

# Guide des dispositifs existants liés aux charges parentales et familiales

à destination des personnels de l'académie de Créteil



Septembre 2022



# Table des matières

Bi	envenue	4
	Fiche n°0 : Comment trouver l'information dont j'ai besoin ? A qui m'adresser ?	4
l.	J'ai un projet d'enfant	5
	Fiche n°1 : L'assistance médicale à la procréation (PMA)	5
II.	J'accueille un enfant dans ma famille	6
	Fiche n°2 : La déclaration de grossesse	6
	Fiche n°3 : Les examens médicaux obligatoires	8
	Fiche n°4 : Les séances préparatoires à l'accouchement	9
	Fiche n°5 : Les aménagements d'horaires	10
	Fiche n°6 : Les aménagements de poste et/ou de fonctions	11
	Fiche n°7 : Le congé de maternité	12
	Fiche n°8 : Le congé de naissance et le congé pour l'arrivée d'un enfant en vue de son adoption	
	Fiche n°9 : Le congé d'adoption	
	Fiche n°10 : Le congé de paternité et d'accueil de l'enfant	
Ш	. Je souhaite aménager mon temps de travail	
•••	Fiche n°11 : L'autorisation spéciale d'absence pour allaitement	
	Fiche n°12 : Le congé parental	
	Fiche n°13 : Le temps partiel de droit à l'occasion de la naissance ou de l'accueil d'un enfant	
	Fiche n°14 : Le temps partiel sous réserve des nécessités de service	32
	Fiche n°15 : Le temps partiel annualisé	35
	Fiche n°16 : La disponibilité et le congé pour élever un enfant, accordés de droit	36
	Fiche n°17 : La disponibilité et le congé pour suivi de conjoint, accordés de droit	38
	Fiche n°18 : La disponibilité et le congé pour convenances personnelles, accordés sour réserve des nécessités de service	
	Fiche n°19 : Le supplément familial de traitement	42
	Fiche n°20 : Autorisation d'absence diverses	44
	Fiche n°21 : FOCUS retraite	46
IV	. Je souhaite faire garder mon enfant	51
	Fiche n°22 : Demande de place en crèche	51
	Fiche n°23 : Le Chèque Emploi Service Universel Garde d'enfant 0 – 6 ans	51
	Fiche n°24 : La garde périscolaire et la restauration scolaire	52
	Fiche n°25 : Le centre de loisirs sans hébergement	52
٧.	J'accompagne mon enfant dans sa scolarité	53



	Fiche n°26 : L'aménagement d'horaires pour la rentrée scolaire	.53
	Fiche n°27 : L'autorisation d'absence des représentants de parents d'élèves	.54
V	. J'accompagne mes proches malades ou en situation de handicap	.55
	Fiche n°28 : La disponibilité et le congé pour donner des soins à un proche en cas de maladie, d'accident ou de handicap, accordés de droit	.55
	Fiche n°29 : Les journées garde d'enfant / enfant malade	.57
	Fiche n°30 : Le don de jours – accompagnement d'un proche	.58
	Fiche n°31 : Le congé de présence parentale – accompagnement d'un enfant en cas de maladie, d'accident ou de handicap	
	Fiche n°32 : Le congé de solidarité familiale - accompagnement d'un proche en fin de vi	
	Fiche n°33 : Le congé de proche aidant	.64
	Fiche n°34 : Le temps partiel de droit pour donner des soins à un proche en cas de maladie, d'accident ou de handicap	.66
	Fiche n°35 : Les aménagements d'horaires pour l'accompagnement d'un proche handicapé	.69
	Fiche n°36 : L'allocation aux parents d'enfant handicapé de moins de 20 ans	.70
	Fiche n°37 : L'allocation spéciale pour jeune adulte de 20 à 27 ans atteint d'une maladie chronique ou d'un handicap et poursuivant des études, ou en apprentissage, ou en stag de formation professionnelle	je
	Fiche n°38 : L'aide aux parents en séjour de repos ou de convalescence avec enfants	.70
	Fiche n°39 : Les séjours en centres de vacances spécialisés et agréés	.71
V	I. Les vacances et les loisirs	.72
	Fiche n°40 : Les colonies de vacances	.72
	Fiche n°41 : Les séjours linguistiques	.72
	Fiche n°42 : Les séjours dans le cadre éducatif (classes vertes, classes de neige)	.73
	Fiche n°43 : L'aide aux activités de loisirs (hors centres de loisirs)	.73
	Fiche n°44 : Les centres familiaux de vacances agréés et gîtes de France	.73
	Fiche n°45 : Le chèque vacances	.74
V	II. Les offres et les aides au logement	.75
	Fiche n°46 : L'aide à l'Installation des Personnels de l'État (AIP)	.75
	Fiche n°47 : L'aide au logement du Comité interministériel des villes (CIV)	.75
	Fiche n°48 : L'aide au cautionnement d'un logement	.76
	Fiche n°49 : L'aide à la première affectation dans l'académie de Créteil (PAAC)	
	Fiche n°50 : L'aide spécifique au logement (ASL)	
IX	. Autres ressources	
X	Index alphabétique des acronymes et sigles du guide	.78



# Bienvenue

Fiche n°0 : Comment trouver l'information dont j'ai besoin ? A qui m'adresser ?

Ce guide a vocation à présenter l'ensemble des dispositifs (congés, autorisations d'absence, aides financières...) liés aux charges parentales et familiales des agentes et agents de l'académie de Créteil.

Il est construit sous forme de fiches thématiques indépendantes les unes des autres afin de répondre au plus vite et de la façon la plus efficace aux questions des agentes et agents.

Pour chacun des dispositifs, le premier contact à solliciter dépend du lieu d'affectation :

Mon affectation	Mon contact
Ecole (1 <sup>er</sup> degré)	Secrétariat de ma circonscription
EPLE (2 <sup>nd</sup> degré)	Secrétariat de mon EPLE
DSDEN	Bureau des personnels de ma DSDEN
Rectorat	Bureau des personnels du rectorat

# La demande doit toujours être effectuée par écrit sous couvert hiérarchique.

# LE SAVEZ-VOUS?

Par conjointe ou conjoint sont concernés : les personnes liées par un mariage, un Pacs ou en concubinage, c'est-à-dire en union libre.

L'attention des lectrices et lecteurs est attirée sur le fait que les dispositifs présentés ci-après sont susceptibles de connaître des modulations selon les spécificités du contexte particulier dans lequel se trouve l'agente ou l'agent. Ainsi, il est essentiel de toujours se reporter aux textes législatifs et réglementaires introduisant et définissant ces dispositifs (références au bas de chacune des fiches). Le site gouvernemental <a href="Service-Public.fr">Service-Public.fr</a> constitue une source fiable d'informations à jour, ainsi que les sites des DSDEN et les services de gestion des personnels.

- DSDEN de la Seine-et-Marne (77)
- DSDEN de la Seine-Saint-Denis (93)
- DSDEN du Val-de-Marne (94)

Ce guide concerne les fonctionnaires titulaires, les fonctionnaires stagiaires et les agentes et agents contractuels de l'académie. Cette première édition ne concerne pas les stagiaires (hors sorties de concours), apprentis et vacataires.

La mission égalité professionnelle femmes – hommes et diversité



# J'ai un projet d'enfant

Fiche n°1 : L'assistance médicale à la procréation (PMA)

#### LE SAVEZ-VOUS ?

L'assistance médicale à la procréation concerne les pratiques cliniques et biologiques qui permettent notamment la conception in vitro, le transfert d'embryons et l'insémination artificielle. Elle est désormais possible pour toutes les femmes (hétérosexuelles, homosexuelles ou monoparentales).

## Quoi?

Pour l'agente engagée dans une démarche d'assistance médicale à la procréation (PMA) : des autorisations d'absence **sous réserve des nécessités de service** peuvent lui être accordées pour les actes médicaux qu'elle implique, à l'instar de ce que prévoit le droit du travail pour les salariées du secteur privé.

Pour l'agente ou l'agent public, conjointe ou conjoint de la femme engagée dans une PMA : des autorisations d'absence sous réserve des nécessités de service peuvent lui être accordées pour assister à trois au plus de ces actes médicaux obligatoires.

La durée de l'absence est proportionnée à la durée de l'acte médical reçu.

# Comment?

Le certificat médical doit être transmis à l'issue du rendez-vous.

# Quels impacts sur la carrière et la rémunération ?

Ces absences sont rémunérées. Elles sont considérées comme des périodes de travail effectif.

# Références

Code de la santé publique : article L.2141-1

Code du travail : article L.1225-16

Loi n° 2021-1017 du 2 août 2021 relative à la bioéthique

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

Arrêté du 28 septembre 2021 relatif aux règles de bonnes pratiques cliniques et biologiques 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)



# II. J'accueille un enfant dans ma famille

Fiche n°2 : La déclaration de grossesse

# Quoi?

La déclaration de grossesse permet de bénéficier de la totalité des prestations légales dans les conditions suivantes :

- → La première constatation médicale de la grossesse doit être effectuée avant la fin du troisième mois de grossesse
- → La déclaration de grossesse qui en résulte doit être adressée dans les quatorze premières semaines de la grossesse à l'organisme d'assurance maladie

Cette déclaration permet également de bénéficier d'aménagements et d'absences spécifiques liés à la grossesse. Se référer aux fiches suivantes.

# Comment?

- → Pour les fonctionnaires titulaires et les fonctionnaires stagiaires, transmettre la déclaration de grossesse à son contact (cf. fiche n°0)
- → Pour les agentes contractuelles, transmettre la déclaration de grossesse à son contact (cf. fiche n°0) ainsi qu'à la caisse primaire d'assurance maladie

# Quels impacts sur la carrière et la rémunération ?

Aucun. Des aménagements d'horaires, de poste et des autorisations d'absence peuvent être accordées. Se référer aux fiches suivantes.

#### LE SAVEZ-VOUS ?

Depuis la loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019 (article 84 de la loi n° 2019-828), la journée de carence n'est plus appliquée aux congés de maladie accordés entre la déclaration de grossesse et le congé de maternité.

# LE SAVEZ-VOUS?

Pour les agentes contractuelles, la déclaration de grossesse protège d'un licenciement prononcé pendant l'état de grossesse, le congé de maternité, le congé de naissance, le congé pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption, le congé d'adoption et le congé de paternité et d'accueil de l'enfant, et pendant une période de dix semaines suivants l'expiration de l'un de ces congés.

Si le licenciement est notifié avant la constatation médicale de la grossesse ou dans les quinze jours qui précèdent l'arrivée au foyer d'un enfant placé en vue de son adoption, l'intéressée peut, dans les quinze jours de cette notification, justifier de son état par l'envoi d'un certificat médical ou de sa situation par l'envoi d'une attestation délivrée par le service départemental d'aide sociale à l'enfance ou par l'œuvre d'adoption autorisée qui a procédé au placement. Le licenciement est alors annulé.

Les dispositions précédentes ne sont pas applicables en cas de licenciement à titre de sanction disciplinaire, si le contrat à durée déterminée arrive à son terme ou si le service employeur est dans l'impossibilité de continuer à réemployer l'agent pour un motif étranger à la grossesse, à l'accouchement, à la naissance ou à l'adoption.



# Références

Code de la santé publique, article R2122-1

Code de la sécurité sociale, article D532-1

Décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels de l'Etat, article 49

Circulaire n°1864 du 9 août 1995 relative au congé de maternité ou d'adoption et autorisations d'absence liées à la naissance dans la FPE

https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F968



# Fiche n°3: Les examens médicaux obligatoires

# Quoi?

Des **autorisations d'absence de droit** sont accordées aux agentes enceintes pour se rendre aux examens médicaux obligatoires antérieurs ou postérieurs à l'accouchement dans le cadre de la surveillance médicale de la grossesse et des suites de l'accouchement. Ces examens sont aujourd'hui au nombre de sept pour une grossesse évoluant jusqu'à son terme auxquels s'ajoute un examen médical postnatal dans les huit semaines qui suivent l'accouchement.

# Comment?

Le certificat médical doit être transmis à l'issue du rendez-vous.

# Quels impacts sur la carrière et la rémunération ?

Ces absences sont rémunérées. Elles sont considérées comme des périodes de travail effectif.

# Références

Code de la fonction publique : article L622-1

Code de la santé publique : articles L2122-1, R2122-1 et R2122-3

Circulaire n° 2017-050 du 15 mars 2017 (Bulletin officiel de l'éducation nationale, de la jeunesse et des sports)

Circulaire n°1864 du 9 août 1995 relative au congé de maternité ou d'adoption et autorisations d'absence liées à la naissance dans la FPE



# Fiche n°4 : Les séances préparatoires à l'accouchement

# Quoi?

Lorsque ces séances ne peuvent avoir lieu en dehors des heures de service, des autorisations d'absence **sous réserve des nécessités de service** peuvent être accordées par la ou le responsable hiérarchique, sur avis du service de médecine de prévention, au vu des pièces justificatives.

# Comment?

Le certificat médical doit être transmis à l'issue du rendez-vous.

# Quels impacts sur la carrière et la rémunération ?

Ces absences sont rémunérées. Elles sont considérées comme des périodes de travail effectif.

# Références

Code de la fonction publique : article L622-1

Circulaire n° 2017-050 du 15 mars 2017 (Bulletin officiel de l'éducation nationale, de la jeunesse et des sports) Circulaire n°1864 du 9 août 1995 relative au congé de maternité ou d'adoption et autorisations d'absence liées à la naissance dans la FPE



Fiche n°5 : Les aménagements d'horaires

# Quoi?

Compte tenu des nécessités des horaires de leurs services et des demandes des intéressées (personnels de vie scolaires, les psychologues de l'Education nationale et les ATSS...), les responsables hiérarchiques accordent, sur avis du service de médecine de prévention des facilités dans la répartition des horaires de travail. Ces facilités sont accordées, à partir du début du troisième mois de grossesse, dans la limite maximale d'une heure par jour. Elles ne sont pas récupérables.

# LE SAVEZ-VOUS ?

Dans les services académiques, à la demande de la femme enceinte, il est possible de déroger à la quotité maximale de trois jours par semaine de télétravail.

# Comment?

La demande doit être formulée à la médecine des personnels sous couvert hiérarchique. Les éléments médicaux que l'agente souhaiterait joindre à l'appui de sa demande le cas échéant doivent être transmis uniquement au service médical en charge. La médecine des personnels transmet la préconisation au service concerné qui en informe l'agente et le chef d'établissement ou le bureau du personnel pour les personnels exerçant en structure académique.

# Qui contacter?

La médecine des personnels du département d'exercice :

- Seine-et-Marne (77) : <a href="mailto:ce.77medprev@ac-creteil.fr">ce.77medprev@ac-creteil.fr</a>
- Seine-Saint-Denis (93): ce.93medprev@ac-creteil.fr
- Val-de-Marne (94): ce.sema@ac-creteil.fr

# Quels impacts sur la carrière et la rémunération?

Ces absences sont rémunérées. Elles sont considérées comme des périodes de travail effectif.

#### Références

Code de la fonction publique : article L622-1

Décret n°82-453 du 28 mai 1982 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la prévention médicale dans la fonction publique : article 26

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 modifié

Circulaire n° 2017-050 du 15 mars 2017 (Bulletin officiel de l'éducation nationale, de la jeunesse et des sports)

Circulaire n°1864 du 9 août 1995 relative au congé de maternité ou d'adoption et autorisations d'absence liées à la naissance dans la FPE



Fiche n°6 : Les aménagements de poste et/ou de fonctions

# Quoi?

Des **aménagements temporaires de poste** de travail ou de conditions d'exercice des fonctions peuvent être accordées par le service de médecine de prévention.

Sur demande de l'agente et sur avis du service de médecine de prévention, l'administration propose un **changement temporaire d'affectation** lorsqu'il est constaté une incompatibilité entre l'état de grossesse de l'intéressée et les fonctions qu'elle exerce.

# Comment?

La demande doit être formulée à la médecine des personnels sous couvert hiérarchique. Les éléments médicaux que l'agente souhaiterait joindre à l'appui de sa demande le cas échéant doivent être transmis uniquement au service médical en charge. La médecine des personnels transmet la préconisation au service concerné qui en informe l'agente et le chef d'établissement ou le bureau du personnel pour les personnels exerçant en structure académique.

#### Qui contacter?

La médecine des personnels du département d'exercice :

• Seine-et-Marne (77) : <a href="mailto:ce.77medprev@ac-creteil.fr">ce.77medprev@ac-creteil.fr</a>

Seine-Saint-Denis (93) : <u>ce.93medprev@ac-creteil.fr</u>

• Val-de-Marne (94) : ce.sema@ac-creteil.fr

# Quels impacts sur la carrière et la rémunération ?

Le changement temporaire d'affectation doit garantir le maintien des avantages, notamment pécuniaires, liés aux fonctions initialement exercées.

# Références

Décret n°82-453 du 28 mai 1982 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la prévention médicale dans la fonction publique : article 26

Circulaire n°1864 du 9 août 1995 relative au congé de maternité ou d'adoption et autorisations d'absence liées à la naissance dans la FPE



Fiche n°7 : Le congé de maternité

# Quoi?

La durée du congé de maternité dépend du nombre d'enfants à charge et du nombre d'enfants à naître comme le montrent les tableaux ci-dessous :

#### Naissance d'un enfant :

Statut de l'enfant à naître	Durée du congé prénatal	Durée du congé postnatal	Durée totale du congé de maternité	
1 <sup>er</sup> ou 2 <sup>ème</sup> enfant	6 semaines	10 semaines	16 semaines	
3 <sup>e</sup> enfant ou plus	8 semaines	18 semaines	26 semaines	

Naissance de 2 enfants ou plus (jumeaux, triplés ...):

Nombre d'enfants à naître	Durée du congé prénatal	Durée du congé postnatal	Durée totale du congé de maternité	
2	12 semaines	22 semaines	34 semaines	
3 ou plus	24 semaines	22 semaines	46 semaines	

→ Congés supplémentaires en cas de grossesse pathologique :

Possibilité de bénéficier de périodes supplémentaires de congé de maternité en cas d'état pathologique lié à la grossesse (grossesse pathologique) ou à l'accouchement :

- 2 semaines avant le début du congé prénatal (ce congé supplémentaire peut être prescrit à tout moment de la grossesse, à partir de sa déclaration, et être pris en une ou plusieurs périodes)
- 4 semaines après le congé postnatal

La ou les périodes supplémentaires de congé avant l'accouchement peuvent être prises à partir du jour de leur déclaration jusqu'au jour précédant la date de début du congé prénatal. La période supplémentaire de congé après l'accouchement peut être prise immédiatement après le terme du congé de maternité.

