relative aux autorisations d'absence dans le cadre d'une assistance médicale à la procréation (PMA) NOR : RDFF1708829C



1.3 LA NAISSANCE

1.3.1 Le congé de maternité

Le congé de maternité est accordé **sur demande et sur production d'un certificat médical** attestant de la grossesse et précisant la date présumée de l'accouchement, que la femme soit titulaire, stagiaire, ou non-titulaire.

Si la femme enceinte ne demande pas à bénéficier d'un congé de maternité elle y est **placée d'office pour une durée minimale de 8 semaines** (2 semaines avant, 6 semaines après l'accouchement).

Le **1er et le 2ème enfant** (charge préalable d'aucun ou un seul enfant) donnent droit à un congé de maternité d'une durée totale de **16 semaines**, dont 6 en principe sont pris avant l'accouchement et 10 après.

Pour le 3ème enfant (charge préalable d'au moins deux enfants ou mise au monde antérieure d'au moins deux enfants nés viables), ce congé est d'une durée totale de **26 semaines** (réparties en principe en 8 semaines avant et 18 semaines après l'accouchement),

Cette durée est de **34 semaines** (12 avant et 22 après l'accouchement) **en cas de grossesse gémellaire** et de **46 semaines** (24 avant, 22 après) en cas de grossesse de **triplés**.

1.3.1 Le congé de maternité page 9

1.3.2 Les congés liés à la naissance :

- **le congé de naissance...** page 13
- **le congé de paternité et d'accueil de l'enfant** page 13

LE SAVIEZ-VOUS ?

On ne peut pas renoncer totalement à être placée en congé de maternité.

Si la femme ne sollicite pas de congé de maternité auprès de son employeur, elle est placée d'office en congé de maternité pour 8 semaines au total, 6 semaines suivant nécessairement l'accouchement

À la demande de l'intéressée, sur avis du médecin du travail et sur présentation d'un certificat médical, le **report d'une fraction du congé prénatal** sur le congé postnatal est possible. **Ce report ne peut excéder 3 semaines et ne concerne pas les grossesses multiples.**

Si la femme est en incapacité temporaire de travail du fait de son état de santé durant la période où elle aurait dû être en congé prénatal si elle n'avait pas effectué de report, elle est placée en congé de maternité et la période reportée réduite d'autant.

Des **périodes supplémentaires de congé maternité, dits "pathologiques"**, peuvent également être accordées sur demande et prescription médicale transmise dans les deux jours. Ces congés sont d'une durée de 2 semaines maximum avant la date de début du congé prénatal et peuvent être pris de manière discontinue ; ils sont d'une durée de 4 semaines maximum à prendre de manière continue immédiatement après la fin du congé postnatal.

Cas particuliers

Accouchement plus de 6 semaines avant le terme avec hospitalisation de l'enfant : la durée du congé postnatal est prolongée d'autant de jours que ceux qui séparent la date de l'accouchement de la date

DISPOSITIONS PARTICULIÈRES AUX MEMBRES DU CONSEIL D'ÉTAT ET AUX MAGISTRATES

Le plan relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes de la juridiction administrative prévoit la faculté pour les membres du Conseil d'État et les magistrates de récupérer, au terme de leur congé de maternité, les jours de congés annuels que les intéressées n'ont pas pu prendre en raison de la coïncidence de ce congé avec les suspensions de séances collégiales ou les vacances judiciaires.

Les membres du Conseil d'État et les magistrates n'ont en effet pas la possibilité, dont disposent les agentes, de « poser » leurs congés annuels en dehors de la période couverte par leur congé de maternité.

Mode opératoire : en parler dès que possible à son chef de juridiction ou de chambre pour voir avec la DRH à combien de jours vous aurez droit et à quel moment vous récupérez ces jours;

initialement prévue, sur demande et production d'un document attestant de l'hospitalisation de l'enfant.

Hospitalisation de l'enfant au-delà de la 6e semaine suivant sa naissance : la mère peut, sur demande et justificatifs, reprendre son travail et reporter le reliquat de son congé postnatal à la fin de l'hospitalisation.

LE SAVIEZ-VOUS ?

La réglementation relative au congé de maternité, mais aussi celle relative au congé de paternité, au congé de naissance, et au congé d'adoption ont fait en 2021 l'objet d'un décret important qui précise et modifie les dispositions relatives à ces congés. (Décret n° 2021-871 du 30 juin 2021)

Décès de la mère : s'il intervient après la naissance de l'enfant et avant la fin du congé postnatal, le père de l'enfant ou, si ce dernier ne le demande pas, la personne qui vivait avec la mère ou était mariée ou pacsée avec elle peut bénéficier d'un congé égal au nombre de jours de congé postnatal restants. Lorsque l'enfant est hospitalisé au-delà de la 6ème semaine de vie, le père peut reprendre son travail et reporter le reliquat du congé postnatal à la fin de cette hospitalisation.

Décès de l'enfant : la mère a droit au congé de maternité en totalité si l'enfant est né viable. Dans le cas contraire, la mère est placée en congé de maladie ordinaire.

Accouchement prématuré (sans hospitalisation de l'enfant) : la durée totale du congé de maternité reste identique ; le congé prénatal est écourté et le congé postnatal est rallongé d'autant.

Accouchement tardif : le congé est prolongé jusqu'à la date de l'accouchement sans que le congé postnatal soit réduit.

Effets sur la rémunération et la carrière

Le congé de maternité n'a **pas d'incidence sur la rémunération** pour les fonctionnaires, qu'il s'agisse du traitement indiciaire, de l'indemnité de résidence, du supplément familial de traitement, de la NBI ainsi que les

primes et indemnités, à l'exclusion de celles qui rémunèrent des sujétions particulières (travail de nuit etc.).

La **non-titulaire** justifiant d'une **ancienneté inférieure à 6 mois se voit verser des indemnités journalières** et non son traitement.

Le congé de maternité est **sans incidence sur les droits à avancement** (changement d'échelon et de grade) **et les droits à pension** (retraite).

La **fonctionnaire stagiaire** a droit au bénéfice du congé de maternité dans les mêmes conditions que la fonctionnaire titulaire. Elle est **titularisée à la date de la fin de la durée statutaire du stage**, compte non tenu de la prolongation de celui-ci.

Principaux textes applicables :

- Article 34 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État
- 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
- Décret n°94-874 du 7 octobre 1994 fixant les dispositions communes applicables aux stagiaires de L'État et de ses établissements publics
- Circulaire interministérielle du 9 août 1995 relative au congé de maternité ou d'adoption et aux autorisations d'absence liées à la naissance pour les fonctionnaires et agents de l'État
- Note du secrétaire général du 9 mars 2020 relative à la conciliation de la vie professionnelle et de la vie privée.
- Notes du secrétaire général du **x** relatives à l'articulation des congés de maternité, d'adoption et de paternité et d'accueil de l'enfant avec les congés annuels des membres du Conseil d'État et des magistrats du corps des TACAA.

Foire aux questions

Dans quel délai la déclaration de grossesse doit-elle être faite à l'employeur ?

Il n'y a pas de délai. La personne est libre du moment où elle déclare sa grossesse à son employeur.

La grossesse doit être déclarée à la Caisse primaire d'assurance maladie (CPAM) ainsi qu'à la Caisse d'allocations familiales (CAF), avant la fin du troisième mois de grossesse, pour bénéficier au plus vite de la prise en charge des examens prénataux notamment.

A qui m'adresser pour demander un congé de maternité ? Quel document dois-je fournir ?

La femme doit faire sa demande à la section médicale du Conseil d'État sous couvert de son supérieur hiérarchique, sauf pour les personnels affectés à la CNDA qui l'adressent à leur service RH de proximité, et les agents de greffe fonctionnaires qui sont pris en charge par le ministère de l'intérieur via leur juridiction.

La demande est accompagnée d'un certificat établi par un professionnel de santé, qui atteste de l'état de grossesse et précise la date présumée de l'accouchement.

Qui doit déclarer la naissance de mon enfant ?

La déclaration de naissance est obligatoire pour tout enfant. La naissance est déclarée par le père de l'enfant, le conjoint ou la personne liée par un PACS ou vivant maritalement avec la mère ou, à défaut, par le médecin, la sage-femme ou toute autre personne ayant assisté à l'accouchement.

Dans quel délai la naissance doit-elle être déclarée ?

La déclaration doit être faite dans les 5 jours qui suivent le jour de l'accouchement. Si le dernier jour tombe un samedi, un dimanche, un jour férié ou chômé, ce délai est prolongé jusqu'au premier jour ouvrable suivant. La déclaration est faite à la mairie du lieu de naissance.

Quelle est l'incidence du congé de maternité ?

Pour la fonctionnaire, le congé de maternité est considéré comme une période d'activité pour tous les droits à avancements et retraite, les droits à congés annuels et à RTT.

En cas de travail à temps partiel avant le congé maternité, la personne est rétablie dans les droits d'un agent exerçant à temps plein durant la période du congé.

Pour le ou la stagiaire, le stage est prolongé de la durée du congé supérieure au 10^e de la durée normale de stage (soit 36 jours pour un stage d'un an). Le stage est prolongé d'autant de jours de congés accordés au-delà du 10^e de la durée normale. Cependant, la date d'effet de la titularisation reste la date de fin de la période normale de stage.

