

Guide des dispositifs existants liés aux charges parentales et familiales

à destination des personnels
de l'académie de Créteil



Janvier 2024 (version 2)

Les ajouts et principales modifications sont **surlignés** dans le texte

Table des matières

Bienvenue	4
Fiche n°0 : Comment trouver l'information dont j'ai besoin ? A qui m'adresser ?	4
I. 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.....	16
Fiche n°9 : Le congé d'adoption.....	18
Fiche n°10 : Le congé de paternité et d'accueil de l'enfant	20
III. Je souhaite aménager mon temps de travail	22
Fiche n°11 : L'autorisation spéciale d'absence pour allaitement.....	22
Fiche n°12 : Le congé parental	23
Fiche n°13 : Le temps partiel de droit à l'occasion de la naissance ou de l'accueil d'un enfant	28
Fiche n°14 : Le temps partiel sur autorisation, sous réserve des nécessités de service	32
Fiche n°15 : Le temps partiel annualisé	34
Fiche n°16 : La disponibilité et le congé pour élever un enfant, accordés de droit.....	35
Fiche n°17 : La disponibilité et le congé pour suivi de conjoint ou conjointe, accordés de droit	38
Fiche n°18 : La disponibilité et le congé pour convenances personnelles, accordés sous réserve des nécessités de service	40
Fiche n°19 : Le supplément familial de traitement.....	43
Fiche n°20 : Autorisation d'absence diverses.....	45
Fiche n°21 : FOCUS retraite	47
IV. Je souhaite faire garder mon enfant	53
Fiche n°22 : Demande de place en crèche	53
Fiche n°23 : Le Chèque Emploi Service Universel Garde d'enfant 0 – 6 ans	53
Fiche n°24 : La garde périscolaire et la restauration scolaire	54
Fiche n°25 : Le centre de loisirs sans hébergement.....	54
V. J'accompagne mon enfant dans sa scolarité	55

Fiche n°26 : L'aménagement d'horaires pour la rentrée scolaire.....	55
Fiche n°27 : L'autorisation d'absence des représentants de parents d'élèves.....	56
VI. J'accompagne mes proches malades ou en situation de handicap.....	57
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.....	57
Fiche n°29 : Les journées <i>garde d'enfant / enfant malade</i>	60
Fiche n°30 : Le don de jours – accompagnement d'un proche.....	61
Fiche n°31 : Le congé de présence parentale – accompagnement d'un enfant en cas de maladie, d'accident ou de handicap	63
Fiche n°32 : Le congé de solidarité familiale - accompagnement d'un proche en fin de vie	66
Fiche n°33 : Le congé de proche aidant.....	68
Fiche n°34 : Le temps partiel de droit pour donner des soins à un proche en cas de maladie, d'accident ou de handicap	71
Fiche n°35 : Les aménagements d'horaires pour l'accompagnement d'un proche handicapé	72
Fiche n°36 : L'allocation aux parents d'enfant handicapé de moins de 20 ans.....	73
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	73
Fiche n°38 : L'aide aux parents en séjour de repos ou de convalescence avec enfants ...	73
Fiche n°39 : Les séjours en centres de vacances spécialisés et agréés	74
VII. Les vacances et les loisirs	75
Fiche n°40 : Les colonies de vacances	75
Fiche n°41 : Les séjours linguistiques	75
Fiche n°42 : Les séjours dans le cadre éducatif (classes vertes, classes de neige.....)	76
Fiche n°43 : L'aide aux activités de loisirs (hors centres de loisirs)	76
Fiche n°44 : Les centres familiaux de vacances agréés et gîtes de France	76
Fiche n°45 : Le chèque vacances	77
VIII. Les offres et les aides au logement	78
Fiche n°46 : L'aide à l'Installation des Personnels de l'État (AIP).....	78
Fiche n°47 : L'aide au logement du Comité interministériel des villes (CIV)	78
Fiche n°48 : L'aide au cautionnement d'un logement.....	79
Fiche n°49 : L'aide à la première affectation dans l'académie de Créteil (PAAC).....	79
Fiche n°50 : L'aide spécifique au logement (ASL).....	79
IX. Autres ressources.....	80
X. Index alphabétique des acronymes et sigles du guide.....	81

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 (conгés, 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.

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

Mon affectation	Mon contact
Ecole (1 ^{er} degré)	Secrétariat de ma circonscription
EPLÉ (2 nd degré)	Secrétariat de mon EPLÉ
DSDEN	Bureau des personnels de ma DSDEN
Rectorat	Bureau des personnels du rectorat

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 Service-Public.fr 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

I. 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

<i>Code de la santé publique : article L.2141-1</i>
<i>Code du travail : article L.1225-16</i>
<i>Loi n° 2021-1017 du 2 août 2021 relative à la bioéthique</i>
<i>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</i>
<i>Arrêté du 28 septembre 2021 relatif aux règles de bonnes pratiques cliniques et biologiques d'assistance médicale à la procréation</i>
<i>Circulaire du 24 mars 2017 relative aux autorisations d'absence dans le cadre d'une assistance médicale à la procréation (PMA)</i>

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 ?

- ➔ Fonctionnaires titulaires et fonctionnaires stagiaires : transmettre la déclaration de grossesse à son contact (cf. fiche n°0)
- ➔ 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 agenttes 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 suivant 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.



ACADÉMIE
DE CRÉTEIL

Liberté
Égalité
Fraternité

Références

<i>Code de la santé publique, article R2122-1</i>
<i>Code de la sécurité sociale, article D532-1</i>
<i>Décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels de l'Etat, article 49</i>
<i>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 fonction publique de l'Etat</i>
Service-public.fr Déclaration de grossesse
Service-public.fr J'attends un enfant

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

<i>Code de la fonction publique : article L622-1</i>
<i>Code de la santé publique : articles L2122-1, R2122-1 et R2122-3</i>
<i>Circulaire n° 2017-050 du 15 mars 2017 (Bulletin officiel de l'éducation nationale, de la jeunesse et des sports)</i>
<i>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 fonction publique de l'Etat</i>
Service-public.fr A-t-on droit à des absences liées à la grossesse dans la fonction publique ?