→ Report d'une partie du congé prénatal sur le congé postnatal

Possibilité de reporter, en une ou plusieurs périodes, une partie de la période du congé de maternité qui commence avant la date présumée de l'accouchement sur la période postérieure à cette date dans la limite de trois semaines.

Lorsque pendant la période du congé de maternité qui commence avant la date présumée de l'accouchement et qui a fait l'objet d'un report sur la période postérieure à celui-ci, la fonctionnaire est en incapacité temporaire de travail du fait de son état de santé, elle est placée en congé de maternité. La période initialement reportée est réduite d'autant. Le report n'est pas accordé en cas de grossesse multiple.

Accordé de droit



→ Accouchement prématuré (plus de six semaines avant sa date présumée) et hospitalisation de l'enfant

Prolongation du nombre de jours courant de la date de l'accouchement au début du congé de maternité. Cette période ne peut pas être reportée à la fin de l'hospitalisation de l'enfant. Accordée de droit

→ Hospitalisation de l'enfant jusqu'à l'expiration de la sixième semaine suivant l'accouchement

Possibilité de reporter à la date de la fin de l'hospitalisation de l'enfant tout ou partie du congé maternité ou du congé en cas de décès de la mère auxquels l'agente ou l'agent peut encore prétendre

Accordée de droit

→ En cas de décès de la mère

En cas de décès de la mère au cours de la période entre la naissance de l'enfant et la fin de l'indemnisation du congé maternité, le père bénéficie d'un droit à congé pour la durée restant à courir entre la date du décès de la mère et la fin de la période d'indemnisation dont elle aurait bénéficié. Lorsque le père de l'enfant ne demande pas à bénéficier de ce congé, ce droit est accordé au conjoint ou à la conjointe de la mère Accordée de droit

#### LE SAVEZ-VOUS ?

A l'issue d'un congé de maternité, d'adoption ou de paternité et d'accueil de l'enfant, d'un congé de proche aidant ou d'un congé de solidarité familiale, l'agent qui en fait la demande bénéficie de plein droit des droits à congés accumulés sur son compte épargne-temps.

#### Comment?

Eligibilité pour les agentes en position d'activité, de détachement ou de congé parental. Demande accompagnée d'un certificat précisant la date présumée de l'accouchement établi par la ou le professionnel de santé qui suit la grossesse

- → Congés supplémentaires en cas de grossesse pathologique :
  - Demande accompagnée d'un certificat établi par la ou le professionnel de santé qui suit la grossesse
  - Ce certificat atteste de l'état pathologique et en précise la durée prévisible
  - Demande à présenter dans les 2 jours suivant l'établissement du certificat
- → Report d'une partie du congé prénatal sur le congé postnatal
  - Demande accompagnée d'un certificat établi par le professionnel de santé qui suit la grossesse. Ce certificat atteste de l'avis favorable de ce professionnel de santé et indique la durée du report dans la limite de trois semaines
- → Accouchement prématuré (plus de six semaines avant sa date présumée) et hospitalisation de l'enfant
  - Transmission de tout document attestant de la durée de l'hospitalisation de l'enfant



- → Hospitalisation de l'enfant jusqu'à l'expiration de la sixième semaine suivant l'accouchement
  - Demande indiquant la date de l'interruption du congé de maternité et la durée du congé faisant l'objet du report, accompagnée des documents justifiant de l'hospitalisation de l'enfant

#### → En cas de décès de la mère

- Demande précisant les dates de congé, accompagnée des pièces justificatives du document Cerfa n° 15411\*01
- Lorsque la ou le fonctionnaire n'est pas le père de l'enfant, il transmet également :
  - 1. Tout document justifiant qu'elle ou il est le conjoint de la mère ou la personne liée à elle par un pacte civil de solidarité ou vivant maritalement avec elle
  - 2. Un document indiquant que le père de l'enfant ne bénéficie pas de ce congé

# Quels impacts sur la carrière et la rémunération ?

- → Fonctionnaires titulaires
  - Intégralité du traitement, de l'indemnité de résidence, du supplément familial de traitement (SFT) et de la nouvelle bonification indiciaire (NBI)
  - Le bénéfice des primes et indemnités est maintenu
  - Les dispositions qui prévoient, pour certains régimes indemnitaires spécifiques rétribuant des sujétions particulières, leur suspension à compter du remplacement de l'agente dans ses fonctions demeurent applicables
  - Le congé de maternité est considéré comme une période d'activité pour les droits à avancement et la retraite
  - Il ne peut pas y avoir d'influence sur l'évaluation professionnelle
  - Si travail à temps partiel avant le congé, l'agente est rétablie à temps plein pendant la durée du congé
  - À la fin du congé, réaffectation dans l'ancien emploi

# → Fonctionnaires stagiaires

- Le congé de maternité est pris en compte dans la durée du stage dans la limite d'un 10<sup>ème</sup> de la durée totale du stage (soit dans la limite de 36 jours pour un stage d'un an)
- La période de congé de maternité au-delà d'un dixième de la durée du stage prolonge le stage sans modifier la date d'effet de la titularisation
- La titularisation prend effet à la date de la fin de la durée statutaire du stage compte non tenu de la prolongation imputable à ce congé

# → Agentes contractuelles

- Intégralité de la rémunération
- Le congé de maternité est pris en compte pour la détermination de la durée de services nécessaire pour l'ouverture des droits au travail à temps partiel et aux congés prévus aux titres III, IV et V du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986
- Si travail à temps partiel avant le congé, l'agente est rétablie à temps plein pendant la durée du congé
- À la fin du congé, réaffectation sur leur emploi ou occupation précédente dans la mesure permise par le service. Dans le cas contraire, elles disposent d'une priorité pour être réemployées sur un emploi ou occupation similaire assorti d'une rémunération équivalente



# Références

Code de la fonction publique : articles L631-1 à L631-5

Loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat : article 34

Décret n° 2021-871 du 30 juin 2021 relatif aux congés de maternité et liés aux charges parentales dans la fonction publique de l'Etat

Décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'Etat

Décret n° 2010-997 du 26 août 2010 relatif au régime de maintien des primes et indemnités des agents publics de l'Etat et des magistrats de l'ordre judiciaire dans certaines situations de congés : article 1

Décret n°2002-634 du 29 avril 2002 portant création du compte épargne-temps dans la fonction publique de l'Etat et dans la magistrature modifié par le décret n° 2020-287 du 20 mars 2020

Décret n°94-874 du 7 octobre 1994 fixant les dispositions communes applicables aux stagiaires de l'Etat et de ses établissements publics : article 22

Décret n°93-522 du 26 mars 1993 relatif aux conditions de mise en œuvre de la nouvelle bonification indiciaire dans la fonction publique de l'Etat : article 2

Décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels de l'Etat : articles 15 et 32

Arrêté du 20 octobre 2021 relatif à la liste des pièces justificatives accompagnant la demande de congé en cas de décès de la mère de l'enfant dans la fonction publique de l'Etat

Circulaire n° BCRF 1031314C relative à l'application du décret n° 2010-997 du 26 août 2010 relatif au régime de maintien des primes et indemnités des agents publics de l'Etat et des magistrats de l'ordre judiciaire dans certaines situations de congés

Circulaire n°1864 du 9 août 1995 relative au congé de maternité ou d'adoption et autorisations d'absence liées à la naissance dans la FPE



# Fiche n°8 : Le congé de naissance et le congé pour l'arrivée d'un enfant en vue de son adoption

# Quoi?

- → Congé de naissance
  - 3 jours ouvrables
  - Pour l'agente ou l'agent en activité, qui vit avec la mère de l'enfant (mariage, pacs ou concubinage (union libre))
  - Le congé est pris de manière continue, au choix de la ou du fonctionnaire à compter du jour de la naissance de l'enfant ou du premier jour ouvrable qui suit
  - Accordé de droit
- → Congé pour l'arrivée d'un enfant en vue de son adoption
  - 3 jours ouvrables
  - Pour l'agente ou l'agent adoptant, en activité
  - Le congé est pris de manière continue ou fractionnée à l'occasion de chaque arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption dans les quinze jours entourant l'arrivée de l'enfant adopté
  - Accordé de droit

# Comment?

- → Congé de naissance
  - Demande accompagnée de tout document justifiant de la naissance de l'enfant et tout document justifiant de la vie commune
- → Congé pour l'arrivée d'un enfant en vue de son adoption
  - Demande accompagnée de tout document attestant qu'un enfant a été confié par l'Ase, l'Agence française de l'adoption ou tout autre organisme français autorisé pour l'adoption (OAA) et précisant la date de son arrivée ainsi que les dates de congés souhaités

# Quels impacts sur la carrière et la rémunération ?

- → Fonctionnaires titulaires
  - Intégralité du traitement, de l'indemnité de résidence, du supplément familial de traitement (SFT) et de la nouvelle bonification indiciaire (NBI)
  - Le bénéfice des primes et indemnités est maintenu
  - Les dispositions des régimes indemnitaires qui prévoient leur modulation en fonction des résultats et de la manière de servir demeurent applicables
  - Les dispositions qui prévoient, pour certains régimes indemnitaires spécifiques rétribuant des sujétions particulières, leur suspension à compter du remplacement de l'agente dans ses fonctions demeurent applicables
  - Les congés de naissance et pour l'arrivée d'un enfant en vue de son adoption sont considérés comme des périodes d'activité pour les droits à avancement et la retraite
- → Fonctionnaires stagiaires
  - Le congé de naissance ou le congé pour l'arrivée d'un enfant en vue de son adoption sont pris en compte dans la durée du stage dans la limite d'un 10ème de la durée totale du stage (soit dans la limite de 36 jours pour un stage d'un an)



- La période de congé au-delà d'un dixième de la durée du stage prolonge le stage sans modifier la date d'effet de la titularisation
- La titularisation prend effet à la date de la fin de la durée statutaire du stage compte non tenu de la prolongation imputable à ce congé
- → Agentes et agents contractuels
  - Intégralité de la rémunération
  - Le congé de naissance ou le congé pour l'arrivée d'un enfant en vue de son adoption sont pris en compte pour la détermination de la durée de services nécessaire pour l'ouverture des droits au travail à temps partiel et aux congés prévus aux titres III, IV et V du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986

#### Références

Code de la fonction publique : articles L631-1 à L631-2, L631-6 et L631-7

Code du travail : article L3142-4

Loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat : article 34

Décret n° 2021-871 du 30 juin 2021 relatif aux congés de maternité et liés aux charges parentales dans la fonction publique de l'Etat

Décret n° 2010-997 du 26 août 2010 relatif au régime de maintien des primes et indemnités des agents publics de l'Etat et des magistrats de l'ordre judiciaire dans certaines situations de congés : article 1

Décret n°94-874 du 7 octobre 1994 fixant les dispositions communes applicables aux stagiaires de l'Etat et de ses établissements publics : article 22

Décret n°93-522 du 26 mars 1993 relatif aux conditions de mise en œuvre de la nouvelle bonification indiciaire dans la fonction publique de l'Etat : article 2

Décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels de l'Etat : article 15

Circulaire n° BCRF 1031314C relative à l'application du décret n° 2010-997 du 26 août 2010 relatif au régime de maintien des primes et indemnités des agents publics de l'Etat et des magistrats de l'ordre judiciaire dans certaines situations de congés.



Fiche n°9 : Le congé d'adoption

# Quoi?

La durée du congé d'adoption dépend du nombre d'enfants à charge et du nombre d'enfants adoptés comme le montre les tableaux ci-dessous :

## Adoption d'un enfant :

Nombre d'enfants déjà à charge	Congé pris par un seul parent	Congé réparti entre les deux parents		
0 ou 1 enfant	16 semaines	16 semaines + 25 jours		
2 enfants ou plus	18 semaines	18 semaines + 25 jours		

# Adoption de 2 enfants ou plus :

Quel que soit le nombre d'enfants déjà à charge	Congé parent	pris	par	un	seul	Congé deux pa	•	entre	les
d emants deja a charge	22 sema	aines				22 sema	aines + 3	2 jours	

Pour l'agente ou l'agent en activité. En cas de répartition entre les 2 parents, le congé ne peut être d'une durée supérieure, pour chaque parent, à la durée de 16 semaines ou, le cas échéant, de 18 ou 22 semaines. Ces 2 périodes peuvent être prises en même temps

Le congé débute, au choix de l'agente ou l'agent, à la date d'arrivée de l'enfant au foyer ou au maximum 7 jours avant cette date d'arrivée. Il est accordé de droit.

# LE SAVEZ-VOUS ?

A l'issue d'un congé de maternité, d'adoption ou de paternité et d'accueil de l'enfant, d'un congé de proche aidant ou d'un congé de solidarité familiale, l'agent qui en fait la demande bénéficie de plein droit des droits à congés accumulés sur son compte épargne-temps.

#### LE SAVEZ-VOUS ?

Une mise en disponibilité ou un congé sans rémunération est accordée de droit, sur sa demande, à l'agente ou l'agent qui est titulaire d'un agrément lorsqu'il se rend dans les départements d'outre-mer, les collectivités d'outre-mer et la Nouvelle-Calédonie ou à l'étranger en vue de l'adoption d'un ou de plusieurs enfants. La mise en disponibilité ou le congé sans rémunération ne peut excéder six semaines par agrément.

#### Comment?

Demande, indiquant la date d'arrivée de l'enfant et les dates prévisionnelles de congé, accompagnée de tout document attestant qu'un enfant 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

Déclaration de la conjointe ou du conjoint adoptant (mariage, pacs ou concubinage (union libre)) attestant qu'il ne bénéficie pas d'un congé d'adoption pour cet enfant ou que le congé d'adoption est partagé



# Quels impacts sur la carrière et la rémunération ?

- → Fonctionnaires titulaires
  - Intégralité du traitement, de l'indemnité de résidence, du supplément familial de traitement (SFT) et de la nouvelle bonification indiciaire (NBI)
  - Le bénéfice des primes et indemnités est maintenu
  - Les dispositions qui prévoient, pour certains régimes indemnitaires spécifiques rétribuant des sujétions particulières, leur suspension à compter du remplacement de l'agente dans ses fonctions demeurent applicables
  - Le congé d'adoption est considéré comme une période d'activité pour les droits à avancement et la retraite
  - Il ne peut pas y avoir d'influence sur l'évaluation professionnelle
  - Si travail à temps partiel avant le congé, l'agente ou l'agent est rétabli à temps plein pendant la durée du congé
  - À la fin du congé, réaffectation dans l'ancien emploi

# → Fonctionnaires stagiaires

- Le congé d'adoption est pris en compte dans la durée du stage dans la limite d'un 10ème de la durée totale du stage (soit dans la limite de 36 jours pour un stage d'un an)
- La période de congé au-delà d'un dixième de la durée du stage prolonge le stage sans modifier la date d'effet de la titularisation
- La titularisation prend effet à la date de la fin de la durée statutaire du stage compte non tenu de la prolongation imputable à ce congé

#### → Agentes et agents contractuels

- Intégralité de la rémunération
- Le congé d'adoption est pris en compte pour la détermination de la durée de services nécessaire pour l'ouverture des droits au travail à temps partiel et aux congés prévus aux titres III, IV et V du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986
- Si travail à temps partiel avant le congé, l'agente ou l'agent est rétabli à temps plein pendant la durée du congé
- À la fin du congé, réaffectation sur leur emploi ou occupation précédente dans la mesure permise par le service. Dans le cas contraire, elles disposent d'une priorité pour être réemployées sur un emploi ou occupation similaire assorti d'une rémunération équivalente

#### Références

Code de la fonction publique : articles L631-1 à L631-2 et L631-8

Code du travail : articles L1225-37 et L1225-40

Loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat : article 34

Décret n° 2021-871 du 30 juin 2021 relatif aux congés de maternité et liés aux charges parentales dans la fonction publique de l'Etat

Décret n° 2010-997 du 26 août 2010 relatif au régime de maintien des primes et indemnités des agents publics de l'Etat et des magistrats de l'ordre judiciaire dans certaines situations de congés : article 1

Décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'Etat

Décret n°2002-634 du 29 avril 2002 portant création du compte épargne-temps dans la fonction publique de l'Etat et dans la magistrature modifié par le décret n° 2020-287 du 20 mars 2020

Décret n°94-874 du 7 octobre 1994 fixant les dispositions communes applicables aux stagiaires de l'Etat et de ses établissements publics : article 22



Liberté Égalité Fraternité

Décret n°93-522 du 26 mars 1993 relatif aux conditions de mise en œuvre de la nouvelle bonification indiciaire dans la fonction publique de l'Etat : article 2

Décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels de l'Etat : articles 15 et 32

Circulaire n° BCRF 1031314C relative à l'application du décret n° 2010-997 du 26 août 2010 relatif au régime de maintien des primes et indemnités des agents publics de l'Etat et des magistrats de l'ordre judiciaire dans certaines situations de congés.

Circulaire n°1864 du 9 août 1995 relative au congé de maternité ou d'adoption et autorisations d'absence liées à la naissance dans la FPE



# Fiche n°10 : Le congé de paternité et d'accueil de l'enfant

# Quoi?

La durée du congé de paternité et d'accueil de l'enfant dépend du nombre d'enfants à naître :

- Naissance d'un enfant : 25 jours calendaires maximum
- Naissance de 2 enfants ou plus (jumeaux, triplés ...) : 32 jours calendaires maximum Sur ces 25/32 jours calendaires, 4 doivent obligatoirement être pris consécutivement et immédiatement après le congé de naissance de 3 jours.