Y-a-t-il des abattements sur la rémunération ?

La femme en congé de maternité conserve l'intégralité de son traitement, du supplément familial de traitement et de l'indemnité de résidence. La contractuelle conserve son plein traitement si elle justifie de 6 mois de services. Lorsque l'ancienneté est inférieure à 6 mois, elle perçoit les indemnités journalières de la sécurité sociale.

UN CONGÉ POUR LA OU LE PARTENAIRE DE LA MÈRE

Peuvent bénéficier du congé de paternité et d'accueil de l'enfant, le père de l'enfant, qu'il vive avec la mère ou qu'il en soit séparé, mais aussi le conjoint, la conjointe de la mère, ou la personne liée à elle par un PACS ou vivant maritalement avec elle.

1.3.2 Les congés liés à la naissance

- **Le congé de naissance**

Ce congé est accordé **sur demande et production de justificatifs** au père de l'enfant, ou au conjoint de la mère ou à la personne liée à celle-ci par un PACS ou qui vit maritalement avec elle.

Le mariage ou le Pacs n'est pas requis pour bénéficier de ce congé, une vie maritale entre les deux adultes qui composent le foyer dans lequel l'enfant va être accueilli suffit.

Le congé pour naissance est un congé d'une durée de **trois jours ouvrables pris en continu** à partir du jour de la naissance d'un enfant ou du premier jour ouvrable qui suit.

Pour les naissances multiples, la durée du congé reste fixée à trois jours.

Ce congé est ouvert aux fonctionnaires stagiaires, aux fonctionnaires titulaires et aux agents contractuels.

Si ces conditions ne sont pas remplies, une retenue du traitement correspondant aux trois jours d'absence est effectuée dans les cinq mois qui suivent la naissance,

JOURS OUVRÉS ET JOURS CALENDAIRES

Le congé de naissance se compte en jours ouvrés, ce qui en pratique exclut les weekends et jours fériés tandis que les congés de maternité et de paternité et d'accueil de l'enfant se comptent en jours calendaires (y compris ces jours, donc)

- **Le congé de paternité et d'accueil de l'enfant**

La durée du congé de paternité et d'accueil de l'enfant est fixée à :

- **25 jours calendaires** (y compris donc les dimanches et jours fériés) en cas de naissance d'un seul enfant,
- **32 jours calendaires** en cas de naissances multiples.

Ce congé s'articule avec le congé de naissance de 3 jours ouvrables (non compris les dimanches et jours fériés) à prendre, sur demande, à compter du jour de la naissance de l'enfant ou du premier jour ouvrable qui le suit.

4 des 25 jours du congé doivent être pris dès la naissance, soit immédiatement après le congé de naissance si celui-ci est pris.

Les 21 jours ou 28 jours restants doivent être pris dans les six mois qui suivent la naissance et peuvent être **fractionnés en deux périodes**, aucune période ne pouvant toutefois être inférieure à 5 jours.

Questions - Réponses

Quand doit-on faire sa demande de congé de congé de paternité ou d'accueil de l'enfant ?

La demande doit être faite au moins un mois avant la date prévue de l'accouchement. Elle est adressée à la section médicale du Conseil d'État, sauf pour les personnels de greffe fonctionnaires (ministère de l'intérieur).

Quels sont les documents à fournir ?

La copie du certificat de grossesse ou toutes pièces justifiant que vous êtes le père de l'enfant ou la personne vivant avec la mère. Dans les 8 jours suivant l'accouchement, vous devez transmettre toute pièce justifiant la naissance de de l'enfant

Quand dois-je confirmer mes dates de prise de congés ?

Un mois avant la prise de la période des 21 ou 28 jours, vous devez confirmer à votre chef de service vos dates de congé et, en cas de fractionnement de cette période, les dates de chacune des 2 périodes

Quelle rémunération perçoit-on durant ce congé ?

Le fonctionnaire conserve l'intégralité de son traitement et de ses primes et indemnités. Si le fonctionnaire était à temps partiel, celui-ci est suspendu pendant le congé et l'agent perçoit un plein traitement. Les modulations restent possibles s'agissant des primes liées aux résultats. L'agent contractuel conserve son plein traitement s'il justifie de 6 mois de services. Lorsque l'ancienneté est inférieure à 6 mois, il ne perçoit que les indemnités journalières de la sécurité sociale

Quelle est l'incidence sur la carrière ?

Ce congé est assimilé à une période d'activité pour les droits à la retraite et à l'avancement.

AUTORISATIONS SPÉCIALES D'ABSENCE LIÉES À LA PARENTALITÉ

L'article 45 de la loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique prévoit la publication d'une liste des ASA liées à la parentalité et à l'occasion de certains événements familiaux. Le décret est attendu

Naissance et adoption de l'enfant : à qui s'adresser ?

Déclaration de grossesse, PMA, congé de maternité, congé de paternité, congé d'adoption :

- agents du CE, magistrats et membres du CE : section des affaires médicales sous couvert du supérieur hiérarchique. 01 72 60 55 60 / 61 / 62
- personnels CNDA : RH de proximité sous couvert du supérieur hiérarchique
- agents de greffe : référent RH sous couvert du supérieur hiérarchique

Congé de naissance : s'adresser au RH de proximité



PARCOURS DE L'ADOPTION

Toute personne qui envisage l'adoption d'un enfant, français ou étranger, doit être titulaire d'un **agrément** délivré par le service de l'aide sociale à l'enfance (ASE). Il doit intervenir dans les 9 mois suivant la confirmation de la demande et il est valable 5 ans.

Après des démarches souvent longues, une **requête aux fins d'adoption** (plénière ou simple) doit être déposée devant le tribunal judiciaire du lieu de résidence de l'adoptant. Le jugement d'adoption doit être rendu dans un **délai de 6 mois**.

Puis, la décision est transcrite sur les registres de l'état civil du lieu de naissance de l'enfant

1.4 L'ADOPTION

Les parents adoptifs bénéficient de droits semblables à ceux qui sont attachés à une naissance

1.4.1 Le congé pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption

Équivalent du congé de naissance, il est accordé de droit, sur demande et justificatifs, à tout fonctionnaire à qui le service départemental d'aide sociale à l'enfance, l'Agence française de l'adoption ou tout autre organisme autorisé a confié un enfant. Il a une durée de **trois jours** et peut être pris de manière fractionnée ou continue dans les quinze jours entourant l'arrivée de l'enfant adopté.

1.4.2 Le congé d'adoption

Un congé d'adoption est accordé de droit au fonctionnaire qui en fait la demande et qui justifie de ce qu'un ou plusieurs enfants lui ont été confiés par les autorités compétentes ou un organisme autorisé.

Il est de **16 semaines** quand l'enfant adopté porte à un ou deux le nombre d'enfants dont le bénéficiaire du congé ou son foyer a la charge. Il est de **18 semaines** quand il le porte à trois ou

ET LE CONGÉ DE NAISSANCE ?

L'équivalent du congé de naissance pour les fonctionnaires qui adoptent un enfant est le congé pour l'arrivée d'un enfant en vue de son adoption, accordé sur demande et justificatif. D'une durée de trois jours, il doit être pris dans les quinze jours entourant l'arrivée de l'enfant.

plus, et de **22 semaines en cas d'adoptions multiples**.

Le congé d'adoption **débute à compter de la date d'arrivée de l'enfant au foyer, ou dans les 7 jours précédant la date prévue** de cette arrivée.

Ce congé peut être **partagé entre les deux parents fonctionnaires en activité**. Dans ce cas, la durée du congé est **augmentée de 25 jours** en cas d'adoption d'un seul enfant et de **32 jours** en cas d'adoption multiples.

Les deux parents peuvent prendre ce congé **simultanément** ou non.

Ils peuvent le fractionner en **deux périodes au moins égales à 25 jours pour la plus courte**.

Durant le congé d'adoption, **le temps partiel est suspendu** : la personne à temps partiel (fonctionnaire ou non-titulaire) est rétablie dans les droits attachés au temps plein et perçoit un plein traitement.

À l'issue du congé d'adoption, la personne reprend ses fonctions à temps partiel pour le temps restant à courir jusqu'à la fin de période d'autorisation de service à temps partiel, cette autorisation n'étant pas prolongée de la durée du congé.

Depuis le 1er mai 2020, à l'issue d'un congé d'adoption, la personne qui en fait la demande bénéficie de plein droit des droits à congés accumulés sur son compte épargne-temps.

Lorsque le ou la non-titulaire conserve son plein traitement, l'administration verse l'intégralité du traitement déduction faite des indemnités journalières versées par la Sécurité Sociale (dans ce cas, le ou la bénéficiaire informe son employeur de cette perception).

Les personnels engagés dans une procédure d'adoption bénéficient d'autorisations d'absence pour se présenter aux entretiens obligatoires nécessaires à l'obtention de l'agrément. Le nombre de ces ASA doit être précisé par décret.

Principaux textes applicables :

- **Loi n° 96-604 du 1er juillet 1996 relative à l'adoption**
- **Loi n° 2005-744 du 4 juillet 2005 portant réforme de l'adoption**
- **Décret n° 2006-981 du 1er août 2006 relatif à l'agrément des personnes souhaitant adopter un pupille de l'Etat ou un enfant étranger et modifiant le code de l'action sociale et des familles**

NAISSANCE OU ADOPTION D'UN ENFANT : LES PRATIQUES A PRIVILÉGIER

Pour tous les personnels :

- demandez un rendez-vous à votre responsable pour l'informer de votre grossesse ou de votre démarche d'adoption
- n'hésitez pas à aborder les éventuels problèmes d'organisation que cela vous pose (trajets par exemple) ou fonctions à risques
- pensez à solliciter si besoin le médecin du travail en cas de problèmes de santé au travail liés à la grossesse (ex : aménagements de poste ou de fonctions)
- sollicitez un entretien avant votre départ en congé pour échanger sur votre retour (temps partiel, souhait de changement de poste, besoins en formation).

Pour l'encadrant ou l'encadrante :

- accordez un premier entretien avec la personne pour prendre le temps d'échanger. Cet entretien permettra également d'anticiper la prise en charge de vos fonctions en votre absence
- n'hésitez à orienter la personne vers les acteurs ressources comme le médecin du travail ou l'assistante sociale
- pensez à prendre régulièrement des nouvelles et si nécessaire, travaillez avec l'intéressée et le médecin de travail à une adaptation du poste durant la grossesse
- prenez du temps lors du retour après le congé en accordant un nouvel entretien permettant de faire le point sur les conditions de la reprise (temps partiel, aménagement d'horaires, besoins de formation)
- ne pénalisez pas les personnels bénéficiant d'un congé de maternité ou d'adoption lors de la détermination de la part variable annuelle ou d'une demande de mutation ou d'avancement.

2 L'ÉDUCATION D'UN ENFANT

2.1 Le congé parental d'éducation page 19

2.2 La mise en disponibilité et le temps partiel pour élever un enfant page 21

2.3 Les aides financières et en nature page 23

2.4 La garde de l'enfant page 26

2.5 La scolarité de l'enfant page 28

2.6 Les vacances et les loisirs page 30

Le saviez-vous ?

"Une des caractéristiques de l'espèce humaine est sa **longue enfance**, porteuse d'une dépendance prolongée. Le développement du cerveau humain est complexe et son poids passe de 400g à la naissance à 1 400g chez l'adulte. Mais la croissance la plus spectaculaire se déroule pendant la fin de la grossesse et les **deux premières années de vie**. Dans ce cadre, le rôle des parents par la primo-éducation qu'ils apportent et l'environnement qu'ils créent autour de leur bébé est capital".

"Les mille premiers jours - Là où tout commence" -





2.1 LE CONGÉ PARENTAL D'ÉDUCATION

Un congé pour élever un enfant de moins de 16 ans

Le congé parental constitue une **position statutaire distincte de la position d'activité**. Il permet à un agent public de cesser son activité professionnelle pour s'occuper de son enfant de moins de 16 ans, ou de l'enfant dont il a la charge (tutelle...)

Ce **congé de droit** est ouvert aux fonctionnaires (stagiaires ou titulaires), et aux agents contractuels justifiant d'**au moins une année de services** à la date de naissance ou d'arrivée au foyer d'un enfant adopté et n'ayant pas atteint la fin de l'obligation scolaire (seizième anniversaire de l'enfant).

Ce congé est accordé **de plein droit** :

- après la naissance d'un enfant ;
- après un congé de maternité ;
- après un congé de paternité et d'accueil de l'enfant ;
- après un congé d'adoption ;
- à l'arrivée au foyer d'un enfant âgé de moins de 16 ans, adopté ou confié en vue de son adoption.

Il **peut être partagé entre les parents** (agent public ou salarié de droit privé), qui peuvent choisir d'en bénéficier à tour de rôle ou conjointement.

Il est à prendre **de manière continue** (on ne peut pas, après avoir repris le travail, être placé à nouveau en congé parental).

Ce qu'il faut savoir

La possibilité de solliciter un congé parental d'éducation pour élever un enfant est offerte aux fonctionnaires titulaires et stagiaires et aux agents contractuels justifiant d'**au moins une année de services** à la date de l'arrivée de l'enfant.

Les deux parents d'un enfant de moins de trois ans peuvent percevoir la **prestation partagée d'éducation de l'enfant (PreParE)** à condition de la solliciter.

CONGÉ PARENTAL ET DROIT À PENSION

Le temps passé en congé parental est pris en compte gratuitement au titre de la constitution et de la liquidation de droit à pension dans le limite de trois ans (12 trimestres) par enfant de moins de 3 ans

Le congé parental est accordé, sur **demande écrite effectuée deux mois à l'avance**, par **périodes de 2 mois à 6 mois** renouvelables, pour les **durées maximales** suivantes :

- **trois ans**, à partir de la naissance d'un enfant (singleton) ou de l'arrivée au foyer d'un enfant adopté de moins de trois ans
- **un an** à compter de l'arrivée au foyer d'un enfant adopté de plus de trois ans et de moins de 16 ans
- **jusqu'à l'entrée à l'école maternelle des enfants, pour les jumeaux** (naissance ou adoption)
- **jusqu'au 6 ans du plus jeune des enfants pour les triplés et au-delà** (naissance ou adoption)

La ou le bénéficiaire d'un congé parental peut demander que la durée en soit écourtée. La dernière période de congé parental peut être inférieure à 6 mois pour assurer le respect du délai des trois années ci-dessus mentionné.

Si une nouvelle naissance ou adoption intervient alors que le bénéficiaire se trouve déjà en congé parental, celui-ci a droit, sans préjudice des congés maternité ou pour adoption, à un nouveau congé parental selon les mêmes modalités que pour la naissance du premier enfant.

Les **demandes de renouvellement doivent être présentées 1 mois à l'avance**, sous peine de cessation de plein droit du bénéfice du congé parental.

Le congé parental est un **congé non rémunéré** au cours duquel on ne perçoit ni traitement indiciaire, ni prime, sinon éventuellement une aide sous la forme de la **prestation partagée d'éducation de l'enfant (PreParE)**.

Le bénéficiaire d'un congé parental conserve l'**intégralité de ses droits à avancement (d'échelon et de grade) dans la limite d'une durée de 5 ans, pour l'ensemble de sa carrière**. Cette période est assimilée à des **services effectifs dans le corps** (à compter du 7 août 2019).

Il n'acquiert **pas de droit à congés annuels ou à jours de repos** dans le cadre de l'aménagement et de la réduction du temps de travail (ARTT).

Toutefois, l'agent qui n'a pas pu prendre des congés annuels acquis antérieurement au congé parental a droit au report de ceux-ci jusqu'à la date de son retour (CJUE, C12/17 du 4 octobre 2018).

La ou le bénéficiaire conserve pour partie son **droit à la formation** :

- **formation continue**
- **bilan de compétences**
- **VAE**

Le fonctionnaire placé en position de congé parental conserve la **qualité d'électeur** lors de l'élection des représentants du personnel au sein des organismes consultatifs.

À l'issue du congé parental, la personne a un **droit à réintégration**, y compris, le cas échéant, dans son **administration de détachement**.

La réintégration est à **demandeur un mois à l'avance au moins**.

4 semaines avant la réintégration, la personne bénéficie d'un **entretien avec un responsable de son bureau de gestion** pour en examiner les modalités.

Pour la ou le fonctionnaire, la période de congé parental prise au titre des enfants nés ou adoptés depuis le 1er janvier 2004 est **prise en compte au titre de la constitution du droit à pension (nombre de trimestres) dans la limite de 3 ans ou 12 trimestres, pour un enfant de moins de 3 ans, et de 1 an ou 4 trimestres pour un enfant adopté de plus de 3 ans**. En revanche, cette période n'entre pas en compte dans le calcul du montant de la retraite (trimestres assimilés mais non cotisés)

Pour l'**agent non titulaire** en congé parental, la durée du congé parental est prise en compte **en totalité la première année puis pour moitié les années suivantes pour le calcul de l'ancienneté** et le calcul des durées de service pour droit à congés, passage de concours etc.

Principaux textes applicables :

. Décret n°85-986 du 16 septembre 1985 relatif au régime particulier de certaines positions des fonctionnaires de l'État, à la mise à disposition, à l'intégration et à la cessation définitive de fonctions

- Décret n° 2012-1061 du 18 septembre 2012 modifiant les règles applicables en matière de congé parental pour les fonctionnaires et les agents non titulaires des trois fonctions publiques

Décret n° 2020-529 du 5 mai 2020 modifiant les dispositions relatives au congé parental des fonctionnaires et à la disponibilité pour élever un enfant

2.2 LA MISE EN DISPONIBILITÉ ET TEMPS PARTIEL POUR ÉLEVER UN ENFANT

2.2.1 Le temps partiel de droit pour élever un enfant

Le temps partiel est **de droit, pour les fonctionnaires titulaires exclusivement, jusqu'au 3ème anniversaire de l'enfant** ou pendant les 3 ans qui suivent l'arrivée au foyer de l'enfant adopté.

Il est accordé pour une **période de 6 mois à 1 an** renouvelable par tacite reconduction dans la **limite de 3 ans**.

Il peut être **annualisé** sur le fondement du décret n° 2020-467 du 22 avril 2020.