La période restante de 21/28 jours calendaires peut être fractionnée en 2 périodes maximum d'au moins 5 jours chacune. Ces 21/28 jours doivent être pris dans les 6 mois suivant la naissance. En cas d'hospitalisation de l'enfant ou de décès de la mère, le congé est pris audelà de cette période dans la limite de six mois suivant la fin de l'hospitalisation ou la fin du congé mentionné dans la fiche n°8 « En cas de décès de la mère ».

En cas d'hospitalisation immédiate de l'enfant après la naissance dans une unité de soins spécialisée (néonatalogie, réanimation néonatale, pédiatrie de nouveau-nés et de nourrissons ou unité indifférenciée de réanimation pédiatrique et néonatale), la période de congé de quatre jours consécutifs est prolongée de droit pendant la période d'hospitalisation, dans la limite d'une durée maximale de 30 jours calendaires.

Pour l'agente ou l'agent en activité, qui vit avec la mère de l'enfant (mariage, pacs ou concubinage (union libre)). Accordé de droit.

#### LE SAVEZ-VOUS ?

A l'issue d'un congé de maternité, d'adoption ou de paternité et d'accueil de l'enfant, d'un congé de proche aidant ou d'un congé de solidarité familiale, l'agent qui en fait la demande bénéficie de plein droit des droits à congés accumulés sur son compte épargne-temps.

# Comment?

Demande au moins 1 mois avant la date prévue de l'accouchement accompagnée d'un certificat de grossesse établi par la ou le professionnel de santé qui suit la grossesse et toute pièce justifiant de la vie commune (mariage, pacs ou concubinage (union libre)).

La demande indique la date prévisionnelle de l'accouchement, les modalités d'utilisation envisagées du congé ainsi que les dates prévisionnelles des périodes.

Dans les 8 jours suivant l'accouchement : toute pièce justifiant la naissance de l'enfant.

Un mois avant la prise de la période des 21 ou 28 jours : confirmation des dates de congé et, en cas de fractionnement de cette période, les dates de chacune des 2 périodes.

En cas d'hospitalisation du nouveau-né immédiatement après la naissance, demande à transmettre sous huit jours accompagnée de tout document justifiant de l'hospitalisation de l'enfant.



# Quels impacts sur la carrière et la rémunération ?

#### → Fonctionnaires titulaires

- Intégralité du traitement, de l'indemnité de résidence, du supplément familial de traitement (SFT) et de la nouvelle bonification indiciaire (NBI)
- Le bénéfice des primes et indemnités est maintenu
- Les dispositions qui prévoient, pour certains régimes indemnitaires spécifiques rétribuant des sujétions particulières, leur suspension à compter du remplacement de l'agente dans ses fonctions demeurent applicables
- Le congé de de paternité et d'accueil de l'enfant est considéré comme une période d'activité pour les droits à avancement et la retraite
- Si travail à temps partiel avant le congé, l'agente ou l'agent est rétabli à temps plein pendant la durée du congé
- À la fin du congé, réaffectation dans l'ancien emploi

## → Fonctionnaires stagiaires

- Le congé de paternité et d'accueil de l'enfant est pris en compte dans la durée du stage dans la limite d'un 10<sup>ème</sup> de la durée totale du stage (soit dans la limite de 36 jours pour un stage d'un an)
- La période de congé de paternité et d'accueil de l'enfant au-delà d'un dixième de la durée du stage prolonge le stage sans modifier la date d'effet de la titularisation
- La titularisation prend effet à la date de la fin de la durée statutaire du stage compte non tenu de la prolongation imputable à ce congé

# → Agentes et agents contractuels

- Intégralité de la rémunération
- Le congé de paternité et d'accueil de l'enfant est pris en compte pour la détermination de la durée de services nécessaire pour l'ouverture des droits au travail à temps partiel et aux congés prévus aux titres III, IV et V du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986
- Si travail à temps partiel avant le congé, l'agente est rétablie à temps plein pendant la durée du congé
- À la fin du congé, réaffectation sur leur emploi ou occupation précédente dans la mesure permise par le service. Dans le cas contraire, elles disposent d'une priorité pour être réemployées sur un emploi ou occupation similaire assorti d'une rémunération équivalente

#### Références

Code de la fonction publique : articles L631-1 à L631-2 et L631-9

Code du travail : article L1225-35 et D1225-8-1

Loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat : article 34

Décret n° 2021-871 du 30 juin 2021 relatif aux congés de maternité et liés aux charges parentales dans la fonction publique de l'Etat

Décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'Etat

Décret n° 2010-997 du 26 août 2010 relatif au régime de maintien des primes et indemnités des agents publics de l'Etat et des magistrats de l'ordre judiciaire dans certaines situations de congés : article 1

Décret n°2002-634 du 29 avril 2002 portant création du compte épargne-temps dans la fonction publique de l'Etat et dans la magistrature modifié par le décret n° 2020-287 du 20 mars 2020

Décret n°94-874 du 7 octobre 1994 fixant les dispositions communes applicables aux stagiaires de l'Etat et de ses établissements publics : article 22



Liberté Égalité Fraternité

Décret n°93-522 du 26 mars 1993 relatif aux conditions de mise en œuvre de la nouvelle bonification indiciaire dans la fonction publique de l'Etat : article 2

Décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels de l'Etat : articles 15 et 32

Arrêté du 24 juin 2019 fixant les unités de soins spécialisées visées par l'article L. 1225-35 du code du travail pour l'attribution du congé de paternité en cas d'hospitalisation immédiate de l'enfant Circulaire n° BCRF 1031314C relative à l'application du décret n° 2010-997 du 26 août 2010 relatif au régime

Circulaire n° BCRF 1031314C relative à l'application du décret n° 2010-997 du 26 août 2010 relatif au régime de maintien des primes et indemnités des agents publics de l'Etat et des magistrats de l'ordre judiciaire dans certaines situations de congés.



# III. Je souhaite aménager mon temps de travail

Fiche n°11 : L'autorisation spéciale d'absence pour allaitement

# Quoi?

Pendant une année à compter du jour de la naissance, une agente allaitant son enfant peut bénéficier d'un aménagement horaire d'une heure maximum par jour, sous réserve des nécessités du service. Le décret en Conseil d'Etat devant en définir les modalités n'est pas encore paru.

# Comment?

Faire parvenir une demande d'autorisation d'absence.

# Quels impacts sur la carrière et la rémunération ?

Ces absences sont rémunérées. Elles sont considérées comme des périodes de travail effectif.

# Références

Code de la fonction publique : article L622-1

Loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique : article 46

Loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique ECHEANCIER

Circulaire n°1864 du 9 août 1995 relative au congé de maternité ou d'adoption et autorisations d'absence liées à la naissance dans la FPE



# Fiche n°12 : Le congé parental

# Quoi?

Le congé parental est une période de congé non rémunérée par l'administration pour l'agente ou l'agent qui souhaite élever son enfant.

#### → Fonctionnaires titulaires

Le congé parental est la position de la ou du fonctionnaire placé hors de son administration d'origine pour élever son enfant.

#### LE SAVEZ-VOUS ?

Alors que les autorisations d'absence et congés précités ne modifient pas la position administrative de l'agente ou de l'agent qui reste en activité, le congé parental est une position administrative spécifique.

Pour rappel, il existe quatre positions administratives : activité, détachement, disponibilité, congé parental.

Au terme du congé de maternité, du congé de paternité et d'accueil de l'enfant ou du congé d'adoption, le congé parental peut être sollicité à tout moment dans la limite des trois ans de l'enfant. Il est accordé de droit.

Le congé parental est nécessairement pris de manière continue. Il ne peut pas être fractionné. Un agent ou une agente qui a bénéficié d'une période de congé parental ne peut pas bénéficier à nouveau, pour le même enfant, d'une nouvelle période de congé parental s'il ou elle a repris son activité entre temps.

Le congé parental prend fin au plus tard :

- S'il est accordé après une naissance, au troisième anniversaire de l'enfant
- S'il est accordé à l'occasion de l'arrivée au foyer d'un enfant adopté ou confié en vue de son adoption :
  - o Trois ans à compter de l'arrivée au foyer de l'enfant âgé de moins de trois ans
  - Un an à compter de l'arrivée au foyer de l'enfant âgé de plus de trois ans et n'ayant pas encore atteint l'âge de la fin de l'obligation scolaire

#### Possibilité de prolongation :

- En cas de naissances multiples :
  - Le congé parental peut être prolongé jusqu'à l'entrée à l'école maternelle des enfants
  - Pour les naissances multiples d'au moins trois enfants ou les arrivées simultanées d'au moins trois enfants adoptés ou confiés en vue d'adoption, il peut être prolongé cinq fois pour prendre fin au plus tard au sixième anniversaire du plus jeune des enfants
- En cas de nouvelle naissance : jusqu'au troisième anniversaire du nouvel enfant
- En cas de nouvelle adoption : jusqu'au terme d'un délai de trois ans à compter de l'arrivée au foyer du nouvel enfant adopté

Possibilité de demander à ce qu'il y soit mis fin avant le terme prévu.

# → Fonctionnaires stagiaires

La ou le fonctionnaire stagiaire a droit au congé parental dans les mêmes conditions qui sont fixées pour les fonctionnaires titulaires.



# → Agentes et agents contractuels

L'agente ou l'agent contractuel qui justifie d'une **ancienneté d'au moins un an** à la date de naissance de son enfant ou de l'arrivée au foyer d'un enfant a droit, sur sa demande, à un congé parental.

Un agent ou une agente qui a bénéficié d'une période de congé parental ne peut pas bénéficier à nouveau, pour le même enfant, d'une nouvelle période de congé parental s'il ou elle a repris son activité entre temps.

Le congé parental prend fin au plus tard :

- S'il est accordé après une naissance, au troisième anniversaire de l'enfant
- S'il est accordé à l'occasion de l'arrivée au foyer d'un enfant adopté ou confié en vue de son adoption :
  - o Trois ans à compter de l'arrivée au foyer de l'enfant âgé de moins de trois ans
  - Un an à compter de l'arrivée au foyer de l'enfant âgé de plus de trois ans et n'ayant pas encore atteint l'âge de la fin de l'obligation scolaire

# Possibilité de prolongation :

- En cas de nouvelle naissance : jusqu'au troisième anniversaire du nouvel enfant
- En cas de nouvelle adoption : jusqu'au terme d'un délai de trois ans à compter de l'arrivée au foyer du nouvel enfant adopté

L'agente ou l'agent en congé parental peut demander que la durée du congé soit écourtée en cas de nouvelle naissance ou pour motif grave, notamment en cas de diminution des revenus du ménage.

## Comment?

La demande de congé parental doit être présentée au moins deux mois avant le début du congé : Modèle de lettre

Le congé parental est accordé par périodes de deux à six mois renouvelables.

Les demandes de renouvellement doivent être présentées un mois au moins avant l'expiration de la période de congé parental en cours, sous peine de cessation de plein droit du bénéfice du congé parental.

# Quels impacts sur la carrière et la rémunération ?

Le congé parental n'est pas rémunéré par l'administration.

# LE SAVEZ-VOUS?

L'agente ou l'agent en congé parental peut percevoir la prestation partagée d'éducation de l'enfant (PréParE) sous conditions d'attribution.

Attention : la durée de versement de la PréParE varie en fonction du nombre d'enfants à charge et de la situation familiale. Elle ne coïncide donc pas forcément avec la durée du congé parental (qui peut être plus longue).



#### → Fonctionnaires titulaires

- La période de congé parental est assimilée à des services effectifs dans le corps ou le cadre d'emplois
- Retraite : le congé parental entre en compte dans la constitution du droit à pension dans la limite de trois ans par enfant né ou adopté à partir du 1er janvier 2004
- Conservation de ses droits à l'avancement, dans la limite d'une durée de cinq ans pour l'ensemble de sa carrière
- Le ou la fonctionnaire ayant bénéficié au cours de sa carrière d'un congé et d'une disponibilité pour élever un enfant en application de l'article L. 514-2 du Code général de la fonction publique conserve au titre de ces deux positions l'intégralité de ses droits à avancement, dans la limite d'une durée de cinq ans pour l'ensemble de sa carrière. Cette période est assimilée à des services effectifs dans le corps ou le cadre d'emplois
- Au terme d'un congé parental la ou le fonctionnaire est réintégré de plein droit, au besoin en surnombre, dans son corps d'origine ou dans le grade ou l'emploi de détachement antérieur. Il est réaffecté dans son emploi. Si celui-ci ne peut lui être proposé, le fonctionnaire est affecté dans un emploi le plus proche de son dernier lieu de travail
- Quatre semaines au moins avant sa réintégration, le fonctionnaire bénéficie d'un entretien avec, selon son souhait de réintégration, le responsable des ressources humaines de son administration d'origine ou de détachement pour en examiner les modalités

#### LE SAVEZ-VOUS?

Si vous bénéficiez d'une disponibilité après un congé parental, vous conservez vos droits à avancement pendant 5 ans maximum, au titre de ces 2 positions.

#### → Fonctionnaires stagiaires

- Dans le cas où les fonctionnaires stagiaires bénéficiaires d'un congé parental ont la qualité de fonctionnaire titulaire, placés en position de détachement pour l'accomplissement du stage, il est mis fin à ce détachement
- Dans le cas où elles et ils sont appelés à suivre un stage préalable à une titularisation dans un autre corps, la nomination en qualité de stagiaire dans le nouveau corps est, à leur demande, reportée pour prendre effet à la date d'expiration du congé parental
- La période de congé parental entre en compte, lors de la titularisation, pour la moitié de sa durée, dans le calcul des services retenus pour l'avancement et le classement

#### → Agentes et agents contractuels

• La durée du congé parental est prise en compte, dans la limite d'une durée de cinq ans, pour le calcul de l'ancienneté ou de la durée de services effectifs exigées pour le réexamen ou l'évolution des conditions de rémunération, pour l'ouverture des droits à congés et des droits liés à la formation, pour le recrutement par la voie des concours internes, lorsque ceux-ci sont ouverts aux agents contractuels par les statuts particuliers, et pour la détermination du classement d'échelon des lauréats des différentes voies de concours dans les corps et cadres d'emplois de fonctionnaires mentionnés à l'article L. 411-1 du code général de la fonction publique



- Droit à la retraite : le nombre de trimestres d'assurance retraite est augmentée de la durée du congé parental. Non cumul des trimestres supplémentaires pour congé parental et des trimestres supplémentaires pour enfant (le nombre de trimestres le plus élevé est retenu par la caisse de retraite)
- Au terme du congé parental de plein droit, l'agente ou l'agent est réemployé sur son précédent emploi, sous réserve, pour la personne recrutée sur un contrat à durée déterminée, que le terme de celui-ci soit postérieur à la date à laquelle la demande de réemploi est formulée et, dans ce cas, pour la période restant à courir avant le terme du contrat. Dans le cas où cet emploi ne peut lui être proposé, l'agente ou l'agent est réemployé dans un emploi équivalent, le plus près possible de son dernier lieu de travail, assorti d'une rémunération au moins équivalente

# Références

Code de la fonction publique : article L511-1 et articles L515-1 à L515-9

Code des pensions civiles et militaires de retraite : articles L9 et R9

Décret n°94-874 du 7 octobre 1994 fixant les dispositions communes applicables aux stagiaires de l'Etat et de ses établissements publics : article 21

Décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels de l'Etat : article 19

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

Circulaire n°FP2045 du 13 mars 2003 relative à la modification du régime de certaines positions statutaires des fonctionnaires de l'État

https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F517

https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F32485



Fiche n°13 : Le temps partiel de droit à l'occasion de la naissance ou de l'accueil d'un enfant

# Quoi?

## → Fonctionnaires titulaires

L'autorisation d'accomplir un travail à temps partiel est **accordée de plein droit** au fonctionnaire selon une quotité de 50, 60, 70 ou 80 % :

- A l'occasion de chaque naissance, jusqu'au troisième anniversaire de l'enfant
- A l'occasion de chaque adoption, jusqu'à l'expiration d'un délai de trois ans à compter de l'arrivée au foyer de l'enfant adopté

#### LE SAVEZ-VOUS?

Ces quotités peuvent être aménagées de façon à obtenir un service hebdomadaire comprenant un nombre entier de demi-journées (premier degré) ou d'heures (second degré) correspondant à la quotité de temps de travail choisie. Exemple : quotité de travail de 77,78%, soit 14 heures par semaines, au lieu de celle de 80% correspondant en effet à un service hebdomadaire de 14,4 heures, pour un professeur certifié.

# → Fonctionnaires stagiaires

Sauf dans le cas où le stage comporte un enseignement professionnel ou doit être accompli dans un établissement de formation, la ou le stagiaire peut, sur sa demande, être autorisé à accomplir un service à temps partiel dans les conditions applicables aux fonctionnaires titulaires.

# → Agentes et agents contractuels

L'autorisation d'accomplir un service à temps partiel selon les quotités de 50 %, 60 %, 70 % et 80 % est **accordée de plein droit** aux agentes et agents contractuels lorsqu'elles et ils sont employés depuis **plus d'un an à temps complet ou en équivalent temps plein** à l'occasion de chaque naissance jusqu'au troisième anniversaire de l'enfant ou de chaque adoption jusqu'à l'expiration d'un délai de trois ans à compter de l'arrivée au foyer de l'enfant adopté.

L'autorisation est accordée pour des périodes comprises entre six mois et un an, renouvelable, pour la même durée, par tacite reconduction dans la limite de trois ans.

A l'issue de cette période de trois ans, le renouvellement doit faire l'objet d'une demande et d'une décision expresses.

## Comment?

# → Agentes et agents contractuels

La réintégration à temps plein ou la modification des conditions d'exercice du temps partiel peut intervenir avant l'expiration de la période en cours, sur demande présentée au moins deux mois avant la date souhaitée. Toutefois, la réintégration à temps plein peut intervenir sans délai en cas de motif grave, notamment en cas de diminution substantielle des revenus du ménage ou de changement dans la situation familiale.

# LE SAVEZ-VOUS?

DSDEN 93 : les demandes de temps partiel se font <u>en ligne</u> via la plateforme demarches-simplifiees.fr



# Quels impacts sur la carrière et la rémunération ?

#### → Fonctionnaires titulaires

- Rémunération correspondant à une fraction du traitement, de l'indemnité de résidence ainsi que des primes et indemnités de toute nature afférentes soit au grade et à l'échelon, soit à l'emploi. Pour les quotités égales à 80 ou 90 % du temps complet, cette fraction est égale respectivement aux 6/7<sup>ème</sup> ou aux 32/35<sup>ème</sup> de la rémunération
- Le supplément familial de traitement (SFT) n'est pas modifié
- Les périodes de travail à temps partiel sont assimilées à des périodes à temps plein pour la détermination des droits du fonctionnaire en matière d'avancement, de promotion et de formation
- Retraite : le congé parental entre en compte dans la constitution du droit à pension dans la limite de trois ans par enfant né ou adopté à partir du 1er janvier 2004
- Réintégration à temps plein ou modification des conditions d'exercice du temps partiel possible avant l'expiration de la période en cours, sur demande présentée au moins deux mois avant la date souhaitée. Possible sans délai en cas de motif grave, notamment en cas de diminution substantielle des revenus du ménage ou de changement dans la situation familiale
- Au terme d'une période de travail à temps partiel, admission de plein droit à occuper à temps plein le même emploi ou, à défaut, un autre emploi conforme à au statut

# → Fonctionnaires stagiaires

- La durée du stage est augmentée pour être équivalente à celle d'un agent ou d'une agente travaillant à temps plein. Exemple : une ou un fonctionnaire soumis à un stage d'un an qui travaille à 80 % voit son stage prolongé et sa titularisation retardée de 73 jours (365 jours x 20 %)
- Pour la détermination des droits à l'avancement, à la promotion et à la formation, les périodes de travail à temps partiel sont prises en compte pour leur durée effective

#### → Agentes et agents contractuels

- Les services à temps partiel sont assimilés à des services à temps plein pour le calcul de l'ancienneté ou de la durée de services effectifs exigées pour le réexamen ou l'évolution des conditions de rémunération, pour les droits liés à la formation, pour le recrutement par la voie des concours internes, lorsque ceux-ci sont ouverts aux agents contractuels par les statuts particuliers, et pour la détermination du classement d'échelon des lauréats des différentes voies de concours dans les corps et cadres d'emplois de fonctionnaires mentionnés à l'article L. 411-1 du code général de la fonction publique
- Droit aux congés prévus aux titres III, IV, V et VI du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 relatif aux dispositions générales applicables aux agentes et agents contractuels de l'Etat
- Rémunération correspondant à une fraction du traitement, de l'indemnité de résidence ainsi que des primes et indemnités de toute nature. Pour les quotités égales à 80 ou 90 % du temps complet, cette fraction est égale respectivement aux 6/7<sup>ème</sup> ou aux 32/35<sup>ème</sup> de la rémunération
- Le supplément familial de traitement (SFT) n'est pas modifié



- A l'issue, la ou le bénéficiaire est admis à occuper à temps plein son emploi ou à défaut un emploi analogue. Dans le cas où la possibilité d'emploi à temps plein n'existe pas, la personne est, compte tenu des nécessités de fonctionnement du service, maintenu à titre exceptionnel dans des fonctions à temps partiel
- Droits à la retraite : les périodes de travail à temps partiel sont prises en compte dans le calcul de la durée d'assurance à condition que la rémunération soit au moins égale à un montant minimum :

Années durant lesquels la personne a été en fonction	Revenus minimum ouvrant droit à validation d'un trimestre d'assurance
Avant 1972	Revenus au moins égal au montant trimestriel de l'allocation aux vieux travailleurs salariés (AVTS) déterminé au 1er janvier de chaque année au cours de laquelle vous avez travaillé
Entre 1972 et 2013	Revenus au moins égal au montant du Smic horaire prévu pour chaque période au cours de laquelle vous avez travaillé, multiplié par 200 heures
Depuis 2014	Revenus au moins égal au montant du Smic horaire prévu pour chaque période au cours de laquelle vous avez travaillé, multiplié par 150 heures (soit, pour 2021, 1 585,50 €)

# LE SAVEZ-VOUS?

Pour les personnels dont les fonctions comportent l'exercice de responsabilités ne pouvant par nature être partagées et de ce fait incompatibles avec un exercice à temps partiel, le bénéfice du temps partiel de droit est subordonné à une affectation dans d'autres fonctions conformes au statut du corps auquel les fonctionnaires appartiennent ou de niveau équivalent pour les agentes et agents contractuels

# Références

Code de la fonction publique : articles L612-1 à L612-11

Code des pensions civiles et militaires de retraite : articles L4 à L5, L9, L11 et R9

Décret n°94-874 du 7 octobre 1994 fixant les dispositions communes applicables aux stagiaires de l'Etat et de ses établissements publics : articles 14 à 16

Décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels de l'Etat : article 34 bis

Décret n°82-624 du 20 juillet 1982 fixant les modalités d'application pour les fonctionnaires de l'ordonnance n° 82-296 du 31 mars 1982 relative à l'exercice des fonctions à temps partiel

https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F486



# Fiche n°14 : Le temps partiel sous réserve des nécessités de service

# Quoi?

#### → Fonctionnaires titulaires

Le fonctionnaire peut, sur sa demande, être autorisé à accomplir un service à temps partiel, qui ne peut être inférieur au mi-temps.

Cette autorisation est accordée sous réserve des nécessités de la continuité et du fonctionnement du service, compte tenu des possibilités d'aménagement de l'organisation du travail.

L'autorisation est accordée pour des périodes comprises entre six mois et un an, renouvelable, pour la même durée, par tacite reconduction dans la limite de trois ans. La tacite reconduction ne fait pas obstacle à un recensement annuel par le service de gestion de l'agent ou de l'agente.

A l'issue de cette période de trois ans, le renouvellement doit faire l'objet d'une demande et d'une décision expresses.

## → Fonctionnaires stagiaires

Sauf dans le cas où le stage comporte un enseignement professionnel ou doit être accompli dans un établissement de formation, la ou le stagiaire peut, sur sa demande, être autorisé à accomplir un service à temps partiel dans les conditions applicables aux fonctionnaires titulaires.

#### → Agentes et agents contractuels

L'agente ou l'agent contractuel en activité, employé **depuis plus d'un an à temps complet**, peut sur sa demande, sous réserve des nécessités de la continuité et du fonctionnement du service et compte tenu des possibilités d'aménagement de l'organisation du travail, être autorisé à accomplir un service à temps partiel.

La durée du service à temps partiel est fixée à 50 %, 60 %, 70 %, 80 % ou 90 %

L'autorisation est accordée pour des périodes comprises entre six mois et un an, renouvelable, pour la même durée, par tacite reconduction dans la limite de trois ans.

A l'issue de cette période de trois ans, le renouvellement doit faire l'objet d'une demande et d'une décision expresses.

#### Comment?

## → Fonctionnaires titulaires

Retraite: la demande de décompte des périodes de travail à temps partiel comme des périodes de travail à temps plein pour le calcul de la pension, sous réserve du versement d'une retenue, doit être présentée lors de la demande d'autorisation de travail à temps partiel ou de son renouvellement. En cas de renouvellement tacite de l'autorisation de travail à temps partiel, la demande de décomptes doit intervenir au plus tard à la fin de la période pour laquelle l'autorisation a été précédemment délivrée.



# → Agentes et agents contractuels

La réintégration à temps plein ou la modification des conditions d'exercice du temps partiel peut intervenir avant l'expiration de la période en cours, sur demande présentée au moins deux mois avant la date souhaitée. Toutefois, la réintégration à temps plein peut intervenir sans délai en cas de motif grave, notamment en cas de diminution substantielle des revenus du ménage ou de changement dans la situation familiale.

# Quels impacts sur la carrière et la rémunération ?

## → Fonctionnaires titulaires

- Rémunération correspondant à une fraction du traitement, de l'indemnité de résidence ainsi que des primes et indemnités de toute nature afférentes soit au grade et à l'échelon, soit à l'emploi. Pour les quotités égales à 80 ou 90 % du temps complet, cette fraction est égale respectivement aux 6/7<sup>ème</sup> ou aux 32/35<sup>ème</sup> de la rémunération
- Le supplément familial de traitement (SFT) n'est pas modifié
- Les périodes de travail à temps partiel sont assimilées à des périodes à temps plein pour la détermination des droits du fonctionnaire en matière d'avancement, de promotion et de formation
- Au terme d'une période de travail à temps partiel, admission de plein droit à occuper à temps plein le même emploi ou, à défaut, un autre emploi conforme au statut
- Retraite: les périodes de travail effectuées à temps partiel à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2004 peuvent être décomptées comme des périodes de travail à temps plein, sous réserve du versement d'une retenue pour pension. Cette prise en compte ne peut avoir pour effet d'augmenter la durée de services de plus de quatre trimestres

#### → Fonctionnaires stagiaires

- La durée du stage est augmentée pour être équivalente à celle d'un agent ou d'une agente travaillant à temps plein. Exemple : une ou un fonctionnaire soumis à un stage d'un an qui travaille à 80 % voit son stage prolongé et sa titularisation retardée de 73 jours (365 jours x 20 %)
- Pour la détermination des droits à l'avancement, à la promotion et à la formation, les périodes de travail à temps partiel sont prises en compte pour leur durée effective

# → Agentes et agents contractuels

- Les services à temps partiel sont assimilés à des services à temps plein pour le calcul de l'ancienneté ou de la durée de services effectifs exigées pour le réexamen ou l'évolution des conditions de rémunération, pour les droits liés à la formation, pour le recrutement par la voie des concours internes, lorsque ceux-ci sont ouverts aux agents contractuels par les statuts particuliers, et pour la détermination du classement d'échelon des lauréats des différentes voies de concours dans les corps et cadres d'emplois de fonctionnaires mentionnés à l'article L. 411-1 du code général de la fonction publique
- Droit aux congés prévus aux titres III, IV, V et VI du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 relatif aux dispositions générales applicables aux agentes et agents contractuels de l'Etat
- Rémunération correspondant à une fraction du traitement, de l'indemnité de résidence ainsi que des primes et indemnités de toute nature.
- Le supplément familial de traitement (SFT) n'est pas modifié



- A l'issue, la ou le bénéficiaire est admis à occuper à temps plein son emploi ou à défaut un emploi analogue. Dans le cas où la possibilité d'emploi à temps plein n'existe pas, la personne est, compte tenu des nécessités de fonctionnement du service, maintenu à titre exceptionnel dans des fonctions à temps partiel
- Droits à la retraite : les périodes de travail à temps partiel sont prises en compte dans le calcul de la durée d'assurance à condition que la rémunération soit au moins égale à un montant minimum :

Années durant lesquels la personne a été en fonction	Revenus minimum ouvrant droit à validation d'un trimestre d'assurance
Avant 1972	Revenus au moins égal au montant trimestriel de l'allocation aux vieux travailleurs salariés (AVTS) déterminé au 1er janvier de chaque année au cours de laquelle vous avez travaillé
Entre 1972 et 2013	Revenus au moins égal au montant du Smic horaire prévu pour chaque période au cours de laquelle vous avez travaillé, multiplié par 200 heures
Depuis 2014	Revenus au moins égal au montant du Smic horaire prévu pour chaque période au cours de laquelle vous avez travaillé, multiplié par 150 heures (soit, pour 2021, 1 585,50 €)

# Références

Code de la fonction publique : articles L612-1 à L612-11

Code des pensions civiles et militaires de retraite : articles L4 à L5, L11, L11 bis, L13

Décret n°94-874 du 7 octobre 1994 fixant les dispositions communes applicables aux stagiaires de l'Etat et de ses établissements publics : articles 14 à 16

Décret n°86-83 du 17 janvier 1986 relatif aux agents contractuels de la FPE : articles 34 à 42

Décret n°82-624 du 20 juillet 1982 fixant les modalités d'application pour les fonctionnaires de l'ordonnance n° 82-296 du 31 mars 1982 relative à l'exercice des fonctions à temps partiel

https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F486



# Fiche n°15 : Le temps partiel annualisé

# Quoi?

Le temps partiel annualisé permet d'alterner des périodes de travail à temps plein et des périodes non travaillées tout en maintenant une rémunération constante tout au long de l'année. Elle est accordée sous réserve des nécessités de service.

Il est régi par les mêmes dispositions que les temps partiels présentés dans les fiches n°13 et n°14.

# Comment?

L'autorisation est accordée pour une période d'un an, renouvelable deux fois par tacite reconduction. A l'issue d'une période de trois ans, le renouvellement de l'autorisation de travail à temps partiel doit faire l'objet d'une demande et d'une décision expresses.

# Quels impacts sur la carrière et la rémunération ?

Les agentes et agents perçoivent mensuellement une rémunération brute égale au douzième de leur rémunération annuelle brute.

Se référer aux fiches n°13 et n°14 pour les impacts sur la carrière et la rémunération.

# Références

Code de la fonction publique : articles L612-1 à L612-11

Code des pensions civiles et militaires de retraite : articles L4 à L5

Décret n° 2020-467 du 22 avril 2020 relatif aux conditions d'aménagement d'un temps partiel annualisé pour les agents publics à l'occasion de la naissance ou de l'accueil d'un enfant

Décret n°2002-1072 du 7 août 2002 relatif au temps partiel annualisé dans la fonction publique de l'Etat

Décret n°94-874 du 7 octobre 1994 fixant les dispositions communes applicables aux stagiaires de l'Etat et de ses établissements publics : articles 14 à 16

Décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels de l'Etat : articles 34 à 42

Décret n°82-624 du 20 juillet 1982 fixant les modalités d'application pour les fonctionnaires de l'ordonnance n°82-296 du 31 mars 1982 relative à l'exercice des fonctions à temps partiel : article 3

#### LE SAVEZ-VOUS ?

Pour toute demande de temps partiel annualisé déposée entre le 22 avril 2020 et le 30 juin 2022 à l'issue d'un congé de maternité, d'adoption ou de paternité et d'accueil de l'enfant, les agentes et agents en ont bénéficié de plein droit. Cette expérimentation n'a pour le moment pas été reconduite.



Fiche n°16 : La disponibilité et le congé pour élever un enfant, accordés de droit

# Quoi?

#### → Fonctionnaires titulaires

La mise en disponibilité est accordée de droit à la ou au fonctionnaire, sur sa demande pour élever un enfant âgé de **moins de douze ans**. Pour une durée de trois années maximum, renouvelable si les conditions requises sont réunies.

#### LE SAVEZ-VOUS ?

La disponibilité est une position administrative spécifique. Pour rappel, il existe quatre positions administratives : activité, détachement, disponibilité, congé parental.

## → Fonctionnaires stagiaires

La ou le fonctionnaire stagiaire ne peut être placé dans la position de disponibilité. Toutefois il ou elle bénéficie sur sa demande, d'un congé sans traitement d'une durée maximale d'un an, renouvelable deux fois pour élever un enfant de **moins de huit ans**.

# → Agentes et agents contractuels

L'agente ou l'agent contractuel qui justifie d'une ancienneté d'au moins un an a droit à un congé pour élever un enfant âgé de moins de douze ans. Ce congé est accordé pour une durée maximale de trois ans. Il peut être renouvelé si les conditions requises pour l'obtenir sont réunies.

#### Comment?

# → Fonctionnaires titulaires

Au moins trois mois avant le terme du congé, transmettre la demande du renouvellement ou de réemploi : <u>Modèle de lettre</u>

#### LE SAVEZ-VOUS ?

Les agentes et agents rattachés à la **DSDEN 93** doivent effectuer leur demande de façon dématérialisée.

#### → Fonctionnaires stagiaires

Demande pour la reprise des fonctions à transmettre deux mois au moins avant l'expiration du congé

#### → Agentes et agents contractuels :

Ce congé est accordé dans un délai maximal de deux mois à compter de la réception de la demande. Toutefois, en cas d'urgence liée à l'état de santé, le congé débute à la date de réception de la demande. La demande du renouvellement ou de réemploi est à transmettre par lettre recommandée avec demande d'avis de réception au moins trois mois avant le terme du congé.

# Quels impacts sur la carrière et la rémunération ?

- → Fonctionnaires titulaires
  - Disponibilité non rémunérée



#### LE SAVEZ-VOUS?

L'agente ou l'agent en disponibilité pour élever un enfant de moins de douze ans peut percevoir la prestation partagée d'éducation de l'enfant (PréParE) pour les enfants de moins de 3 ans et sous conditions d'attribution.

Attention : la durée de versement de la PréParE varie en fonction du nombre d'enfants à charge et de la situation familiale. Elle ne coïncide donc pas forcément avec la durée de la disponibilité (qui peut être plus longue).

 Droits à l'avancement conservés pendant une durée maximale de cinq ans et période assimilée à des services effectifs

#### LE SAVEZ-VOUS?

Si vous avez bénéficié d'un congé parental avant votre disponibilité, vous conservez vos droits à avancement pendant 5 ans maximum, au titre de ces 2 positions.

- Prise en compte dans la constitution du droit à pension, dans la limite de trois ans par enfant né ou adopté à partir du 1er janvier 2004
- Période non comptabilisée au titre d'un engagement de servir
- Réintégration : obligatoire à la première vacance et affectation à un emploi correspondant à son grade. Si refus du poste assigné, risque de licenciement après avis de la commission administrative paritaire
- → Fonctionnaires stagiaires
  - Congé sans traitement
- → Agentes et agents contractuels
  - Congé non rémunéré
  - Retour sur l'emploi ou l'occupation précédente dans la mesure permise par le service. Dans le cas contraire, priorité pour être réemployé sur un emploi ou occupation similaire assorti d'une rémunération équivalente

#### Références

Code de la fonction publique : article L511-1, articles L514-1 à L514-8 et article L515-9

Code des pensions civiles et militaires de retraite : articles L9 et R9

Code de la sécurité sociale : articles L161-8 et R161-3

Décret n°94-874 du 7 octobre 1994 fixant les dispositions communes applicables aux stagiaires de l'Etat et de ses établissements publics : article 19

Décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels de l'Etat : articles 19 bis, 20, 21 à 24, 32, 33

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

Circulaire n°FP2045 du 13 mars 2003 relative à la modification du régime de certaines positions statutaires des fonctionnaires de l'État

https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F544



# Fiche n°17 : La disponibilité et le congé pour suivi de conjoint, accordés de droit

## Quoi?

#### → Fonctionnaires titulaires

Pour suivre sa ou son conjoint, la ou le partenaire de Pacs lorsqu'elle ou il est astreint à établir sa résidence habituelle, à raison de sa profession, en un lieu éloigné du lieu d'exercice des fonctions de l'agente ou de l'agent. Pour une durée de trois années maximum, renouvelable si les conditions requises sont réunies.