La **rémunération brute** (traitement indiciaire, IFSE, indemnité de résidence, NBI) est réduite à proportion de la réduction du temps de travail, sauf pour le 80 %, rémunéré à 85 %. En revanche, le **SFT** servi est le même que pour un agent à temps plein ayant le même nombre d'enfants et la **part variable annuelle ou le complément indemnitaire annuel (CIA)** n'a pas nécessairement vocation à être proratisée.

La **demande se fait par écrit** en précisant la durée souhaitée ainsi que la date de départ.

Pour la calcul de nombre de **trimestres cotisés**, les périodes à temps partiel sont comptabilisées comme des services à temps plein (1 an = 4 trimestres).

DISPONIBILITÉ ET CONSÉQUENCES FINANCIÈRES

La personne en disponibilité n'est plus rémunérée et ne relève plus du régime spécial de protection sociale des fonctionnaires au bout d'un an. Ses droits à pension sont préservés à hauteur de 12 trimestres (3 ans) si elle élève un enfant de moins de 12 ans

2.2.2 La mise en disponibilité de droit

La mise en disponibilité est de droit pour un fonctionnaire, notamment, pour :

- **élever un enfant de moins de 12 ans**
- se rendre dans les outre-mer ou à l'étranger en vue d'adopter

La mise en disponibilité est accordée pour une **période de 3 ans maximum renouvelables jusqu'au 12 ans de l'enfant**. On peut ensuite demander une disponibilité pour convenances personnelles si l'on veut prolonger.

On est ensuite réintégré à la première vacance d'emploi correspondant à son grade, ou sur son poste en cas de disponibilité pour adoption dans les outre-mer et à l'étranger..

La disponibilité pour se rendre dans les outre-mer ou à l'étranger pour adopter un ou des enfants est de **6 semaines maximum**.

Le ou la fonctionnaire en disponibilité **n'est plus rémunéré(e)**. Mais la mise en disponibilité de droit pour s'occuper d'un enfant peut ouvrir droit au versement de la **prestation partagée d'éducation de l'enfant (PreParE)** si la personne remplit les conditions requises (voir encadré page précédente).

La période de disponibilité est prise en compte dans la limite d'**une durée de 5 ans pour l'ensemble de la carrière pour**

l'avancement d'échelon et de grade : elle est assimilée à des services effectifs dans le corps. Attention ces 5 années se ne cumulent pas avec les 5 années de droits conservés au cours du congé parental.

Le ou la bénéficiaire n'est **pas autorisé(e) à passer un examen professionnel ou un concours interne** lui permettant d'accéder à un avancement de grade ou à une promotion de corps.

Le bénéfice des prestations en espèces (indemnités journalières) et en nature (remboursement de frais médicaux) du **régime spécial d'assurance maladie des fonctionnaires est conservé pendant un an**.

Au bout d'un an, il convient de demander la protection maladie universelle (PUMA) ou la qualité d'ayant droit de son conjoint ou de sa conjointe.

Les périodes de disponibilité pour **élever un enfant de moins de 12 ans**, né ou adopté à partir du 1er janvier 2004, sont prises en compte pour la **constitution du droit à pension, dans la limite de 3 ans par enfant**.

Un non-titulaire peut bénéficier, de droit, de congés non rémunérés pour adopter un enfant (6 semaines), ou élever un enfant de moins de 8 ans (3 ans renouvelables).

Congé parental, temps partiel et disponibilité de droit : à qui s'adresser ?

Aux départements de gestion des différentes catégories de personnels sauf pour les agents de la CNDP (RH de proximité) et les agents de greffe (juridictions)



2.3 LES AIDES FINANCIERES ET EN NATURE

2.3.1 La Prestation d'accueil du jeune enfant (Paje)

La PAJE, versée par la CAF, regroupe 4 aides financières distinctes : la prime à la naissance (ou la prime à l'adoption), l'allocation de base, la prestation partagée d'éducation de l'enfant (PreParE) et le complément du libre choix du mode de garde (Cmg)

La prime à la naissance ou à l'adoption

permet de faire face aux premières dépenses liées à l'arrivée de l'enfant. Elle est versée une seule fois pour chaque enfant au cours du 7ème mois de grossesse sous conditions de ressources.

L'allocation de base constitue une aide pour assurer les dépenses liées à l'entretien et à l'éducation de l'enfant :

- les conditions générales pour bénéficier des prestations familiales doivent être remplies
- l'enfant doit être âgé de moins de 3 ans ;
- l'enfant adopté doit avoir moins de 20 ans

2.3.1 La Prestation d'accueil du jeune enfant (PAJE) page 23

- **La prime à la naissance ou à l'adoption** page 23
- **L'allocation de base** page 23
- **La prestation partagée d'éducation de l'enfant (PreParE)** page 24
- **Le complément du libre choix du mode de garde (Cmg)** page 24

2.3.2 Le supplément familial de traitement (SFT) page 25

2.3.3 Les allocations familiales page 25

2.3.4 Les chèques cadeaux Noël page 25

2.3.5 Le logement page 25

PERDU(E) DANS LES PRESTATIONS DE LA CAISSE D'ALLOCATIONS FAMILIALES ?

Retrouvez le détail de vos droits selon votre situation ici : <https://www.caf.fr/allocataires/droits-et-prestations>

La prestation partagée d'éducation de l'enfant (PreParE)

Les conditions d'âge de l'enfant sont les mêmes que pour l'allocation de base.

De plus, il faut avoir cessé de travailler ou travailler à temps partiel et pouvoir justifier d'au moins **8 trimestres de cotisations vieillesse** au cours de: deux dernières années, pour le premier enfant, quatre dernières années, pour deux enfants, et cinq dernières années pour plus de deux enfants.

La durée de versement dépend du nombre d'enfants nés ou déjà présents au foyer : **6 mois maximum pour le 1er enfant, 24 mois à partir du 2ème**, 48 mois pour des triplés, jusqu'au 3 ans de l'enfant si l'on vit seul.

En cas d'adoption, le couple parental peut bénéficier de la PreParE pendant les 12 premiers mois maximum de présence au foyer de l'enfant. Si passé ce délai l'enfant n'a pas atteint l'âge de trois ans, le droit peut être prolongé jusqu'à cet âge.

Le montant peut être **partagé entre les parents** successivement ou simultanément dans la limite de 398,79 euros par mois (montant au 1/11/2021)

En cas d'adoption d'au moins trois enfants : la PreParE peut être versée pendant les 36 premiers mois maximum de présence au foyer des enfants.

La PreParE peut être prolongée (sous conditions de ressources), pour les familles qui la perçoivent déjà et qui ont au moins 2 enfants à charge, si leur demande d'inscription en crèche ou en école maternelle a été refusée. Cette prolongation s'arrête au mois d'août suivant les 3 ans de l'enfant.

Le complément de libre choix d'activité (CLCA)

Il concerne les enfants nés avant le 1er janvier 2015 dont l'un des parents a réduit son temps de travail ou cessé de travailler pour garder son enfant.

Les conditions à remplir et les montants versés sont identiques à ceux de la PreParE qui l'a remplacé en 2017.

Le complément de libre choix du mode de garde (Cmg)

Il s'agit d'une aide versée par la CAF sous conditions de ressources et fonction du nombre d'enfants à charge, pour financer la garde d'un enfant de moins de 6 ans

2.3.2 Le supplément familial de traitement (SFT)

Le supplément familial de traitement attribué aux agents publics ayant au moins un enfant à charge est versé par le **service gestionnaire** sur le traitement de l'agent ou celui du conjoint fonctionnaire.

Il est **calculé en fonction de l'indice majoré et du nombre d'enfants à charge**. Il peut être partagé sur demande entre les deux parents si ceux-ci sont séparés.

Pour le percevoir, il convient de fournir un **acte de naissance au gestionnaire** et, le cas échéant, une **attestation du conjoint** ou de la conjointe agent public selon laquelle ils ne perçoivent pas le SFT au titre du même enfant.

2.3.3 Les allocations familiales

Sous réserve d'avoir au moins deux enfants à charge de moins de 20 ans, les ménages bénéficient des allocations familiales. Leur montant varie en fonction des ressources du foyer. Voir sur www.caf.fr

2.3.4 Les chèques cadeaux Noël

D'une valeur de 25 €, 35 € ou 45 € selon l'âge, ils sont remis à tous les enfants de 0 à 14 ans dont l'un des parents aura exercé ses fonctions au sein de la juridiction pendant au moins 6 mois.

Attention ! les agents de greffe titulaires relèvent des prestations du ministère de l'intérieur et non du Conseil d'Etat, qui leur offre de tels chèques jusqu'aux 12 ans de chaque enfant.

Contact : Direction des ressources humaines - section de l'action sociale - 01.72.60.55.80 (sauf agents de greffe titulaires).

LE SITE MONENFANT.FR, VOUS CONNAISSEZ ?

Le site monenfant.fr, géré par la caisse nationale des allocations familiales, permet :

- la recherche géolocalisée d'un mode d'accueil ou d'un service de soutien aux familles
- l'estimation du reste à charge pour faire garder son enfant en crèche ou le montant de la prestation d'accueil du jeune enfant versé par la Caf (Paje)

2.4.1 Les berceaux interministériels via les SRIAS
page 26

2.4.2 Le droit commun des réservations de places via la CAF
page 26

2.4.3 Les aides financières page 27

2.4 LA GARDE DE L'ENFANT

2.4.1 Les berceaux interministériels via les SRIAS

La réservation de berceaux dits « interministériels » est proposée aux agents de l'État.