#### LE SAVEZ-VOUS ?

La disponibilité est une position administrative spécifique. Pour rappel, il existe quatre positions administratives : activité, détachement, disponibilité, congé parental.

## → Fonctionnaires stagiaires

La ou le fonctionnaire stagiaire ne peut être placé dans la position de disponibilité. Toutefois il ou elle bénéficie sur sa demande, d'un congé sans traitement d'une durée maximale d'un an, renouvelable deux fois pour suivre sa ou son conjoint, la ou le partenaire de Pacs lorsqu'elle ou il est, en raison de sa profession, astreint à établir sa résidence habituelle en un lieu éloigné du lieu où la ou le fonctionnaire stagiaire intéressé exerce ses fonctions.

#### → Agentes et agents contractuels

L'agente ou l'agent contractuel qui justifie d'une **ancienneté d'au moins un an** a droit à un congé pour suivre sa ou son conjoint, la ou le partenaire de Pacs lorsqu'elle ou il est astreint à établir sa résidence habituelle, à raison de sa profession, en un lieu éloigné du lieu d'exercice des fonctions de l'agente ou de l'agent. Ce congé est accordé pour une durée maximale de trois ans. Il peut être renouvelé si les conditions requises pour l'obtenir sont réunies.

#### Comment?

#### → Fonctionnaires titulaires

Au moins trois mois avant le terme du congé, transmettre la demande du renouvellement ou de réemploi. Modèle de lettre

#### → Fonctionnaires stagiaires

Demande pour la reprise des fonctions à transmettre deux mois au moins avant l'expiration du congé

#### → Agentes et agents contractuels :

Ce congé est accordé dans un délai maximal de deux mois à compter de la réception de la demande. Toutefois, en cas d'urgence liée à l'état de santé, le congé débute à la date de réception de la demande. La demande du renouvellement ou de réemploi est à transmettre par lettre recommandée avec demande d'avis de réception au moins trois mois avant le terme du congé.



## Quels impacts sur la carrière et la rémunération ?

- → Fonctionnaires titulaires
  - Disponibilité non rémunérée
  - Droits à l'avancement sous réserve de remplir les conditions énoncées dans la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 et le décret n° 2019-234 du 27 mars 2019 (exercice d'une activité professionnelle autorisée et rémunérée)
  - Absence de droits à la retraite
  - Période non comptabilisée au titre d'un engagement de servir
  - Réintégration : obligatoire à la première vacance et affectation à un emploi correspondant à son grade. Si refus du poste assigné, risque de licenciement après avis de la commission administrative paritaire
- → Fonctionnaires stagiaires
  - · Congé sans traitement
- → Agentes et agents contractuels
  - Congé non rémunéré
  - Retour sur l'emploi ou l'occupation précédente dans la mesure permise par le service. Dans le cas contraire, priorité pour être réemployé sur un emploi ou occupation similaire assorti d'une rémunération équivalente

## Références

Code de la fonction publique : article L511-1, articles L514-1 à L514-8 et article L515-9

Code des pensions civiles et militaires de retraite : articles L9 et R9

Code de la sécurité sociale : articles L161-8 et R161-3

Décret n°94-874 du 7 octobre 1994 fixant les dispositions communes applicables aux stagiaires de l'Etat et de ses établissements publics : article 19

Décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels de l'Etat : articles 19 bis, 20, 21 à 24, 32, 33

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

Circulaire n°FP2045 du 13 mars 2003 relative à la modification du régime de certaines positions statutaires des fonctionnaires de l'État

https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F544



Fiche n°18 : La disponibilité et le congé pour convenances personnelles, accordés sous réserve des nécessités de service

## Quoi?

## → Fonctionnaires titulaires

La mise en disponibilité peut être accordée pour convenances personnelles.

Durée maximale de cinq années. Renouvelable dans la limite d'une durée maximale de dix ans pour l'ensemble de la carrière, à la condition d'avoir, au plus tard au terme d'une période de cinq ans de disponibilité, accompli après avoir été réintégré au moins dix-huit mois de services effectifs continus dans la fonction publique.

## LE SAVEZ-VOUS ?

La disponibilité est une position administrative spécifique. Pour rappel, il existe quatre positions administratives : activité, détachement, disponibilité, congé parental.

## → Fonctionnaires stagiaires

Un congé peut être accordé pour convenances personnelles pour une durée maximale de 3 mois.

## → Agentes et agents contractuels

Dans le cas d'un <u>contrat à durée indéterminée</u> possibilité de demander un congé pour convenances personnelles, à condition de ne pas avoir bénéficié, d'un congé pour création d'entreprise ou d'un congé pour formation professionnelle d'une durée d'au moins six mois dans les six ans qui précèdent sa demande de congé.

Durée maximale de cinq ans renouvelable, dans la limite d'une durée totale de dix années pour l'ensemble des contrats conclus avec les administrations.

#### LE SAVEZ-VOUS ?

Dans la mesure où les nécessités du service le permettent, l'agente ou l'agent contractuel peut solliciter pour raisons de famille l'octroi d'un congé sans rémunération dans la limite de quinze jours par an.

#### Comment?

Au moins trois mois avant le terme du congé, transmettre la demande du renouvellement ou de réemploi.

#### → Fonctionnaires titulaires

#### Modèle de lettre

- → Agentes et agents contractuels :
  - Demande initiale de congé pour convenances personnelles adressée à l'administration par lettre recommandée avec demande d'avis de réception au moins deux mois avant le début du congé
  - La demande du renouvellement ou de réemploi est à transmettre par lettre recommandée avec demande d'avis de réception



- Dans le cas où l'agente ou l'agent n'a pas fait connaître sa décision dans le délai imparti, elle ou il est présumé renoncer à son emploi. L'administration informe sans délai par écrit des conséquences de ce silence. En l'absence de réponse dans un délai de quinze jours à compter de la réception de ce courrier, il est mis fin, de plein droit et sans indemnités, au terme du congé, au contrat
- Possibilité de demander qu'il soit mis fin au congé avant le terme initialement fixé.
   Demande à adresser à l'administration en respectant un préavis de trois mois, sauf en cas de motif grave, notamment en cas de diminution des revenus du ménage

## Quels impacts sur la carrière et la rémunération ?

- → Fonctionnaires titulaires
  - Disponibilité non rémunérée
  - Absence de droits à l'avancement et à la retraite
  - Si exercice d'une activité professionnelle, conservation pendant une durée maximale de cinq ans, des droits à l'avancement et période assimilée à des services effectifs
  - Période non comptabilisée au titre d'un engagement de servir
  - Réintégration : l'une des trois premières vacances dans son grade doit être proposée. Si refus successifs des trois postes proposés, risque de licenciement après avis de la commission administrative paritaire
- → Fonctionnaires stagiaires
  - Congé sans traitement
- → Agentes et agents contractuels
  - Congé non rémunéré
  - Retour sur l'emploi ou l'occupation précédente dans la mesure permise par le service. Dans le cas contraire, priorité pour être réemployé sur un emploi ou occupation similaire assorti d'une rémunération équivalente

#### Références

Code de la fonction publique : article L511-1, articles L514-1 à L514-8 et article L515-9

Code des pensions civiles et militaires de retraite : articles L9 et R9

Code de la sécurité sociale : articles L161-8 et R161-3

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

Décret n°94-874 du 7 octobre 1994 fixant les dispositions communes applicables aux stagiaires de l'Etat et de ses établissements publics : article 19

Décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels de l'Etat : articles 19 bis, 20, 21 à 24, 32, 33

Circulaire n°FP2045 du 13 mars 2003 relative à la modification du régime de certaines positions statutaires des fonctionnaires de l'État

https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F544



## Fiche n°19 : Le supplément familial de traitement

## Quoi?

Le supplément familial de traitement (SFT) fait partie de la rémunération aux côté du traitement, de l'indemnité de résidence et des primes et indemnités éventuelles. Le droit au supplément familial de traitement est ouvert en fonction du nombre d'enfants de moins de 20 ans à charge au sens des prestations familiales.

Droit ouvert aux fonctionnaires et agentes et agents contractuels.

Si les deux parents sont agents publics, le SFT n'est versé qu'à un seul, sur la base d'une déclaration commune. Ce choix peut être modifié au terme d'un délai d'un an.

En cas de divorce, de séparation de droit ou de fait des époux ou de cessation de vie commune des concubins, le SFT est calculé au prorata du nombre d'enfants à la charge de chaque bénéficiaire. En cas de résidence alternée de l'enfant au domicile de chacun des parents, la charge de l'enfant pour le calcul du SFT peut être partagée par moitié entre les deux parents.

#### LE SAVEZ-VOUS ?

Lors des congés de maladie, de longue maladie et de longue durée, la ou le fonctionnaire conserve ses droits à la totalité du supplément familial de traitement.

#### Comment?

Compléter le dossier transmis et joindre les pièces justificatives demandées :

- 1. Copie intégrale du livret de famille
- 2. Fiche de renseignements concernant les enfants
- 3. Attestation de la caisse d'allocations familiales (CAF) de moins de trois mois indiquant le nom de tous les allocataires ainsi que le nom des enfants à charge

Et selon la situation de l'agente ou de l'agent :

- 4. Déclaration commune du choix de l'allocataire si votre conjointe ou conjoint peut prétendre au SFT (elle ou il est fonctionnaire ou rémunéré par des fonds publics)
- 5. Certificat de l'employeur de votre conjointe ou conjoint si celui-ci exerce une activité salariée
- 6. Attestation d'activité non salarié si votre conjointe ou conjoint est sans activité ou exerce une activité non salariée (entrepreneur, profession libérale etc.)
- 7. Certificat de scolarité ou autre document précisant la situation de l'enfant de plus de 16 ans
- 8. Toute pièce fixant de la garde effective des enfants (jugement de divorce, décision du tribunal ...)

## Quels impacts sur la carrière et la rémunération ?

Le supplément familial de traitement comprend un élément fixe et un élément proportionnel :

NOMBRE D'ENFANTS À	ÉLÉMENT	
CHARGE	Fixe mensuel	Proportionnel
CHARGE	(en euros)	(en %)
Un enfant	2,29	-
Deux enfants	10,67	3
Trois enfants	15,24	8
Par enfant au-delà du troisième	4,57	6



Nota : l'élément proportionnel est calculé en pourcentage du traitement n'excédant pas celui de l'indice majoré 717 (indice brut 879). Les agentes et agents dont l'indice de rémunération est inférieur ou égal à l'indice majoré 449 (indice brut 524) ou non rémunérés par un traitement calculé sur la base d'un indice, perçoivent également le supplément familial de traitement afférent à cet indice.

En cas de temps partiel, le SFT est fonction de la quotité de traitement perçue, à l'exception de l'élément fixe prévu pour un enfant.

## Références

Code de la fonction publique : article L115-1, L712-1, L712-7 à L712-13, L822-3, L822-8 et L822-15

Décret n° 85-1148 du 24 octobre 1985 modifié relatif à la rémunération des personnels civils et militaires de l'Etat, des personnels des collectivités territoriales et des personnels des établissements publics d'hospitalisation : articles 10 à 12

Circulaire n° 2021-084 relative au paiement du supplément familial de traitement (SFT) dans l'académie de Créteil

Circulaire du 9 août 1999 relative aux modalités de calcul et de versement du supplément familial de traitement https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F32513



## Fiche n°20: Autorisation d'absence diverses

## Quoi?

## 1. Mariage ou Pacs

#### Personnels des établissements :

Fonctionnaires titulaires, fonctionnaires stagiaires et agentes et agents contractuels en poste depuis plus d'un an : 5 jours ouvrables pour le mariage ou le Pacs de l'agente ou l'agent. Autorisation soumise aux nécessités de service.

Agentes et agents contractuels en poste depuis moins d'un an : 3 jours ouvrables pour le mariage ou le Pacs de l'agente ou l'agent. Autorisation soumise aux nécessités de service.

Ces autorisations peuvent être majorées d'un délai de route de 48 heures maximum. Compte tenu de l'organisation de l'année scolaire, ces dispositions ne s'appliquent pas aux enseignants.

Deux jours ouvrés peuvent être accordés pour convenances personnelles lorsqu'il s'agit du mariage d'un parent, enfant, frère ou sœur.

Durant ces absences, le traitement est maintenu pendant deux jours.

#### Personnels des services académiques

Concerne les fonctionnaires titulaires, fonctionnaires stagiaires et agentes et agents contractuels : 5 jours ouvrables pour le mariage ou le Pacs de l'agente ou l'agent. Autorisation soumise aux nécessités de service.

#### 2. Décès d'un enfant

Les agentes et agents bénéficient, de droit, d'une autorisation spéciale d'absence de 5 jours ouvrables pour le décès d'un enfant.

Lorsque l'enfant est âgé de moins de 25 ans ou en cas de décès d'une personne âgée de moins de 25 ans dont le fonctionnaire a la charge effective et permanente, cette durée est portée à 7 jours ouvrés et l'agente ou l'agent bénéficie d'une autorisation spéciale d'absence complémentaire de 8 jours, qui peut être fractionnée et prise dans un délai d'un an à compter du décès.

## 3. Décès d'un parent proche

#### Personnels des établissements :

Une autorisation d'absence de 3 jours ouvrables peut être accordée en cas de décès ou de maladie très grave d'un parent, enfant, ou conjoint pacsé. Elle peut être majorée d'un délai de route de 48 heures, soit 5 jours maximum.

Une autorisation d'absence pour convenances personnelles d'une journée, éventuellement majorée du délai de route de 48 heures, peut être accordée pour les frères et sœurs, et autres membres de la famille proche (belle-famille).



## Personnels des services académiques

Une autorisation d'absence de 3 jours ouvrables peut être accordée en cas de décès ou de maladie très grave d'un parent, enfant, ou conjoint pacsé. Elle peut être majorée d'un délai de route de 48 heures, soit 5 jours maximum.

## Comment?

Faire parvenir une demande d'autorisation d'absence.

## Quels impacts sur la carrière et la rémunération ? Aucun impact

## Références

Code de la fonction publique : article L622-1

Code de la fonction publique : article L622-2

Instruction n° 7 du 23 mars 1950 pour l'application des dispositions du statut général des fonctionnaires relatives aux congés annuels et autorisations exceptionnelles d'absence

Circulaire n°2019-086 du 27 septembre 2019 de l'académie de Créteil

Circulaire n° 2017-050 du 15 mars 2017 (Bulletin officiel de l'éducation nationale, de la jeunesse et des sports)

Circulaire FP7 n° 002874 du 7 mai 2001 autorisations exceptionnelles d'absence et pacte civil de solidarité

Politique des congés des agentes et agents du rectorat



## Fiche n°21: FOCUS retraite

La retraite (ou la pension) est composée de 2 éléments :

Retraite =	Retraite de base	+	Retraite complémentaire
Fonctionnaires titulaires	SRE (service des retraites de l'Etat)	+	RAFP (retraite additionnelle de la fonction publique)
Agentes et agents contractuels	Assurance vieillesse du régime général de la Sécurité sociale	+	Ircantec (retraite complémentaire publique)

Retraite de base : plusieurs éléments sont pris en compte pour le calcul de la pension :

- 1) **Durée d'assurance** retraite, exprimée en nombre de trimestres (= durée minimum pour prétendre au bénéfice de la retraite à taux plein)
- 2) **Nombre de trimestres liquidables** (= comptabilisés pour déterminer le montant de la pension) (pour les fonctionnaires uniquement)
- 3) Dernier traitement indiciaire

<u>Retraite complémentaire</u>: la RAFP et l'Ircantec sont des régimes de retraite par points : les cotisations sont converties en points retraite au cours de la carrière. Lors du départ en retraite, les points sont reconvertis en pension.

## LE SAVEZ-VOUS?

Parmi les trimestres qui constituent la *durée d'assurance* (1) des fonctionnaires, certains sont pris en compte pour le calcul de la pension (2), d'autres non.

Les trimestres d'assurance pris en compte pour le calcul de la pension sont les *trimestres liquidables* (2)

Se référer au tableau ci-dessous.



Les tableaux ci-dessous récapitulent les conséquences de certaines situations familiales sur la *durée d'assurance* et la *liquidation* de la pension :

	nctionnaires ulaires	Durée prise en compte pour la constitution du droit à pension (= durée d'assurance)	Durée prise en compte pour la <b>liquidation de la</b> <b>pension</b> (= trimestres liquidables)
Réfe	érences	Articles L5, L9 et R9 du Code des pensions civiles et militaires de retraite	Articles L11 et L11 bis du Code des pensions civiles et militaires de retraite
Temps plein	Services accomplis à temps plein		Tous les trimestres travaillés
partiel	Services accomplis à temps partiel sous réserve des nécessités de service  Services accomplis à temps partiel de droit (hors celui bénéficiant au personnel pour élever un enfant né ou adopté à partir du 01/01/2004)	Tous les trimestres pendant lesquels le personnel est en activité (*)	Périodes effectivement travaillées (exemple, temps partiel à 50% pendant 1 an → 2 trimestres comptabilisés) (*)  Pour les périodes effectuées à partir du 01/01/2004 : possibilité d'être décomptées comme du travail à temps plein, si retenue pour pension
Temps partiel	Services accomplis à temps partiel de droit pour élever un enfant	Tour los trimostros	sur le salaire. Dans la limite de 4 trimestres.
niliaux	Congé parental Congé de présence parentale	Tous les trimestres dans la limite de 3 ans (= 12 trimestres) par enfant né ou adopté à	Aucune
Congés familiaux	Disponibilité pour élever un enfant de moins de 12 ans	partir du 01/01/2004	

<sup>(\*)</sup> Temps partiel : les trimestres de travail à temps partiel sont intégralement pris en compte pour calculer la durée d'assurance. Mais pour le calcul de la pension, les trimestres à temps partiel sont pris en compte pour leur durée réelle de travail.



Agentes et agents contractuels		Durée prise en compte pour la constitution du droit à pension (= durée d'assurance)	
Référenc	ce	Article R351-9 du Code de la sécurité sociale	
Temps plein	Services accomplis à temps plein	Tous les trimestres travaillés	
Temps partiel	Services accomplis à temps partiel sous réserve des nécessités de service	Trimestres lors desquels le salaire perçu es au moins égal à 150 heures payées au SMIC	
	Services accomplis à temps partiel de droit		
Congés familiaux	Congé parental	Majoration possible, cf. ci-dessous	

Par ailleurs, certaines situations familiales permettent de majorer soit la *durée d'assurance*, soit le *montant* de la pension :

## 1. Majoration de la durée de l'assurance retraite

## → Fonctionnaires titulaires

Pour chacun des enfants nés à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2004, les **femmes**, fonctionnaires ayant accouché postérieurement à leur recrutement, bénéficient d'une majoration de durée d'assurance fixée à 2 trimestres.

Les **femmes** fonctionnaires ayant accouché au cours de leurs années d'études avant le 1er janvier 2004 et avant leur recrutement dans la fonction publique, dès lors que ce recrutement est intervenu dans un délai de deux ans après l'obtention du diplôme nécessaire pour se présenter au concours bénéficient de 4 trimestres supplémentaires par enfant.

Les fonctionnaires, élevant à leur domicile un enfant de moins de 20 ans atteint d'une invalidité égale ou supérieure à 80 %, bénéficient d'une majoration de leur durée d'assurance d'un trimestre par période d'éducation de 30 mois, dans la limite de 4 trimestres.

Les fonctionnaires dont l'enfant est né avant le 1<sup>er</sup> janvier 2004 bénéficient de 4 trimestres supplémentaires par enfant s'ils ou elles ont **interrompu ou réduit leur activité** dans certaines conditions et sous réserve que l'enfant ait été élevé pendant 9 ans au moins avant son 21<sup>ème</sup> anniversaire.

## → Agentes et agents contractuels

Majoration de 4 trimestres attribuée aux **femmes**, pour chacun de leurs enfants, au titre de l'incidence sur leur vie professionnelle de la maternité, notamment de la grossesse et de l'accouchement.

Majoration de 4 trimestres attribuée, pour chaque **enfant adopté** durant sa minorité, à ses parents au titre de l'incidence sur leur vie professionnelle de l'accueil de l'enfant et des démarches préalables à celui-ci.



Majoration de 4 trimestres, au bénéfice de l'un ou l'autre des deux parents, attribuée pour chaque enfant mineur au titre de son **éducation** pendant les quatre années suivant sa naissance ou son adoption.

Les agentes et agents contractuels, **élevant un enfant handicapé** ouvrant droit à l'allocation d'éducation de l'enfant handicapé et soit à son complément, soit à la prestation de compensation du handicap, bénéficient d'une majoration de leur durée d'assurance d'un trimestre par période d'éducation de 30 mois, dans la limite de 8 trimestres.

Les agentes et agents contractuels ayant bénéficié d'un **congé parental** peuvent se voir attribuer une majoration de leur durée d'assurance égale à la durée effective du congé parental. Cette majoration n'est pas cumulable avec les majorations de durée d'assurance pour maternité, adoption et éducation et est accordée si elle est plus favorable que celles-ci.

Assurance vieillesse des **parents au foyer** (AVPF) : les périodes non travaillées ou travaillées à temps partiel, pour élever des enfants ou s'occuper d'un enfant ou d'un proche handicapé ou malade, peuvent être prises en compte pour la retraite sous certaines conditions.

## 2. Majoration du montant de l'assurance retraite

- → Fonctionnaires titulaires ayant élevé **au moins trois enfants**, dans les conditions suivantes :
  - Pendant au moins 9 ans avant leur 16<sup>ème</sup> anniversaire
  - Pendant au moins 9 ans avant l'âge auquel les enfants ont cessé de donner droit aux prestations familiales (soit 20 ans ou 21 ans maximum selon la prestation)

La <u>demande</u> est à effectuer par formulaire Cerfa n° 13581\*03

- → Agentes et agents contractuels ayant eu au moins trois enfants.
  - 3. Dispositifs de retraite anticipée
- → Fonctionnaires titulaires

En cas d'interruption ou de réduction de l'activité pour s'occuper d'un **enfant lourdement handicapé**, la ou le fonctionnaire peut bénéficier d'une retraite anticipée à condition d'avoir accompli au moins 15 ans de services effectifs. L'enfant doit être âgé de plus d'un an et atteint d'une invalidité égale ou supérieure à 80 %.

→ Agentes et agents contractuels

Ce droit n'est pas ouvert aux agentes et agents contractuels

#### LE SAVEZ-VOUS?

Le dispositif de retraite anticipée pour le fonctionnaire parent d'au moins 3 enfants a été supprimé. Toutefois, si la ou le fonctionnaire remplit **avant 2012** les conditions y ouvrant droit, il est possible de demander la retraite anticipée à tout moment.

Ces conditions sont les suivantes :

- Avoir accompli au moins 15 ans de services civils ou militaires
- Être parent d'au moins 3 enfants
- Avoir cessé ou réduit son activité professionnelle pendant une durée minimum. La durée minimum de cessation ou de réduction d'activité varie selon la situation

**Attention :** avant de faire une demande de retraite, il est recommandé de demander une estimation du montant de la pension. En effet, plus le départ est anticipé, plus la décote risque d'être élevée.



## Références

Code des pensions civiles et militaires de retraite : articles L4, L5, L9, L10, L12 à L12 ter, R9, R13

Code des pensions civiles et militaires de retraite : articles L18 et D16

Code de la sécurité sociale : articles L331-3 et suiv., L351-3, L351-4, L351-4-1, L351-5, L381-1, R173-15-1, R173-16, R351-12, R381-1 à R381-4 et D381-7

Code de la sécurité sociale : articles L351-12 et R351-30

Décret n°2003-1306 du 26 décembre 2003 relatif au régime de retraite des fonctionnaires affiliés à la Caisse nationale de retraites des agents des collectivités locales : articles 11, 15 et 21

Décret n°2003-1306 du 26 décembre 2003 relatif au régime de retraite des fonctionnaires affiliés à la Caisse nationale de retraites des agents des collectivités locales : article 24

https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/N379

https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F21142

https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F13736

https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F16494

https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2574 https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F20659



# IV. Je souhaite faire garder mon enfantFiche n°22 : Demande de place en crèche

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

Rendez-vous sur le site de la **SRIAS** (section régionale interministérielle d'action sociale)

# Fiche n°23 : Le Chèque Emploi Service Universel Garde d'enfant 0 – 6 ans

Dans le cadre de l'action sociale interministérielle, le ministère chargé de la fonction publique a mis en place une aide financière pour la garde des enfants de moins de 6 ans, versée aux agentes et agents de l'Etat sous forme de Chèques Emploi Service Universels entièrement préfinancés.

Le dispositif est ouvert, aux agentes et agents fonctionnaires et contractuels ayant la charge effective et permanente d'un ou plusieurs enfants, à compter de la fin du congé de maternité ou d'adoption et jusqu'aux cinq ans révolus.

Pour connaître les détails des conditions d'attribution et des démarches, se référer au guide de l'action sociale de la Division de l'Accompagnement Social Et Médical (DASEM) sur le site de l'académie de Créteil

→ https://www.ac-creteil.fr/actionsociale

Ainsi que le site officiel du dispositif : https://www.cesu-fonctionpublique.fr/



## Fiche n°24 : La garde périscolaire et la restauration scolaire

Ces aides sociales d'initiative académique (Asia) concernent les enfants âgés de plus de 3 ans scolarisés dans le 1<sup>er</sup> degré et inscrits dans une structure de garderie recevant les enfants le matin ou le soir en dehors des horaires scolaires et en dehors des heures d'études et/ou inscrits à la restauration scolaire.

Pour connaître les détails des conditions d'attribution et des démarches, se référer au guide de l'action sociale de la Division de l'Accompagnement Social Et Médical (DASEM) sur le site de l'académie de Créteil

→ https://www.ac-creteil.fr/actionsociale

## Fiche n°25 : Le centre de loisirs sans hébergement

Dans le cadre de l'action sociale interministérielle, les parents d'enfant de moins de 18 ans inscrit dans un centre de loisirs municipal agréé par le ministère de la cohésion sociale accueillant les enfants les mercredis et en période de vacances scolaires, peuvent bénéficier d'une aide financière.

Pour connaître les détails des conditions d'attribution et des démarches, se référer au guide de l'action sociale de la Division de l'Accompagnement Social Et Médical (DASEM) sur le site de l'académie de Créteil

→ https://www.ac-creteil.fr/actionsociale



# V. J'accompagne mon enfant dans sa scolarité Fiche n°26 : L'aménagement d'horaires pour la rentrée scolaire

## Quoi?

A l'occasion de la rentrée scolaire, des facilités d'horaires peuvent être accordées, sous réserve des nécessités de service, aux parents ainsi qu'aux personnes ayant, seules, la charge d'un ou de plusieurs enfants.

Ouvert aux fonctionnaires ou agentes et agents contractuels.

Concerne les enfants inscrits dans un établissement d'enseignement préélémentaire ou élémentaire ainsi que pour les entrées en sixième.

Ces facilités d'horaires n'ont pas la nature d'autorisation d'absence mais celle d'un simple aménagement d'horaire, accordé ponctuellement. Ces facilités peuvent faire l'objet d'une récupération en heures.

## Comment?

Faire parvenir une demande d'aménagement d'horaire.

Quels impacts sur la carrière et la rémunération ? Aucun.

## Références

Circulaire n° 2017-050 du 15 mars 2017 (Bulletin officiel de l'éducation nationale, de la jeunesse et des sports) Circulaire n° FP 2168 du 7 août 2008 relative aux facilités d'horaires accordées aux pères ou mères de famille fonctionnaires et employés des services publics à l'occasion de la rentrée scolaire



Fiche n°27 : L'autorisation d'absence des représentants de parents d'élèves

## Quoi?

Des autorisations spéciales d'absence peuvent être accordées sous réserve des nécessités du service, aux agentes et agents élus représentants des parents d'élèves et délégués de 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'enseignement adapté : réunions des commissions permanentes, des conseils de classe et des conseils d'administration

Des autorisations spéciales d'absence peuvent également être accordées, dans les mêmes conditions, aux agentes et agents désignés pour assurer, dans le cadre d'une commission spéciale placée sous l'autorité d'une directrice ou d'un directeur d'école, l'organisation et le bon déroulement des élections des représentantes et représentants des parents d'élèves aux conseils d'école.

## Comment?

Joindre la convocation à la demande d'absence.

Quels impacts sur la carrière et la rémunération ? Aucun impact.

## Références

Code de la fonction publique : article L622-1

Circulaire n° 2017-050 du 15 mars 2017 (Bulletin officiel de l'éducation nationale, de la jeunesse et des sports)
Circulaire n°1913 du 17 octobre 1997 relative aux autorisations spéciales d'absence susceptibles d'être accordées aux agents de l'État, parents d'élèves



# VI. J'accompagne mes proches malades ou en situation de handicap

Fiche n°28 : La disponibilité et le congé pour donner des soins à un proche en cas de maladie, d'accident ou de handicap, accordés de droit

## Quoi?

#### → Fonctionnaires titulaires

La mise en disponibilité est accordée de droit à la ou au fonctionnaire, sur sa demande pour donner des soins à un enfant à charge, au conjoint, au partenaire avec lequel il est lié par un pacte civil de solidarité, à un ascendant à la suite d'un accident ou d'une maladie grave ou atteint d'un handicap nécessitant la présence d'une tierce personne. Pour une durée de trois années maximum, renouvelable si les conditions requises sont réunies.

#### LE SAVEZ-VOUS?

La disponibilité est une position administrative spécifique. Pour rappel, il existe quatre positions administratives : activité, détachement, disponibilité, congé parental.

#### → Fonctionnaires stagiaires

La ou le fonctionnaire stagiaire ne peut être placé dans la position de disponibilité. Toutefois il ou elle bénéficie sur sa demande, d'un congé sans traitement d'une durée maximale d'un an, renouvelable deux fois pour donner des soins au conjoint ou à la conjointe, à un enfant ou à un ascendant à la suite d'un accident ou d'une maladie graves ou atteint d'un handicap qui nécessite la présence d'une tierce personne.

#### → Agentes et agents contractuels

L'agente ou l'agent contractuel qui justifie d'une **ancienneté d'au moins un an** a droit à un congé pour donner des soins à un enfant à charge, à sa ou son conjoint, à un ascendant à la suite d'un accident ou d'une maladie grave ou atteint d'un handicap nécessitant la présence d'une tierce personne. Ce congé est accordé pour une durée maximale de trois ans. Il peut être renouvelé si les conditions requises pour l'obtenir sont réunies.

## Comment?

#### → Fonctionnaires titulaires

Au moins trois mois avant le terme du congé, transmettre la demande du renouvellement ou de réemploi. Modèle de lettre

## → Fonctionnaires stagiaires

Demande pour la reprise des fonctions à transmettre deux mois au moins avant l'expiration du congé

#### → Agentes et agents contractuels :

Ce congé est accordé dans un délai maximal de deux mois à compter de la réception de la demande. Toutefois, en cas d'urgence liée à l'état de santé, le congé débute à la date de réception de la demande. La demande du renouvellement ou de réemploi est à transmettre par lettre recommandée avec demande d'avis de réception au moins trois mois avant le terme du congé.



## Quels impacts sur la carrière et la rémunération ?

- → Fonctionnaires titulaires
  - Disponibilité non rémunérée
  - Absence de droits à l'avancement
  - Absence de droits à la retraite
  - Période non comptabilisée au titre d'un engagement de servir
  - Réintégration : obligatoire à la première vacance et affectation à un emploi correspondant à son grade. Si refus du poste assigné, risque de licenciement après avis de la commission administrative paritaire
- → Fonctionnaires stagiaires
  - Congé sans traitement
- → Agentes et agents contractuels
  - Congé non rémunéré
  - Retour sur l'emploi ou l'occupation précédente dans la mesure permise par le service. Dans le cas contraire, priorité pour être réemployé sur un emploi ou occupation similaire assorti d'une rémunération équivalente

#### Références

Code de la fonction publique : article L511-1, articles L514-1 à L514-8 et article L515-9

Code des pensions civiles et militaires de retraite : articles L9 et R9

Code de la sécurité sociale : articles L161-8 et R161-3

Décret n°94-874 du 7 octobre 1994 fixant les dispositions communes applicables aux stagiaires de l'Etat et de ses établissements publics : article 19

Décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels de l'Etat : articles 19 bis, 20, 21 à 24, 32, 33

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

Circulaire n°FP2045 du 13 mars 2003 relative à la modification du régime de certaines positions statutaires des fonctionnaires de l'État

https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F544



Fiche n°29 : Les journées garde d'enfant / enfant malade

## Quoi?

Il est possible de bénéficier d'autorisations d'absence, sous réserve des nécessités de service, pour soigner un enfant lorsqu'il est malade ou en assurer momentanément la garde (fermeture imprévue de l'école par exemple).

L'enfant doit avoir 16 ans maximum ou être handicapé (pas de limite d'âge).

Pour une agente ou un agent à temps plein, il est prévu 12 demi-journées d'absence par an, le double si l'agente ou l'agent assume seul la garde de l'enfant ou si la conjointe ou le conjoint ne bénéficie pas de cette possibilité (justificatif à produire). Dans le cas d'un temps partiel, le nombre de demi-journées est proratisé.

## Comment?

Transmettre une demande accompagnée d'un certificat médical ou tout autre pièce justifiant la présence du parent auprès de l'enfant.

## Quels impacts sur la carrière et la rémunération ?

Ces absences sont rémunérées. Elles sont considérées comme des périodes de travail effectif.

## Références

Code de la fonction publique : article L622-1

Circulaire n° 2017-050 du 15 mars 2017 (Bulletin officiel de l'éducation nationale, de la jeunesse et des sports)
Circulaire n°83-164 du 13 avril 1983 : application au personnel relevant du ministère de l'Education nationale des dispositions de la circulaire B-2 A/98 et FP no 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

Circulaire n°1475 du 20 juillet 1982 relative aux autorisations d'absence pouvant être accordées aux agents publics pour soigner un enfant malade ou pour en assurer momentanément la garde



## Fiche n°30 : Le don de jours – accompagnement d'un proche

## Quoi?

## Le don:

Une agente ou un agent peut, sur sa demande, renoncer anonymement et sans contrepartie à tout ou partie de ses jours de repos non pris (présents sur son compte épargne-temps (CET) ou non), au bénéfice d'un autre personnel qui :

- Assume la charge d'un enfant âgé de moins de vingt ans atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident d'une particulière gravité rendant indispensables une présence soutenue et des soins contraignants
- Vient en aide à une personne atteinte d'une perte d'autonomie d'une particulière gravité ou présentant un handicap, lorsque cette personne est, pour le bénéficiaire du don : la ou le conjoint, ascendant, descendant, enfant à charge, collatéral jusqu'au quatrième degré, ascendant / descendant / collatéral jusqu'au quatrième degré de sa ou son conjoint, personne âgée ou handicapée avec laquelle la personne réside ou avec laquelle elle entretient des liens étroits et stables, à qui elle vient en aide de manière régulière et fréquente, à titre non professionnel, pour accomplir tout ou partie des actes ou des activités de la vie quotidienne
- Est parent d'un enfant qui décède avant l'âge de vingt-cinq ans ou assume la charge effective et permanente d'une personne qui décède avant cet âge

Les jours d'aménagement et de réduction du temps de travail peuvent être donnés en partie ou en totalité. Le congé annuel ne peut être donné que pour tout ou partie de sa durée excédant vingt jours ouvrés. Les jours de repos compensateur et les jours de congé bonifié ne peuvent pas faire l'objet d'un don.

#### Le bénéfice du don :

La durée du congé dont l'agente ou l'agent peut bénéficier est plafonnée, pour chaque année civile, à quatre-vingt-dix jours par enfant ou par personne concernée.