Il convient de faire une demande sur le **site de la section régionale interministérielle d'action sociale (SRIAS)** en consultant le site. <https://www.fonction-publique.gouv.fr/sections-regionales-interministerielles-daction-sociale-srias>

En île de France vous pouvez consulter le site : <http://srias.ile-de-france.gouv.fr/fre/Petite-Enfance/Faire-une-demande-de-place-interministerielle-de-creche>

2.4.2 Le droit commun des réservations de places via la CAF

Le site **www.mon-enfant.fr** permet aux familles, selon leur département, d'adresser directement leur demande de mode de garde, que l'accueil soit fait par une assistante maternelle ou en crèche. Le centre d'information prend alors contact avec la famille pour la suite à donner à la demande. Ce nouveau service est opérationnel dans les communes disposant d'un centre /... /

LE SAVIEZ-VOUS ?

La CNDA réserve chaque année 4 "berceaux" dans une crèche de Montreuil pour celles et ceux de ses agent·e·s qui souhaitent faire garder leurs enfants en bas âge à proximité de leur lieu de travail.

d'information habilité par la Caisse d'allocations familiales.

2.4.3 Les aides financières

Tout agent fiscalement domicilié en France, peut bénéficier d'un **crédit d'impôt** à hauteur de 50 % des dépenses engagées pour la garde des enfants de moins de 6 ans à charge, si elle s'effectue en dehors du domicile familial (assistantes et assistants maternels, crèche, garderie, halte-garderie, garderie scolaire).

Les **grands-parents** qui assument la garde de l'enfant de leur propre enfant rattaché fiscalement à leur foyer fiscal peuvent également bénéficier du crédit d'impôt.

Le complément du libre choix du mode de garde (CMG)

Le complément de libre choix du mode de garde (CMG) fait partie de la prestation d'accueil du jeune enfant ou Paje (voir page 24)

Il s'agit d'une **prise en charge partielle de la rémunération des frais de garde**. Son montant varie selon le nombre d'enfants à charge, l'âge de l'enfant et les ressources des parents.

Un minimum de 15 % des frais reste à la charge des bénéficiaires.

Les aides chèques emploi service universels (CESU)

Ce sont des **titres de paiement préfinancés** permettant de vous aider à rémunérer les personnes ou structures qui gardent vos enfants jusqu'à l'âge de 6 ans.

Leur attribution est soumise à des conditions de ressources qui varient selon la composition de la famille (nombre de parts fiscales). Les revenus pris en considération sont ceux de l'année n-2. Le nombre de parts fiscales en revanche est apprécié au moment de la demande.

Le **CESU garde d'enfant 0-6 ans** est cumulable avec les prestations légales dont les agents bénéficient de plein droit.

Il peut être utilisé en paiement de la crèche, d'assistants maternels ou de toute autre garde occasionnelle ou régulière.

La circulaire du 2 juillet 2020 relative au CESU garde d'enfants 0-6 ans permet d'assouplir la procédure et de faciliter le parcours bénéficiaire en permettant au demandeur d'attester sur l'honneur du caractère onéreux de la garde de son enfant.

L'attestation existante jusqu'alors n'est donc plus demandée en première intention, mais seulement en cas de contrôle.

Tous renseignements sur le site de la DGAFP : <https://www.fonction-publique.gouv.fr/cesu-garde-denfant>

Site des CESU : www.cesu-fonctionpublique.fr



2.5 LA SCOLARITÉ DE L'ENFANT

2.5.1 Les obligations scolaires

L'instruction est obligatoire pour tous les enfants, français et étrangers, à partir de 3 ans et jusqu'à l'âge de 16 ans révolus.

Si la famille se charge elle-même de l'instruction, elle le déclare au maire et au Directeur Académique des Services de l'Éducation Nationale (DASEN). La déclaration sera à renouveler chaque année.

En cas de changement de domicile ou de choix d'instruction, l'inscription ou la déclaration doit être effectuée dans les 8 jours à la mairie du nouveau domicile.

La famille qui n'inscrit pas ou ne déclare pas l'enfant dont elle est responsable recevra une mise en demeure de le faire de la part du DASEN. Elle risque une amende.

2.5.2 L'aménagement d'horaires pour la rentrée scolaire

Des **facilités horaires sont accordées, le jour de la rentrée scolaire**, aux pères et mères de famille ainsi qu'aux personnes qui assument la charge d'un ou plusieurs enfants inscrits ou devant

2.5.1 Les obligations scolaires
page 28

2.5.2 L'aménagement d'horaires pour la rentrée scolaire page 28

2.5.3 L'autorisation d'absence des représentants de parents d'élèves page 29

2.5.4 Les dispositifs d'aide à la scolarité page 29

DISPOSITIONS SPECIFIQUES AUX AGENTS DE GREFFE

L'intérieur et certaines SRIAS proposent aussi des actions de soutien scolaire. Les agents de greffe fonctionnaires doivent se rapprocher du correspondant action sociale de leur juridiction. L'organisation du service social intérieur prévoit un correspondant de ce service dans chaque unité de travail dont les juridictions.

être inscrits dans un **établissement d'enseignement pré-élémentaire ou élémentaire**. Cette mesure concerne également l'entrée des enfants en **classe de sixième**.

Ces facilités horaires ne sont pas des autorisations d'absence, mais de **simples aménagements horaires, accordés ponctuellement**. Ainsi, l'agent qui en bénéficie doit récupérer ces heures.

A qui s'adresser pour bénéficier d'une facilité horaire ou d'une autorisation d'absence ?

S'adresser à son chef ou sa cheffe de service, de section ou de juridiction

2.5.3 L'autorisation d'absence des représentants de parents d'élèves

Dès lors qu'elles sont compatibles avec le fonctionnement normal du service, des autorisations spéciales d'absence peuvent être accordées, sur présentation de la convocation, aux **représentants des parents d'élèves et délégués des parents d'élèves**, pour participer aux réunions suivantes :

- dans les écoles maternelles ou élémentaires : réunions des comités de parents et des conseils d'école ;
- dans les collèges, lycées et établissements d'éducation spéciale :

réunions des commissions permanentes, des conseils de classe et des conseils d'administration.

Le décompte de ces autorisations d'absence s'effectue par demi-journées. Lorsque l'heure de la réunion et le délai de route ne nécessitent pas l'octroi d'une autorisation d'absence, une facilité horaire pourra être accordée.

5.4 Les dispositifs d'aide à la scolarité

L'allocation de rentrée scolaire

L'allocation de rentrée scolaire (ARS) est versée à la fin du mois d'août, sous conditions de ressources, par la **Caisse d'allocations familiales (CAF)** aux familles ayant au moins un enfant scolarisé et âgé de 6 à 18 ans. Elle permet d'aider les familles à financer les dépenses de la rentrée scolaire. Son montant dépend de l'âge de l'enfant.

Les aides aux études de la Fondation d'Aguesseau

La Fondation peut verser, sous condition de ressources, une aide de 600 à 1000 euros pour un enfant de 25 ans maximum, non boursier et fiscalement à charge, qui poursuit une formation qualifiante (non compris donc les bacs généraux et techniques. Chaque enfant peut percevoir cette aide trois fois.

Les déductions fiscales

Une déduction sur le montant imposable à l'impôt sur le revenu d'impôt peut être consentie si l'enfant majeur est à charge, n'est pas rémunéré et poursuit des études secondaires ou supérieures durant l'année scolaire en cours au 31 décembre de l'année d'imposition.



2.6 LES VACANCES ET LES LOISIRS

2.6.1 Les prestations interministérielles (PIM)

Les prestations interministérielles (PIM) permettent de prendre en charge une partie des **frais de séjour des enfants en centres de loisirs le mercredi et pendant les vacances scolaires**.

Elles sont également versées pour les séjours mis en œuvre dans le cadre éducatif (séjours de découverte, séjours linguistiques) et pour **les séjours en colonies de vacances** (hors séjours de la Fondation d'Aguesseau), centres de vacances collectifs pour adolescents, camps de scoutisme.

Tout sur les PIM ici : <https://www.fonction-publique.gouv.fr/action-sociale-interministerielle>

2.6.2 Les séjours de la fondation d'Aguesseau

La Fondation d'Aguesseau propose des séjours pour les familles dans ses **résidences** et des **séjours** en France et à l'étranger avec des partenaires à des prix préférentiels, ainsi que des séjours thématiques et touristiques pour les enfants et les adolescents en **centre de vacances** en France et à l'étranger et des séjours pour les enfants handicapés. <http://www.fda-fr.org/>

2.6.1 Les prestations interministérielles page 30

2.6.2 Les séjours de la fondation d'Aguesseau page 30

2.6.3 L'IGESA page 31

2.6.4 Les chèques-vacances page 31

2.6.5 Le dispositif Vacaf page 31

2.6.6 Le billet de congé annuel page 31

2.6.3 L'IGESA

L'institut de Gestion Sociale des Armées (IGESA) propose des **séjours** dans ses hôtels, villages, résidences de vacances pour les familles.