Le congé pris au titre des jours donnés peut être fractionné à la demande de la ou du médecin.

Le don est fait sous forme de jour entier quelle que soit la quotité de travail de l'agente ou l'agent qui en bénéficie.

Dans le cas d'un décès, le congé peut intervenir pendant un an à compter de la date du décès. Il peut être fractionné à la demande de l'agente ou l'agent.

#### Comment?

## Le don:

Le don de jours épargnés sur un compte épargne-temps (CET) peut être réalisé à tout moment. Le don de jours non épargnés sur un CET peut être fait jusqu'au 31 décembre de l'année au titre de laquelle les jours de repos sont acquis.

## Le bénéfice du don :

Cette demande est accompagnée d'un certificat médical détaillé remis sous pli confidentiel établi par la ou le médecin qui suit l'enfant ou la personne concernée. Ce certificat atteste, soit la particulière gravité de la maladie, du handicap ou de l'accident rendant indispensables une présence soutenue et des soins contraignants auprès de l'enfant, soit la particulière gravité de la perte d'autonomie ou le handicap dont est atteinte la personne. Joindre une déclaration sur l'honneur de l'aide effective apportée à la personne.



Dans le cas d'un décès, cette demande est accompagnée du certificat de décès. Joindre également une déclaration sur l'honneur attestant du fait que l'enfant était à charge de l'agente ou agent.

Le service de gestion des personnels dispose de quinze jours ouvrables pour informer l'agente ou l'agent bénéficiaire du don de jours de repos.

## Quels impacts sur la carrière et la rémunération ?

L'agente ou l'agent bénéficiaire a droit au maintien de sa rémunération pendant sa période de congé, à l'exclusion des primes et indemnités non forfaitaires qui ont le caractère de remboursement de frais et des primes non forfaitaires qui sont liées à l'organisation et au dépassement du cycle de travail.

La durée de ce congé est assimilée à une période de service effectif.

## Références

Code de la fonction publique : articles L621-6 à L621-7

Décret n° 2015-580 du 28 mai 2015 permettant à un agent public civil le don de jours de repos à un autre agent public



Fiche n°31 : Le congé de présence parentale – accompagnement d'un enfant en cas de maladie, d'accident ou de handicap

## Quoi?

Le congé de présence parentale est accordé de droit lorsque la maladie, l'accident ou le handicap d'un enfant à charge présente une particulière gravité rendant indispensables une présence soutenue et des soins contraignants.

Maximum 310 jours ouvrés au cours d'une période de 36 mois pour un même enfant et en raison d'une même pathologie. Le congé peut être fractionné ou pris sous la forme d'un temps partiel.

## Comment?

Demande écrite à transmettre au moins quinze jours avant le début du congé ou avant le terme du congé en cas de renouvellement. Sauf en cas de dégradation soudaine de l'état de santé de l'enfant ou en cas de situation de crise nécessitant une présence immédiate.

La demande doit comprendre les dates prévisionnelles de congé ainsi que, le cas échéant, les modalités de leur utilisation et être accompagnée d'un certificat médical qui atteste de la gravité de la maladie, de l'accident ou du handicap et de la nécessité de la présence soutenue et de soins contraignants. Ce certificat, établi par le médecin qui suit l'enfant au titre de la maladie, de l'accident ou du handicap, précise la durée prévisible du traitement.

## Quels impacts sur la carrière et la rémunération ?

- → Fonctionnaires titulaires
  - Congé non rémunéré. Possibilité de bénéficier de l'allocation journalière de présence parentale (AJPP)
  - Retraite: le congé de présence parentale entre en compte dans la constitution du droit à pension dans la limite de trois ans par enfant né ou adopté à partir du 1er janvier 2004
  - Assimilé à des jours d'activité à temps plein
  - Ne modifie pas les droits à l'avancement d'échelon et de grade, à la promotion interne et à la formation, ni aux congés annuels
  - Réaffectation dans l'ancien emploi au terme du congé ou avant ce terme, en cas de diminution des ressources du ménage ou de décès de l'enfant. Si l'ancien emploi ne peut être proposé, affectation dans un emploi le plus proche de son dernier lieu de travail
  - Au cours de la période de bénéfice du droit au congé de présence parentale, le fonctionnaire reste affecté dans son emploi
  - Si celui-ci est supprimé ou transformé, l'agent est affecté dans l'emploi correspondant à son grade le plus proche de son ancien lieu de travail
  - Dans ce dernier cas, possibilité de demander une affectation dans un emploi plus proche du domicile. Demande examinée dans les conditions fixées par le code général de la fonction publique relatives aux mutations au sein de la fonction publique



## → Fonctionnaires stagiaires

- Dans le cas de la réalisation d'un stage préalable à une titularisation dans un autre corps, la nomination en qualité de stagiaire dans le nouveau corps est, s'il en fait la demande, reportée pour prendre effet à la date d'expiration de la période de bénéfice du droit au congé de proche aidant
- Date de fin de la durée statutaire du stage reportée d'un nombre de jours ouvrés égal au nombre de jours et, le cas échéant, de demi-journées de congé de présence parentale utilisés
- Durée du congé de présence parentale prise en compte pour son intégralité, lors de la titularisation, dans le calcul des services retenus pour le classement et l'avancement

## → Agentes et agents contractuels

- Congé non rémunéré. Possibilité de bénéficier de l'allocation journalière de présence parentale (AJPP)
- Pas d'acquisition de droits à pension
- Pris en compte pour la détermination de la durée de services requise pour l'ouverture des droits à congés et au travail à temps partiel
- Pris en compte pour la détermination de l'ancienneté ou de la durée de services effectifs exigées pour le réexamen ou l'évolution des conditions de rémunération, pour l'ouverture des droits liés à la formation, pour le recrutement par la voie des concours internes
- À la fin du congé, réaffectation sur leur emploi ou occupation précédente dans la mesure permise par le service. Dans le cas contraire, elles disposent d'une priorité pour être réemployées sur un emploi ou occupation similaire assorti d'une rémunération équivalente

#### LE SAVEZ-VOUS ?

L'allocation journalière de présence parentale (AJPP) peut être versée aux personnes s'occupant d'un enfant gravement malade, accidenté ou handicapé. L'allocation est versée pour chaque journée ou demi-journée passée auprès de l'enfant (dans la limite de 22 jours par mois). Elle peut être accordée sur une période de 3 ans.

## Références

Code de la fonction publique : articles L632-1 à L632-4

Code de la fonction publique : articles L512-18 à L512-22

Code des pensions civiles et militaires de retraite : articles L9 et R9

Décret n°2020-1208 du 1er octobre 2020 relatif à l'allocation journalière du proche aidant et l'allocation journalière de présence parentale

Décret n°2006-536 du 11 mai 2006 relatif au congé de présence parentale dans la FPE

Décret n°94-874 du 7 octobre 1994 fixant les dispositions communes applicables aux stagiaires de l'Etat et de ses établissements publics : 19 bis et 21 bis

Décret n°86-83 du 17 janvier 1986 relatif aux agents contractuels de la FPE : articles 20 bis, 28, 31-1 et 32

https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F565



Fiche n°32 : Le congé de solidarité familiale - accompagnement d'un proche en fin de vie

## Quoi?

L'agente ou l'agent en activité a droit à un congé de solidarité familiale lorsqu'une ou un ascendant, une ou un descendant, un frère, une sœur, une personne partageant le même domicile ou l'ayant désigné comme sa personne de confiance souffre d'une pathologie mettant en jeu le pronostic vital ou est en phase avancée ou terminale d'une affection grave et incurable, quelle qu'en soit la cause.

Durée maximale de trois mois, renouvelable une fois. Il peut être fractionné ou pris sous forme d'un temps partiel.

Le congé de solidarité familiale prend fin soit au terme de sa durée maximale, soit dans les trois jours qui suivent le décès de la personne accompagnée, soit à une date antérieure.

#### Comment?

Demande écrite à transmettre accompagnée d'un certificat médical qui atteste de la gravité de la maladie : Modèle de lettre

## Quels impacts sur la carrière et la rémunération ?

- → Fonctionnaires titulaires
  - Non rémunéré
  - Assimilé à une période de service effectif
  - Ne peut être imputé sur la durée du congé annuel
  - Période de congé prise en compte pour la retraite (pour la durée d'assurance et le calcul de la pension), si régularisation des cotisations à la fin du congé

#### → Fonctionnaires stagiaires

- Date de fin de la durée statutaire du stage reportée d'un nombre de jours ouvrés égal au nombre de jours utilisés
- Durée du congé de solidarité familiale prise en compte pour son intégralité, lors de la titularisation, dans le calcul des services retenus pour le classement et l'avancement

## → Agentes et agents contractuels

- Non rémunéré
- Ne peut être imputé sur la durée du congé annuel
- Pris en compte pour la détermination de la durée de services requise pour l'ouverture des droits à congés et au travail à temps partiel
- Pris en compte pour la détermination de l'ancienneté ou de la durée de services effectifs exigées pour le réexamen ou l'évolution des conditions de rémunération, pour l'ouverture des droits liés à la formation, pour le recrutement par la voie des concours internes
- Retour sur l'emploi ou l'occupation précédente dans la mesure permise par le service. Dans le cas contraire, priorité pour être réemployé sur un emploi ou occupation similaire assorti d'une rémunération équivalente



## LE SAVEZ-VOUS?

Le congé de solidarité familiale peut donner lieu au versement d'une allocation journalière d'accompagnement d'une personne en fin de vie (AJAP), dans les conditions et selon les modalités fixées par les articles L168-1 à L168-7 du code de la sécurité sociale.

## Références

Code de la fonction publique : articles L633-1 à L633-4

Code de la santé publique : article L1111-6

Code de la sécurité sociale : articles L168-1 à L168-7

Décret n°2013-67 du 18 janvier 2013 relatif au congé pour solidarité familiale et à l'allocation d'accompagnement des personnes en fin de vie pour les fonctionnaires

Décret n°2002-1547 du 20 décembre 2002 concernant la prise en compte du congé d'accompagnement d'une personne en fin de vie pour la retraite des fonctionnaires

Décret n°94-874 du 7 octobre 1994 fixant les dispositions communes applicables aux stagiaires de l'Etat et de ses établissements publics : 19 bis

Décret n°86-83 du 17 janvier 1986 relatif aux agents contractuels de la FPE : articles 19 ter, 28, 31-1 et 32



## Fiche n°33 : Le congé de proche aidant

## Quoi?

Le fonctionnaire en activité a droit à un congé de proche aidant d'une durée maximale de trois mois renouvelable et dans la limite d'un an sur l'ensemble de sa carrière lorsqu'une personne proche (ascendant, descendant ou une personne partageant le domicile) présente un handicap ou une perte d'autonomie d'une particulière gravité.

Le congé de proche aidant peut être fractionné ou pris sous la forme d'un temps partiel.

## Comment?

Demande écrite à transmettre au moins un mois avant le début du congé. Sauf en cas de dégradation soudaine de l'état de santé de la personne aidée, d'une situation de crise nécessitant une action urgente du proche aidant ou de la cessation brutale de l'hébergement en établissement dont bénéficiait la personne aidée. Dans ces cas, transmettre, sous huit jours, le certificat médical qui atteste de la dégradation soudaine de l'état de santé de la personne aidée ou de la situation de crise nécessitant une action urgente du proche aidant ou l'attestation qui certifie de la cessation brutale de l'hébergement en établissement.

## Modèle de lettre

En cas de renouvellement, transmettre la demande au moins quinze jours avant le terme du congé.

La demande précise les dates prévisionnelles de congé ainsi que, le cas échéant, les modalités de son utilisation.

Elle est accompagnée des pièces justificatives suivantes :

- Déclaration sur l'honneur du lien familial ou de l'aide apportée à une personne âgée ou handicapée avec laquelle l'agente ou l'agent réside ou entretient des liens étroits et stables
- Déclaration sur l'honneur précisant qu'il n'y a pas eu précédemment recours, au long de la carrière, à un congé de proche aidant ou bien la durée pendant laquelle il y a eu bénéfice de ce congé
- Lorsque la personne aidée est un enfant handicapé à la charge de l'agente ou l'agent ou un adulte handicapé : pièce justifiant un taux d'incapacité permanente au moins égal à 80 %
- Lorsque la personne aidée souffre d'une perte d'autonomie : copie de la décision d'attribution de l'allocation personnalisée d'autonomie

## Quels impacts sur la carrière et la rémunération ?

- → Fonctionnaires titulaires
  - Non rémunéré
  - Assimilé à une période de service effectif
  - Prise en compte pour la constitution et la liquidation des droits à pension
  - Ne modifie pas l'affectation dans son emploi



## → Fonctionnaires stagiaires

- Dans le cas de la réalisation d'un stage préalable à une titularisation dans un autre corps, la nomination en qualité de stagiaire dans le nouveau corps est, s'il en fait la demande, reportée pour prendre effet à la date d'expiration de la période de bénéfice du droit au congé de proche aidant
- Date de fin de la durée statutaire du stage reportée d'un nombre de jours ouvrés égal au nombre de jours utilisés
- Durée du congé de proche aidant prise en compte pour son intégralité, lors de la titularisation, dans le calcul des services retenus pour le classement et l'avancement

## → Agentes et agents contractuels

- Non rémunéré
- Pris en compte pour la détermination de la durée de services requise pour l'ouverture des droits à congés et au travail à temps partiel
- Pris en compte pour la détermination de l'ancienneté ou de la durée de services effectifs exigées pour le réexamen ou l'évolution des conditions de rémunération, pour l'ouverture des droits liés à la formation, pour le recrutement par la voie des concours internes
- Retour sur l'emploi ou l'occupation précédente dans la mesure permise par le service. Dans le cas contraire, priorité pour être réemployé sur un emploi ou occupation similaire assorti d'une rémunération équivalente

#### LE SAVEZ-VOUS?

Le congé de proche aidant peut donner lieu au versement de l'allocation journalière du proche aidant (AJPA) mentionnée à l'article L168-8 du code de la sécurité sociale.

## Références

Code de la fonction publique : articles L634-1 à L634-4

Code du travail : article L3142-16

Code du travail : article D3142-8

Code de la sécurité sociale : article L168-8

Code de la sécurité sociale : articles D168-10 à D168-18

Décret n° 2020-1557 du 8 décembre 2020 relatif au congé de proche aidant dans la fonction publique

Décret n°2020-1208 du 1er octobre 2020 relatif à l'allocation journalière du proche aidant et l'allocation journalière de présence parentale

Décret n°94-874 du 7 octobre 1994 fixant les dispositions communes applicables aux stagiaires de l'Etat et de ses établissements publics : article 21 ter

Décret n°86-83 du 17 janvier 1986 relatif aux agents contractuels de la FPE : articles 20 ter, 28, 31-1, 32 et 33



Fiche n°34 : Le temps partiel de droit pour donner des soins à un proche en cas de maladie, d'accident ou de handicap

## Quoi?

L'autorisation d'accomplir un travail à temps partiel est accordée de plein droit selon une quotité de 50, 60, 70 ou 80 % pour donner des soins à une personne atteinte d'un handicap nécessitant la présence d'un tiers, ou victime d'un accident ou d'une maladie grave, si cette personne est la ou le conjoint, un enfant à charge ou un ascendant.

Toutefois, ces quotités peuvent être aménagées de façon à obtenir un service hebdomadaire comprenant un nombre entier de demi-journées (premier degré) ou d'heures (second degré) correspondant à la quotité de temps de travail choisie. Exemple : quotité de travail de 77,78%, soit 14 heures par semaines, au lieu de celle de 80% correspondant en effet à un service hebdomadaire de 14,4 heures, pour un professeur certifié.

L'autorisation est accordée pour des périodes comprises entre six mois et un an, renouvelable, pour la même durée, par tacite reconduction dans la limite de trois ans.

A l'issue de cette période de trois ans, le renouvellement doit faire l'objet d'une demande et d'une décision expresses.

## → Fonctionnaires stagiaires

Sauf dans le cas où le stage comporte un enseignement professionnel ou doit être accompli dans un établissement de formation, la ou le stagiaire peut, sur sa demande, être autorisé à accomplir un service à temps partiel dans les conditions applicables aux fonctionnaires titulaires.

## Comment?

## → Fonctionnaires titulaires et stagiaires

Retraite : la demande de décompte des périodes de travail à temps partiel comme des périodes de travail à temps plein pour le calcul de la pension, sous réserve du versement d'une retenue, doit être présentée lors de la demande d'autorisation de travail à temps partiel ou de son renouvellement. En cas de renouvellement tacite de l'autorisation de travail à temps partiel, la demande de décomptes doit intervenir au plus tard à la fin de la période pour laquelle l'autorisation a été précédemment délivrée.

## → Agentes et agents contractuels

La réintégration à temps plein ou la modification des conditions d'exercice du temps partiel peut intervenir avant l'expiration de la période en cours, sur demande présentée au moins deux mois avant la date souhaitée. Toutefois, la réintégration à temps plein peut intervenir sans délai en cas de motif grave, notamment en cas de diminution substantielle des revenus du ménage ou de changement dans la situation familiale.