Il offre des séjours pour les enfants en **centres de vacances** de jeunes (CVJ).

<http://www.igesa.fr/>

Attention toutefois, pour une prestation équivalente, **les personnels du Conseil d'Etat bénéficient à l'IGESA d'un tarif moins avantageux que le tarif pratiqué par la fondation d'Aguesseau**, prestataire dont dépendent les personnels du ministère de la justice.

2.6.4 Les chèques-vacances

Proposé par le ministère chargé de la fonction publique au titre de l'action sociale interministérielle, le Chèque-Vacances est une prestation d'aide aux loisirs et aux vacances.

Cette prestation repose sur une **épargne mensuelle volontaire de l'agent**, selon une durée qu'il définit. Cette épargne est ensuite abondée d'une participation de l'État pouvant représenter 10 à 30% du montant épargné (35% pour les moins de 30 ans). Ces titres permettent à l'agent de financer ses vacances (hébergement, transports, péages) ainsi que des activités culturelles et de loisirs (activités sportives, accès aux musées, restauration...).

<http://www.fonctionpublique-chequesvacances.fr>

LES SRIAS, VOUS CONNAISSEZ ?

Les "sections régionales interministérielles d'action sociale" ou SRIAS proposent des prestations de toutes sortes pour tous les agents de l'État (logement temporaire, places en crèche, loisirs, vacances...). Chaque région a la sienne et a son site internet dédié. Liens ici : <https://www.fonction-publique.gouv.fr/sections-regionales-interministerielles-d-action-sociale-srias>

2.6.5 Le dispositif Vacaf

Les caisses d'allocations familiales ont mis en place le **dispositif Vacaf** qui a pour objectif d'apporter une aide financière pour des vacances familiales, de financer une partie des séjours des enfants et des adolescents dans des centres de vacances (colonies, camps...).
www.caf.fr

2.6.6 Le billet de congé annuel

Une réduction de 25 % (50 % si le billet est réglé en partie avec des chèques vacances) est accordée, une fois par an, sur un billet SNCF pour un aller-retour d'au moins 200 km, hors trajet effectué intégralement en Ile-de-France.

A qui s'adresser ?

Membres, magistrats, agents du CE et de la CNDA, contractuels des TACAA :
direction des ressources humaines
Section de l'action sociale
01.72.60.55.80
drh.action-sociale@conseil-etat.fr

Agents de greffe : ils relèvent de l'action sociale du ministère de l'intérieur ; dans chaque juridiction, il y a un correspondant action sociale.

3. L'ENFANT MALADE

3.1 Les journées dites "Enfants malades"
page 33

3.2 Le temps partiel et la disponibilité de droit pour donner des soins à un enfant
page 34

3.3 Le congé et l'allocation journalière de présence parentale page 35

3.4 Le congé de solidarité familiale page 36

3.5 Le congé de proche aidant page 37

3.6 Le don de jours de repos page 38

Connaissez-vous le congé de proche aidant ?

Créé en 2017 en remplacement du congé de soutien familial, ce congé de **trois mois** renouvelables dans la limite d'un an permet de s'occuper d'un proche handicapé ou atteint d'une perte d'autonomie d'une particulière gravité. Il peut prendre la forme d'un temps partiel. Non rémunéré, il peut toutefois être accompagné de **l'allocation journalière du proche aidant (AJPA)** versée par la Caf.



TEMPS PLEIN

- 6 jours
- Possibilité de les porter exceptionnellement à 15 jours consécutifs avec imputation sur les congés annuels de l'année ou de l'année suivante pour les jours pris au-delà des 6 jours

TEMPS PARTIEL

- 3 jours pour 50%
- 5 jours pour 80%
- 5,5 jours pour 90%

PARENT ISOLE OU SEUL A BENEFICIER DE CE DROIT

- 12 jours ou 15 jours s'ils sont consécutifs
- Possibilité de les porter exceptionnellement à 28 jours consécutifs avec imputation sur les congés annuels de l'année ou de l'année suivante pour les jours pris au-delà des 12 jours

3.1 LES JOURNÉES DITES "ENFANT MALADE"

Les parents d'un enfant malade de moins de 16 ans peuvent bénéficier, sous réserve des nécessités de service, d'autorisations d'absence pour en assurer momentanément la garde et lui prodiguer des soins, à hauteur de 6 jours par an dans le cas d'un temps plein. Il s'agit d'une autorisation d'absence pour garde d'enfant usuellement et improprement appelées "journées enfant malade".

Les autorisations d'absence pour garde d'enfant peuvent servir à garder chez soi un enfant malade mais aussi un enfant qui momentanément ne peut pas se rendre en classe en raison d'une grève, ou ne peut pas être gardé par son assistante maternelle ou dont la classe est fermée (sur justificatifs bien sûr).

Texte applicable :

Circulaire n°1475 du 20 juillet 1982 relative aux autorisations d'absence pouvant être accordées au personnel de l'administration pour soigner un enfant malade ou pour en assurer momentanément la garde
http://circulaire.legifrance.gouv.fr/pdf/2009/04/cir_2302.pdf

Le régime des "ASA" pour décès d'un enfant, pathologie chronique ou cancer

La loi n° 2021-1678 du 17 décembre 2021 a étendu aux parents d'enfants atteints "d'une pathologie chronique nécessitant un apprentissage thérapeutique" ou d'un cancer, les autorisations spéciales d'absence prévues à **l'article 21 de la loi n° 83-634** définissant le statut des fonctionnaires. Ces ASA sont de :

- 5 jours ouvrables pour le décès d'un enfant
- 7 jours si l'enfant a moins de 25 ans, auxquels s'ajoutent 8 jours complémentaires.

3.2.1 Le temps partiel pour donner des soins à un membre de sa famille

Le temps partiel est **de droit** pour donner des soins à son enfant à charge (mais aussi à son époux ou épouse ou à un ascendant) atteint d'un **handicap nécessitant la présence d'une tierce personne**, ou bien victime d'un **accident** ou d'une **maladie grave**.

Ce temps partiel accordé sur demande écrite est accordé pour une période de 6 mois à 1 an renouvelable par tacite reconduction dans la limite de **3 ans**.

Voir rémunération et prise en compte des droits à pension dans la rubrique "temps partiel de droit pour s'occuper d'un enfant de moins de 3 ans".

NB : **le temps partiel est aussi mobilisable dans le cadre du congé de solidarité familiale** qui peut prendre cette forme.

3.2 LE TEMPS PARTIEL ET LA DISPONIBILITÉ DE DROIT POUR DONNER DES SOINS A UN ENFANT

3.2.2 Mise en disponibilité de droit pour donner des soins à un proche

La disponibilité pour donner des soins à un proche à la suite d'un **accident**, d'une **maladie grave** ou atteint d'un **handicap** nécessitant la présence d'une tierce personne peut être mobilisé pour un enfant à charge.

Cette disponibilité est d'une durée de **3 ans renouvelables** tant que la présence d'une tierce personne est justifiée.

Voir rémunération et prise en compte des droits à pension dans la rubrique "Disponibilité de droit pour s'occuper d'un enfant de moins de 12 ans".

3.3 LE CONGÉ ET L'ALLOCATION JOURNALIÈRES DE PRÉSENCE PARENTALE

Ce qu'il faut savoir

Ce congé est **accordé de droit** au parent d'un enfant gravement malade, handicapé ou accidenté et dont l'état de santé nécessite la présence soutenue d'un de ses parents auprès de lui ainsi que des soins contraignants.

Pour un même enfant et une même pathologie, la durée du congé de présence parentale ne peut être supérieure à **310 jours ouvrés (14 mois environ) sur une période de 36 mois**.

Au terme de cette période, 'un nouveau congé peut être accordé en cas de nouvelle pathologie, de rechute ou de récurrence de la pathologie initiale.

La demande, accompagnée d'un certificat médical justifiant celle-ci, doit, sauf situation d'urgence, être adressée au bureau de gestion au moins 15 jours avant le début du congé. **L'accord est de droit dès lors que l'agent remplit les conditions requises.**

Si l'état de santé de l'enfant se dégrade soudainement ou en cas de situation de crise nécessitant la présence immédiate de l'agent, ce délai de 15 jours ne trouve pas à s'appliquer.

Le bénéficiaire peut renoncer à son congé en cours au profit de l'autre parent. Ce dernier bénéficiera de la période restante. La demande doit être effectuée, sous couvert du supérieur hiérarchique, au bureau de gestion au moins 1 mois avant la fin souhaitée de la période du congé.

Pendant les périodes de congé de présence parentale, le bénéficiaire ne perçoit pas de rémunération, mais il peut demander à bénéficier de **l'allocation journalière de présence parentale (AJPP)**.

Pour pouvoir en bénéficier, l'enfant doit être âgé de **moins de 20 ans** ou être à charge et nécessiter une présence soutenue et des soins contraignants. L'allocataire perçoit, pour chaque jour de congé, une allocation journalière dans la limite de 22 jours par mois.

Congé de présence parentale, congé de solidarité familiale : à qui s'adresser ?

Agents CE, magistrats et membres du CE : section des affaires sociales sous couvert du chef de service ou du chef de juridiction (01 72 60 55 60 / 61 / 62)

Agents CNDA et agents de greffe : RH de proximité

Ce qu'il faut savoir

Le congé de solidarité familiale, qui est de droit, permet de rester auprès d'un **proche souffrant d'une pathologie mettant en jeu le pronostic vital** ou qui est en phase avancée ou terminale d'une affection grave et incurable.

Le proche peut être un ascendant, un descendant, un frère ou une sœur, une personne partageant le même domicile que le bénéficiaire du congé ou l'ayant désigné comme sa personne de confiance.

3.4 LE CONGÉ DE SOLIDARITÉ FAMILIALE

Le congé de solidarité familiale, congé non rémunéré, peut être accordé :

- pour une **période continue de 3 mois maximum**, renouvelable 1 fois
- par **périodes fractionnées d'au moins 7 jours consécutifs**, dont la durée cumulée ne peut pas être supérieure à 6 mois
- sous forme d'un **temps partiel** à 50 %, 60 %, 70 % ou 80 % du temps complet pour une durée maximale de 3 mois, renouvelable 1 fois.

Aucune durée minimale n'est exigée.

L'agent choisit le mode d'organisation du congé de solidarité familiale.

Le congé de solidarité familiale **vaut services effectifs**, et est donc pris en compte pour la détermination des droits à l'avancement.

Pour les fonctionnaires stagiaires, le stage est prolongé du nombre de jours pris.

LE SAVIEZ-VOUS ?

Le conseil d'État propose, sous conditions de ressources, une participation aux frais d'obsèques de 1100 euros, en cas de décès de l'agent, de son conjoint ou conjointe, ou de ses enfants. Contact : section de l'action sociale - 01 72 60 55 80

Le congé de solidarité familiale n'est pas rémunéré mais une **allocation journalière d'accompagnement à domicile d'une personne en fin de vie** peut être accordée.

Le montant de l'allocation est fixé à 56,33 € par jour, pendant **21 jours maximum**. Pour un temps partiel, il est de 28,17 € par jour, pendant 42 jours maximum.

Le congé prend fin à l'expiration de la période maximale autorisée, (3 ou 6 mois) ou dans les 3 jours qui suivent le décès de la personne accompagnée.

A la fin du congé, le ou la bénéficiaire réintègre son emploi.

Congé de proche aidant : à qui s'adresser ?

Agents CE : département des agents (01 72 60 55 04)

Magistrats : département des magistrats (01 72 60 55 03 / 25 / 20)

Membres du CE : département des membres du CE (01 72 60 55 02 / 30 / 15)

Agents de greffe : départements des agents de greffe (01 72 60 55 05 / 41)

Agents CNDA : RH de proximité

3.5 LE CONGÉ DE PROCHE AIDANT

Le congé de proche aidant, qui n'est, au demeurant, pas réservé à l'accompagnement des seuls enfants (voir Guide du proche aidant) permet au fonctionnaire de **cesser temporairement son activité ou de travailler à temps partiel** pour s'occuper d'un enfant handicapé ou en perte d'autonomie particulièrement grave.

La durée du congé est fixée à **3 mois maximum renouvelables dans la limite d'un an** sur l'ensemble de la carrière. Il peut être **pris en continu, fractionné** ou pris sous forme de **temps partiel**.

Il peut être pris de **manière continue ou fractionnée en périodes d'au moins 1 journée** ou sous forme d'un **temps partiel**.

Il doit être demandé au supérieur hiérarchique au moins **un mois avant** le début, sauf si situation urgente.

Le bénéficiaire doit prouver son lien de parenté ou de proximité avec la personne aidée, ainsi que le degré du handicap ou de la perte d'autonomie.

Une **allocation journalière de proche aidant (AJPA)** est versée par la CAF.

Principal texte applicable : décret n° 2020-1557 du 8 décembre 2020



3.6 LE DON DE JOURS DE REPOS

Le donateur ou la donatrice et le ou la bénéficiaire doivent relever du **même employeur**.

Les jours qui peuvent être donnés sont des jours de **RTT**, les jours de **congés annuels** à condition que le donateur en conserve 20 pour son usage personnel, les **jours de fractionnement** et les **jours épargnés sur le CET**.

Les jours de repos compensateurs et les jours de congé bonifié ne peuvent faire l'objet d'un don.

Pour bénéficier d'un don de jours de repos, l'agent doit se trouver dans l'une des trois situations suivantes :

- Avoir un **enfant de moins de 20 ans** à charge 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 ;

Ce qu'il faut savoir

Tout agent public peut, sur sa demande, renoncer à des jours de repos non pris au profit d'un ou une collègue qui est parent d'un enfant gravement malade.

Ce don est **anonyme** et sans contrepartie. Mais **le donateur ou la donatrice peut désigner la personne dont elle entend faire bénéficier de son don**.

LE DON DE JOURS : LA SOLIDARITÉ ENTRE COLLEGUES

Ce dispositif permet de renoncer à des jours de repos pour les donner à un ou une collègue dont l'enfant est malade ou qui décède.

- Venir en aide à un proche atteint d'une perte d'autonomie d'une particulière gravité ou présentant un handicap
- Être parent d'un **enfant qui décède avant l'âge de 25 ans** ou assumer la charge effective et permanente d'une personne qui décède avant cet âge.

Démarche :

Le donateur ou la donatrice en informe par écrit son bureau de gestion en précisant le nombre de jours qu'il ou elle souhaite donner.

Le don est définitif après accord du chef de service.

Lorsque une personne souhaite bénéficier d'un don de jours de repos en qualité d'aidant ou d'aidante familial(e), elle doit en outre fournir une déclaration sur l'honneur de l'aide effective qu'elle apporte à la personne aidée.

Selon le cas, le certificat de décès ou un certificat médical détaillé sous pli confidentiel établi par le médecin qui suit l'enfant est joint à la demande.

L'administration a **15 jours ouvrables** pour informer l'agent bénéficiaire du don de jours de repos.

Utilisation du don :

La durée du congé dont on peut bénéficier au titre du don de jours de repos est plafonnée à **90 jours par an par enfant** ou par personne aidée.

Ce congé **peut être fractionné** à la demande du médecin qui suit l'enfant ou la personne aidée.

Le don est fait sous forme de **jours entiers**, que le ou la bénéficiaire exerce à temps plein, à temps partiel ou à temps non complet ou incomplet.

Les jours donnés peuvent être cumulés avec d'autres types de congés (congés annuels, congé bonifié, congé parental, etc.).

Les jours de repos donnés ne peuvent pas être épargnés par le ou la bénéficiaire sur un CET.

Aucune indemnité ne peut être versée en cas de non-utilisation des jours de repos donnés.

Le reliquat de jours donnés et non utilisés par l'agent bénéficiaire au cours de l'année civile est rendu à l'administration qui peut en faire bénéficier un autre agent.

4. L'ENFANT EN SITUATION DE HANDICAP

4.1 L'allocation d'éducation de l'enfant handicapé (AEEH) page 41

4.2 L'allocation de parents d'enfant handicapé (APEH) page 42

4.3 Les accompagnants d'élèves en situation de handicap (AESH) page 43

4.4 Les maisons départementales des personnes handicapées page 44

Dispositifs communs pour l'enfant handicapé et l'enfant malade

- le congé de proche aidant
- le congé de solidarité familiale
- le dons de jours de repos
- les autorisations d'absence pour garde d'enfant
- le temps partiel de droit
- la mise en disponibilité de droit



4.1 L'ALLOCATION D'ÉDUCATION DE L'ENFANT HANDICAPÉ (AEEH)

L'AEEH est une prestation destinée à compenser les frais d'éducation et de soins apportés à un enfant en situation de handicap dont le **taux d'incapacité permanente est au moins de 80 % ou au moins de 50 % si l'enfant fréquente un établissement adapté**, ou bien a besoin d'un dispositif adapté ou d'un accompagnement, ou encore s'il a besoin de soins dans le cadre de mesures préconisées par la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH).

Cette aide est versée à la personne qui en assume la charge.

L'enfant doit remplir les conditions suivantes :

- résider en France
- avoir moins de 20 ans
- ne pas être placé en internat avec prise en charge intégrale des frais de séjour par l'Assurance maladie, l'État ou le département
- ne pas percevoir de revenus professionnels supérieurs à 55 % du SMIC mensuel brut, soit 846,68 € depuis le 1er janvier 2020.

Il faut remplir un formulaire (Cerfa 15692*01) et l'adresser à sa maison départementale des personnes handicapées (MDPH).

La CDAPH se prononce dans un délai de 4 mois.

L'AEEH peut être complétée, dans certains cas, par un **complément d'allocation** qui est accordé par la CDAPH en fonction :

AEEH - APEH : DEUX PRESTATIONS A ARTICULER

Les parents bénéficiaires de l'AEEH, allocation de droit commun, ne savent pas toujours qu'ils peuvent solliciter le bénéfice de l'APEH, prestation interministérielle, auprès de leur service de gestion.

- des dépenses liées au handicap ;
- et/ou de la réduction ou cessation d'activité professionnelle d'un ou des parents ;
- ou de l'embauche d'une tierce personne

Ce complément est réparti selon 6 niveaux de handicap.

L'AEEH n'est **pas soumise à conditions de ressources**.

Le montant de l'AEEH de base peut faire par ailleurs l'objet d'une majoration pour parent isolé, si la personne assume seule la charge de son enfant.