## Quels impacts sur la carrière et la rémunération ?

## → Fonctionnaires titulaires

 Rémunération correspondant à une fraction du traitement, de l'indemnité de résidence ainsi que des primes et indemnités de toute nature afférentes soit au grade et à l'échelon, soit à l'emploi. Pour les quotités égales à 80 ou 90 % du temps complet, cette fraction est égale respectivement aux 6/7<sup>ème</sup> ou aux 32/35<sup>ème</sup> de la rémunération



- Le supplément familial de traitement (SFT) n'est pas modifié
- Les périodes de travail à temps partiel sont assimilées à des périodes à temps plein pour la détermination des droits du fonctionnaire en matière d'avancement, de promotion et de formation
- Au terme d'une période de travail à temps partiel, admission de plein droit à occuper à temps plein le même emploi ou, à défaut, un autre emploi conforme à au statut
- Retraite: les périodes de travail effectuées à temps partiel à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2004 peuvent être décomptées comme des périodes de travail à temps plein, sous réserve du versement d'une retenue pour pension. Cette prise en compte ne peut avoir pour effet d'augmenter la durée de services de plus de quatre trimestres

## → Fonctionnaires stagiaires

- La durée du stage est augmentée pour être équivalente à celle d'un agent ou d'une agente travaillant à temps plein. Exemple : une ou un fonctionnaire soumis à un stage d'un an qui travaille à 80 % voit son stage prolongé et sa titularisation retardée de 73 jours (365 jours x 20 %)
- Pour la détermination des droits à l'avancement, à la promotion et à la formation, les périodes de travail à temps partiel sont prises en compte pour leur durée effective

#### → Agentes et agents contractuels

- Les services à temps partiel sont assimilés à des services à temps plein pour le calcul de l'ancienneté ou de la durée de services effectifs exigées pour le réexamen ou l'évolution des conditions de rémunération, pour les droits liés à la formation, pour le recrutement par la voie des concours internes, lorsque ceux-ci sont ouverts aux agents contractuels par les statuts particuliers, et pour la détermination du classement d'échelon des lauréats des différentes voies de concours dans les corps et cadres d'emplois de fonctionnaires mentionnés à l'article L. 411-1 du code général de la fonction publique
- Droit aux congés prévus aux titres III, IV, V et VI du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 relatif aux dispositions générales applicables aux agentes et agents contractuels de l'Etat
- Rémunération correspondant à une fraction du traitement, de l'indemnité de résidence ainsi que des primes et indemnités de toute nature. Pour les quotités égales à 80 ou 90 % du temps complet, cette fraction est égale respectivement aux 6/7<sup>ème</sup> ou aux 32/35<sup>ème</sup> de la rémunération
- Le supplément familial de traitement (SFT) n'est pas modifié
- A l'issue, la ou le bénéficiaire est admis à occuper à temps plein son emploi ou à défaut un emploi analogue. Dans le cas où la possibilité d'emploi à temps plein n'existe pas, la personne est, compte tenu des nécessités de fonctionnement du service, maintenu à titre exceptionnel dans des fonctions à temps partiel.
- Droits à la retraite : les périodes de travail à temps partiel sont prises en compte dans le calcul de la durée d'assurance à condition que la rémunération soit au moins égale à un montant minimum :



Années durant lesquels la personne a été en fonction	Revenus minimum ouvrant droit à validation d'un trimestre d'assurance
Avant 1972	Revenus au moins égal au montant trimestriel de l'allocation aux vieux travailleurs salariés (AVTS) déterminé au 1er janvier de chaque année au cours de laquelle vous avez travaillé
Entre 1972 et 2013	Revenus au moins égal au montant du Smic horaire prévu pour chaque période au cours de laquelle vous avez travaillé, multiplié par 200 heures
Depuis 2014	Revenus au moins égal au montant du Smic horaire prévu pour chaque période au cours de laquelle vous avez travaillé, multiplié par 150 heures (soit, pour 2021, 1 585,50 €)

## LE SAVEZ-VOUS?

Pour les personnels dont les fonctions comportent l'exercice de responsabilités ne pouvant par nature être partagées et de ce fait incompatibles avec un exercice à temps partiel, le bénéfice du temps partiel de droit est subordonné à une affectation dans d'autres fonctions conformes au statut du corps auquel les fonctionnaires appartiennent ou de niveau équivalent pour les agentes et agents contractuels

## Références

Code de la fonction publique : articles L612-1 à L612-11

Code des pensions civiles et militaires de retraite : articles L4 à L5, L11, L11 bis, L13

Décret n°94-874 du 7 octobre 1994 fixant les dispositions communes applicables aux stagiaires de l'Etat et de ses établissements publics : articles 14 à 16

Décret n°86-83 du 17 janvier 1986 relatif aux agents contractuels de la FPE : article 34 bis

Décret n°82-624 du 20 juillet 1982 fixant les modalités d'application pour les fonctionnaires de l'ordonnance n°82-296 du 31 mars 1982 relative à l'exercice des fonctions à temps partiel

https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F486



Fiche n°35 : Les aménagements d'horaires pour l'accompagnement d'un proche handicapé

## Quoi?

Des aménagements d'horaires peuvent être accordés à sa demande à tout agent ou agente, dans toute la mesure compatible avec les nécessités de service, pour lui permettre d'accompagner une personne handicapée, qui est son conjoint ou sa conjointe, un enfant à charge, un ascendant ou une personne accueillie à son domicile et nécessite la présence d'une tierce personne.

## LE SAVEZ-VOUS?

La loi n°2021-1678 du 17 décembre 2021 a instauré la possibilité de bénéficier d'autorisations d'absence lors de l'annonce d'une pathologie chronique ou d'un cancer touchant un enfant.

Un décret restant à paraître doit en préciser la durée et la liste des pathologies chroniques donnant droit à ces autorisations d'absence.

## Comment?

Faire parvenir une demande d'aménagement d'horaires.

Quels impacts sur la carrière et la rémunération ? Aucun impact.

## LE SAVEZ-VOUS ?

L'allocation d'éducation de l'enfant handicapé (AEEH) est une prestation destinée à compenser les frais d'éducation et de soins apportés à un enfant en situation de handicap. Cette aide est versée à la personne qui en assume la charge.

## Références

Code de la fonction publique : article L622-1

Loi  $n^{\circ}$  2021-1678 du 17 décembre 2021 visant à l'accompagnement des enfants atteints de pathologie chronique ou de cancer : article 1

Loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat : article 40 ter

Décret n°86-83 du 17 janvier 1986 relatif aux agents contractuels de la FPE : article 56-1



# Fiche n°36 : L'allocation aux parents d'enfant handicapé de moins de 20 ans

Dans le cadre de l'action sociale interministérielle, les parents (hors AED et AESH) d'enfant handicapé (taux d'invalidité au moins égal à 50 %, être bénéficiaire de prestations familiales et de l'allocation d'éducation d'enfant handicapé) peuvent bénéficier d'une aide financière.

Dans les cadre des aides sociales d'initiative académique (Asia), les parents (AED et AESH) d'enfant handicapé (taux d'invalidité au moins égal à 50 %, être bénéficiaire de prestations familiales et de l'allocation d'éducation d'enfant handicapé) peuvent également bénéficier d'une aide financière.

Pour connaître les détails des conditions d'attribution et des démarches, se référer au guide de l'action sociale de la Division de l'Accompagnement Social Et Médical (DASEM) sur le site de l'académie de Créteil

→ https://www.ac-creteil.fr/actionsociale

Fiche n°37 : L'allocation spéciale pour jeune adulte de 20 à 27 ans atteint d'une maladie chronique ou d'un handicap et poursuivant des études, ou en apprentissage, ou en stage de formation professionnelle

Dans le cadre de l'action sociale interministérielle, les parents d'enfant âgé entre 20 et 27 ans atteint d'une maladie chronique ou d'un handicap ouvrant droit aux prestations familiales peuvent bénéficier d'une aide financière. Le ou la jeune adulte doit justifier de la qualité d'étudiant, de stagiaire ou d'apprenti et ne pas bénéficier de l'allocation versée aux adultes handicapés, ni de l'allocation compensatrice.

Pour connaître les détails des conditions d'attribution et des démarches, se référer au guide de l'action sociale de la Division de l'Accompagnement Social Et Médical (DASEM) sur le site de l'académie de Créteil

→ https://www.ac-creteil.fr/actionsociale

Fiche n°38 : L'aide aux parents en séjour de repos ou de convalescence avec enfants

Dans le cadre de l'action sociale interministérielle, les parents d'enfant âgé de moins de 5 ans au 1<sup>er</sup> jour du séjour médicalement prescrit dans un établissement agréé par la sécurité sociale peuvent bénéficier d'une aide financière.

Pour connaître les détails des conditions d'attribution et des démarches, se référer au guide de l'action sociale de la Division de l'Accompagnement Social Et Médical (DASEM) sur le site de l'académie de Créteil

→ <a href="https://www.ac-creteil.fr/actionsociale">https://www.ac-creteil.fr/actionsociale</a>



## Fiche n°39 : Les séjours en centres de vacances spécialisés et agréés

Dans le cadre de l'action sociale interministérielle, les parents d'enfant séjournant en centres de vacances spécialisés, relevant d'œuvres organisatrices à but non lucratif ou de collectivités publiques pour l'accueil des enfants et adultes handicapés peuvent bénéficier d'une aide financière. Sous réserve que le séjour ne soit pas pris en charge par un autre organisme et dans la limite de 45 jours maximum par enfant et par an.

Pour connaître les détails des conditions d'attribution et des démarches, se référer au guide de l'action sociale de la Division de l'Accompagnement Social Et Médical (DASEM) sur le site de l'académie de Créteil

→ https://www.ac-creteil.fr/actionsociale



## VII. Les vacances et les loisirs

Pour connaître les détails des conditions d'attribution et des démarches, se référer au guide de l'action sociale de la Division de l'Accompagnement Social Et Médical (DASEM) sur le site de l'académie de Créteil

→ https://www.ac-creteil.fr/actionsociale

#### Fiche n°40: Les colonies de vacances

Dans le cadre de l'action sociale interministérielle, les parents d'enfant âgé de plus de 4 ans et de moins de 18 ans au 1<sup>er</sup> jour du séjour inscrit dans un établissement à but non lucratif hébergeant de façon collective hors du domicile familial, et à l'occasion de leurs vacances scolaires ou de leurs loisirs, des enfants en France, dans les DOM-TOM ou à l'étranger, peuvent bénéficier d'une aide financière. Dans la limite de 45 jours par an.

Dans les cadre des aides sociales d'initiative académique (Asia), les parents peuvent également bénéficier d'une aide financière pour des séjours en colonie de vacances hors période scolaire, de 5 jours minimum et 21 jours maximum. Dans la limite d'un séjour par enfant et par an.

Attention : les aides financières de l'action sociale interministérielle et des aides sociales d'initiative académique ne sont **pas cumulables**.

## Fiche n°41 : Les séjours linguistiques

Dans le cadre de l'action sociale interministérielle, les parents d'enfant âgé de moins de 18 ans au 1<sup>er</sup> jour du séjour bénéficiant d'un séjour de découverte linguistique, éducative ou sportive pendant les vacances scolaires peuvent bénéficier d'une aide financière. Dans la limite de 21 jours par an (les dates de référence étant le calendrier scolaire applicable en France).

La prestation est accordée pour les séjours à l'étranger à titre individuel ou via un organisme sans but lucratif fédéré au sein de :

- La Fédération Française des Organisations de Séjours Culturels et linguistiques (F.F.O.S.C.)
- L'Union Nationale des Associations de Tourisme et de plein air (U.N.A.T.)
- L'Union Nationale des Organisations de Séjours Linguistiques (U.N.O.S.E.L.)



Fiche n°42 : Les séjours dans le cadre éducatif (classes vertes, classes de neige...)

Dans le cadre de l'action sociale interministérielle, les parents d'enfant âgé de moins de 18 ans bénéficiant d'un séjour pendant lequel l'enseignement des disciplines fondamentales continue à être assuré peuvent bénéficier d'une aide financière. Les séjours concernés ont une durée minimum de 5 jours et maximum de 21 jours. Le dispositif concerne un seul séjour hors vacances scolaires, en France ou à l'étranger (neige, mer, nature, patrimoine placé sous le contrôle du Ministère de l'Education Nationale), par année scolaire et par enfant.

Dans les cadre des aides sociales d'initiative académique (Asia), les parents peuvent également bénéficier d'une aide financière pour des séjours collectifs en classe de neige, mer et nature, découverte, placés sous contrôle du ministère de l'éducation nationale. La durée du séjour est de 3 jours minimum et 21 jours maximum, pendant la période scolaire, dans la limite d'un séjour par enfant et par an.

Attention : les aides financières de l'action sociale interministérielle et des aides sociales d'initiative académique ne sont **pas cumulables**.

## Fiche n°43 : L'aide aux activités de loisirs (hors centres de loisirs)

Dans les cadre des aides sociales d'initiative académique (Asia), les parents peuvent également bénéficier d'une aide financière pour une inscription annuelle à une activité sportive, de loisirs ou culturelle dans une association à but non lucratif.

## Fiche n°44 : Les centres familiaux de vacances agréés et gîtes de France

Dans le cadre de l'action sociale interministérielle, les parents d'enfant âgé de moins de 18 ans au 1<sup>er</sup> jour du séjour séjournant dans des maisons familiales de vacances, les villages de vacances y compris gîtes et villages de toile offrant des services collectifs, et les établissements portant le label « gîte de France » (gîtes ruraux, gîtes d'étapes ou de groupes, chambres d'hôtes...) en France métropolitaine ou dans les Départements d'Outre-Mer peuvent bénéficier d'une aide financière. Dans la limite de 45 jours par an pour chacun des enfants à charge du bénéficiaire

Dans le cadre des aides sociales d'initiative académique (Asia), les parents peuvent également bénéficier d'une aide financière pour des séjours en maisons familiales, gîtes de France ou campings agréés à but non lucratif. La durée du séjour est de 10 jours minimum pour des enfants âgés de 2 à 18 ans.

Attention : les aides financières de l'action sociale interministérielle et des aides sociales d'initiative académique ne sont **pas cumulables**.



## Fiche n°45 : Le chèque vacances

Le chèque-vacances est un titre nominatif qui peut être remis aux collectivités publiques et à des prestataires de services agréés, en paiement des dépenses effectuées, sur le territoire national, par les bénéficiaires pour leurs vacances (frais de transport, d'hébergement, de repas ou d'activités de loisirs).

Il repose sur une épargne de l'agent abondée d'une bonification de l'État entre 10 % et 30 %.

Pour les moins de 30 ans à l'ouverture de l'épargne et sous certaines conditions de ressources, la bonification est de 35 %.

Site officiel du dispositif : <a href="https://www.fonctionpublique-chequesvacances.fr/cv/web/home">https://www.fonctionpublique-chequesvacances.fr/cv/web/home</a>



## VIII. Les offres et les aides au logement

Pour connaître les détails des conditions d'attribution et des démarches, se référer au guide de l'action sociale de la Division de l'Accompagnement Social Et Médical (DASEM) sur le site de l'académie de Créteil

→ https://www.ac-creteil.fr/actionsociale

## Fiche n°46: L'aide à l'Installation des Personnels de l'État (AIP)

Dans le cadre de l'action sociale interministérielle, le ministère de la Transformation et de la Fonction publiques propose une aide financière :

- D'un montant maximal de 1 500€ si :
  - Résidence dans une commune relevant d'une « zone ALUR »
  - Exercice de la majeure partie des fonctions en quartiers prioritaires de la politique de la ville
- D'un montant maximal de 700€ dans tous les autres cas.

Cette aide contribue ainsi à financer, dans le cas d'une location vide ou meublée, les dépenses engagées au titre :

- Du premier mois de loyer (provision pour charges comprise)
- Des frais d'agence et de rédaction de bail vous incombant
- Du dépôt de garantie
- Des frais de déménagement

Site officiel du dispositif : https://www.aip-fonctionpublique.fr/

## Fiche n°47 : L'aide au logement du Comité interministériel des villes (CIV)

Dans le cadre des aides sociales d'initiative académique (Asia), les agentes et agents affectés dans des établissements difficiles situés en zone urbaine (établissement REP ou REP+, Éclair où est exercée la majeure partie des fonctions) et exposés à des frais d'équipement et d'installation peuvent bénéficier d'une aide financière s'ils ou elles sont locataires et résident en Île-de-France.

Attention : cette aide financière n'est **pas cumulable** avec l'aide au cautionnement d'un logement.



## Fiche n°48 : L'aide au cautionnement d'un logement

Dans le cadre des aides sociales d'initiative académique (Asia), les agentes et agents justifiant d'un contrat de location peuvent bénéficier d'une aide financière.

Attention : cette aide financière n'est pas cumulable avec l'AIP et le CIV.

Fiche n°49 : L'aide à la première affectation dans l'académie de Créteil (PAAC)

Dans le cadre des aides sociales d'initiative académique (Asia), les personnels affectés pour la 1ère fois dans l'académie de Créteil peuvent bénéficier d'une aide financière.

Attention : cette aide financière est **cumulable** avec l'AIP, le CIV ainsi que l'aide au cautionnement d'un logement et n'est **pas cumulable** avec l'aide spécifique au logement (ASL).

## Fiche n°50 : L'aide spécifique au logement (ASL)

Dans le cadre des aides sociales d'initiative académique (Asia), les personnels enseignants titulaires du second degré s'installant dans un nouveau logement situé en Seine-Saint-Denis dans le cadre d'une 1ère affectation dans l'académie dans un établissement ciblé et s'engageant à rester 3 ans sur ce poste peuvent bénéficier d'une aide financière de 6 000 € payable en 3 ans.

Attention : cette aide financière n'est **pas cumulable** avec les autres aides au logement.



## IX. Autres ressources

Le guide <u>congés familiaux et temps partiel dans la fonction publique : incidences sur la rémunération et la retraite</u> édité en 2017 – Attention, ce guide ne comprend pas les dernières évolutions législatives, notamment celles apportées par la loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019

La page de l'action sociale de l'académie de Créteil sur le site internet académique



## X. Index alphabétique des acronymes et sigles du guide

:H	Allocation d'éducation de l'enfant handicapé
SH	Accompagnantes et accompagnants des
	élèves en situation de handicap
P	Allocation journalière d'accompagnement
	d'une personne en fin de vie
A	Allocation journalière du proche aidant
	All (1) IS I (1)
P	Allocation journalière de présence parentale
	Aide sociale à l'enfance
SS	Personnels administratifs, techniques,
	sociaux et de santé
S	Allocation aux vieux travailleurs salariés
	Caisse d'allocations familiales
SU	Chèque emploi service universel
SEM	Division de l'Accompagnement Social Et
	Médical
DEN	Direction des services départementaux de
	l'Éducation nationale
	Fonction publique de l'Etat
=	Ingénieurs et personnels techniques et
	administratifs de recherche et de formation
	nouvelle bonification indiciaire
1	Organisme français autorisé pour l'adoption
S	Pacte civil de solidarité
4	Assistance médicale à la procréation
ParE	Prestation partagée d'éducation de l'enfant
	Supplément familial de traitement
С	Salaire minimum de croissance