4.3 L'ALLOCATION DE PARENTS D'ENFANT HANDICAPÉ (APEH)

AEEH et APEH : principaux textes applicables

Code de la sécurité sociale :

- articles L. 541-1 à L. 541-4
- articles R. 441-1 à R. 441-1

Arrêté du 29 mars 2002 fixant le montant des dépenses ouvrant droit aux différentes catégories de compléments de l'allocation d'éducation spéciale

L'APEH pour les moins de 20 ans

Prestation interministérielle destinée aux parents d'enfants en situation de handicap (50 % au moins) de moins de 20 ans pour compenser les dépenses exposées à raison du handicap de leur enfant, **sans condition de ressources**.

Elle est **liée au versement de l'AEEH** et n'est pas compatible avec le versement de la prestation de compensation du handicap (PCH) et de l'allocation aux adultes handicapés (AAH), ni avec le placement de l'enfant dans un internat à temps complet.

Pour les enfants placés en internat durant la semaine, la prestation est alors servie au prorata du temps passé dans la famille lors des périodes de retour au foyer (en fin de semaine et durant les vacances scolaires).

Cette allocation est **imposable**.

Elle est également versée au cours des mois de vacances scolaires et pendant le mois complet où l'enfant atteint ses 27 ans

Contact :

Section de l'action sociale
du Conseil d'État : 01 72 60 55 80

L'APEH pour les jeunes de 20 à 27 ans

L'APEH peut être versée aux parents d'enfants de plus de 20 ans et de moins de 28 ans, au titre des enfants poursuivant des études ou un apprentissage sous les mêmes conditions, dont la reconnaissance d'un handicap de plus de 50 % par la CDAPH.

L'allocation est versée mensuellement au taux de 30% de la base mensuelle de calcul des prestations familiales (revue annuellement).

4.4 LES ACCOMPAGNANTS D'ÉLÈVES EN SITUATION DE HANDICAP (AESH)

Les AESH ont pour mission de favoriser l'autonomie de l'élève en situation de handicap, qu'ils interviennent au titre de l'**aide humaine individuelle** (AESH-i), de l'**aide humaine mutualisée** (AESH-m) ou de l'**accompagnement collectif** (AESH-co), selon le degré d'autonomie de l'enfant.

L'aide humaine, individuelle ou mutualisée, est attribuée par la **commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH)**, qui précise les modalités de sa mise en œuvre (quotité, nature de l'aide).

L'aide collective au sein des **Unités localisées pour l'inclusion scolaire (ULIS)** ne dépend pas de la CDAPH.

L'accompagnement des élèves s'inscrit dans le cadre du **projet personnel de scolarisation (PPS)** et porte sur :

- les actes de sa vie quotidienne,
- l'accès aux activités d'apprentissage (éducatives, culturelles, sportives, artistiques ou professionnelles),
- les activités de la vie sociale et relationnelle.

Par ailleurs, il est essentiel que l'équipe éducative de l'établissement scolaire renseigne le **guide d'évaluation des besoins de compensation en matière de scolarisation (GEVA-Sco)**, qui regroupe les principales informations sur la situation d'un élève, afin qu'elles soient prises en compte pour l'évaluation de ses besoins de compensation en vue de l'élaboration du PPS.

C'est un outil d'observation partagée, d'échanges entre partenaires, de recueil et de transmission d'informations relatives au parcours de scolarisation d'un élève en situation de handicap, **qui permet ensuite de faire la demande d'un accompagnant auprès de la Maison départementale des personnes handicapées (MDPH)**.

Tous les renseignements sur les AESH le site du ministère de l'éducation nationale : <https://www.education.gouv.fr/les-accompagnants-des-eleves-en-situation-de-handicap-12188>

Renseignements sur le geva-sco : <https://www.monparcours handicap.gouv.fr/scolarite/quest-ce-que-le-geva-sco>

Principaux textes applicables :

Missions et activités des personnels chargés de l'accompagnement des élèves en situation de handicap : **circulaire n° 2017-084 du 3 mai 2017**

Aide humaine aux élèves en situation de handicap : **article D. 351-16-1 à 16-4 du code de l'éducation**

Guide pour la scolarisation des enfants et adolescents en situation de handicap

Édité par le ministère de l'éducation nationale et de la jeunesse, il recense les droits et ressources en matière de scolarisation destinés aux enfants en situation de handicap.

http://cache.media.education.gouv.fr/file/Maternelle_baccalaureat/65/9/Guide_pour_la_scolarisation_des_enfants_et_adolescents_en_situation_de_handicap_469659.pdf

4.4 LES MAISONS DÉPARTEMENTALES DES PERSONNES HANDICAPÉES (MDPH) : PORTE D'ENTRÉE VERS LES DROITS

Sous la responsabilité principale des conseils départementaux, et en coordination avec l'État et les associations notamment gestionnaires, les MDPH proposent aux usagers un **lieu d'accueil unique**, auprès duquel toute personne en situation de handicap doit pouvoir trouver l'accueil, l'information et les conseils nécessaires pour formaliser ses demandes, être assurée d'une **évaluation pluridisciplinaire personnalisée** tenant compte de ses besoins et aspirations, et bénéficier à ce titre d'une prestation, d'une orientation scolaire, médico-sociale ou professionnelle et d'un accompagnement individualisé.

Chaque MDPH organise le fonctionnement de l'**équipe pluridisciplinaire** (constituée de médecins, d'ergothérapeutes, de psychologues, de spécialistes du travail social, de l'accueil scolaire ou de l'insertion professionnelle) chargée d'établir le **plan personnalisé de compensation du handicap**.

Tout savoir :
<https://handicap.gouv.fr/ouvrir-mes-droits-rendez-vous-avec-votre-mdph>

MDPH en ligne :
<https://mdphenligne.cnsa.fr/>

Mémento de l'action sociale pour accompagner les personnels gérés par le Conseil d'État parents de jeunes enfants *

Les prestations légales de la caisse d'allocations familiales (CAF)

Prestations	Conditions	Contacts
• Allocations familiales • Prestation d'accueil du jeune enfant ◦ Allocation de base ◦ Complément de libre choix d'activité ◦ Prestation partagée d'éducation de l'enfant ◦ Complément de libre choix du mode de garde • Complément familial • Allocation journalière de présence parentale • Allocation de soutien familial • Allocation d'éducation de l'enfant handicapé • Allocation de rentrée scolaire	Prestations versées sous conditions de ressources (éligibilité et montants sur simulations).	Les simulations d'éligibilité et demandes de prestation se font directement sur le site de la CAF.

Les prestations interministérielles (PIM)

Prestations	Conditions	Contacts
• Subventions enfants : ◦ Séjours en centre de loisirs ◦ Colonies de vacances ◦ Séjours organisés dans le cadre éducatif ◦ Séjours linguistiques	Prestations versées sous conditions d'un indice majoré inférieur ou égal à 489.	Section de l'action sociale à la direction des ressources humaines du Conseil d'État : drh.action-sociale@conseil-etat.fr 01 72 60 55 80
• Chèques emploi service universel (CESU) pour frais de garde	Aide financière versée sous conditions de ressources, pour les enfants de moins de 6 ans.	Les simulations d'éligibilité et demandes se font sur le site CESU dédié aux agents publics.
• Allocation complémentaire enfant handicapé • Séjours en centre de vacances spécialisé	Prestations versées aux parents percevant l'allocation d'éducation de l'enfant handicapé, pour un taux d'incapacité d'au moins 50%. Aucune condition d'indice ou de ressources n'est exigée.	Section de l'action sociale à la direction des ressources humaines du Conseil d'État : drh.action-sociale@conseil-etat.fr 01 72 60 55 80

Pour en savoir plus sur les prestations interministérielles, consulter [la page dédiée sur le site de la fonction publique](#).

*Les agents de greffe relevant du ministère de l'intérieur et des outre-mer peuvent contacter le correspondant d'action sociale de leur juridiction.

Mémento de l'action sociale pour accompagner les personnels gérés par le Conseil d'État parents de jeunes enfants*

Les prestations des sections régionales interministérielles d'action sociale (SRIAS)

Prestations	Conditions	Contacts
- Réservation de places en crèche - Séjours vacances enfants et familles	Chaque SRIAS définit ses propres prestations, montants et critères d'éligibilité. Aucune condition d'indice ou de ressources n'est exigée pour la réservation de berceaux.	Les simulations d'éligibilité et réservations de berceaux se font directement sur le site de la SRIAS de sa région d'affectation.

Les prestations facultatives du Conseil d'État

Prestations	Conditions	Contacts
Chèques cadeaux Noël	Prestation remise aux enfants de 0 à 14 ans dont l'un des parents a exercé ses fonctions au sein de la juridiction administrative depuis au mois 6 mois. Aucune condition de ressources n'est exigée.	Section de l'action sociale à la direction des ressources humaines du Conseil d'État : drh.action-sociale@conseil-etat.fr 01 72 60 55 80
Séjours vacances enfants et familles	Aide financière versée sous conditions de ressources.	Les simulations d'éligibilité et demandes se font sur le site de la fondation d'Aguesseau

*Les agents de greffe relevant du ministère de l'intérieur et des outre-mer peuvent contacter le correspondant d'action sociale de leur juridiction.