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

<i>Code de la fonction publique : article L622-1</i>
<i>Circulaire n° 2017-050 du 15 mars 2017 (Bulletin officiel de l'éducation nationale, de la jeunesse et des sports)</i>
<i>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 fonction publique de l'Etat</i>
Service-public.fr A-t-on droit à des absences liées à la grossesse dans la fonction publique ?

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) : ce.77medprev@ac-creteil.fr
- 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 fonction publique de l'Etat

Service-public.fr [A-t-on droit à des absences liées à la grossesse dans la fonction publique ?](#)

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 accordés 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) : ce.77medprev@ac-creteil.fr
- 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 ?

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

Références

<i>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</i>
--

<i>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 fonction publique de l'Etat</i>
--

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 ^{er} ou 2 ^{ème} enfant	6 semaines	10 semaines	16 semaines
3 ^e 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

La période prénatale du congé de maternité peut être reportée sur la période postnatale, sur demande et sur prescription médicale attestant l'absence de contre-indication médicale à ce report, dans la limite de trois semaines. La période postnatale est alors augmentée d'autant. En cas d'arrêt de travail pendant la période qui a fait l'objet d'un report, ce dernier est annulé et le congé prénatal débute à compter du premier jour de l'arrêt de travail jusqu'à la date de l'accouchement. La période initialement reportée sur la période postnatale est alors réduite d'autant.

Accordé de droit

Le report n'est pas accordé en cas de grossesse multiple.

Accouchement tardif

En cas d'accouchement après la date prévue, le congé prénatal est prolongé jusqu'à la date de l'accouchement. La durée du congé postnatal reste identique.

Accouchement prématuré

Lorsque l'accouchement intervient avant la date prévue, la durée du congé pour maternité n'est pas réduite. La période de congé prénatal non utilisé s'ajoute au congé postnatal.

Hospitalisation de l'enfant

- Si l'accouchement intervient plus de 6 semaines avant la date prévue et exige l'hospitalisation de l'enfant, la durée du congé de maternité est rallongée du nombre de jours compris entre la naissance et la date prévue de début du congé prénatal. Attention cette période ne peut pas être reportée à la fin de l'hospitalisation de l'enfant. Accordée de droit.
- Si l'enfant reste hospitalisé plus de 6 semaines suivant sa naissance, la mère a la possibilité de reprendre son travail et de reporter le reliquat de son congé postnatal à la fin de cette hospitalisation. 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 ou l'agente 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

Hospitalisation de l'enfant

- Si l'accouchement intervient plus de 6 semaines avant la date prévue et exige l'hospitalisation de l'enfant : transmission de tout document attestant de la durée de l'hospitalisation de l'enfant
- Si l'enfant reste hospitalisé plus de 6 semaines suivant sa naissance : la demande doit indiquer la date d'interruption du congé de maternité et la durée du congé faisant l'objet du report. Elle doit être 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, elle ou il transmet également :
 - Tout document justifiant qu'elle est la conjointe ou qu'il est le conjoint de la mère ou la personne liée à elle par un pacte civil de solidarité ou vivant maritalement avec elle
 - Un document indiquant que le père de l'enfant ne bénéficie pas de ce congé

Quels impacts sur la carrière et la rémunération ?

Dispositions communes aux fonctionnaires titulaires, fonctionnaires stagiaires et agentes et agents contractuels :

Traitement

- ✓ 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 / intégralité de la rémunération
- ✓ Si travail à temps partiel avant le congé, l'agente est rétablie à temps plein pendant la durée du congé

Dispositions spécifiques

➔ Fonctionnaires titulaires

Traitement

- ✓ 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

Avancement, promotion et formation

- ✓ 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

Fin du congé maternité

- ✓ À la fin du congé, réaffectation dans l'ancien emploi

→ Fonctionnaires stagiaires

Durée du stage

- ✓ Le congé de maternité 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 de maternité au-delà d'un dixième de la durée du stage prolonge le stage sans modifier la date d'effet de la titularisation

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

Droits aux congés et temps partiel

- ✓ 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

Fin du congé maternité

- ✓ 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

<i>Code de la fonction publique : articles L631-1 à L631-5</i>
<i>Loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat : article 34</i>
<i>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</i>
<i>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</i>
<i>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</i>
<i>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</i>
<i>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</i>
<i>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</i>
<i>Décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels de l'Etat : articles 15 et 32</i>
<i>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</i>
<i>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</i>
<i>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 fonction publique de l'Etat</i>
<i>Service-public.fr Congé de maternité dans la fonction publique</i>

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 ?

Dispositions communes aux fonctionnaires titulaires, fonctionnaires stagiaires et agents et agents contractuels :

Traitement

- ✓ 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 / intégralité de la rémunération

Dispositions spécifiques

→ Fonctionnaires titulaires

Traitement

- ✓ 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

Avancement, promotion et formation

- ✓ 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

Durée du stage

- ✓ 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 10^{ème} 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

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

Droits aux congés et temps partiel

- ✓ 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

<i>Code de la fonction publique : articles L631-1 à L631-2, L631-6 et L631-7</i>
<i>Code du travail : article L3142-4</i>
<i>Loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat : article 34</i>
<i>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</i>
<i>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</i>
<i>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</i>
<i>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</i>
<i>Décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels de l'Etat : article 15</i>
<i>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.</i>
<i>Service-public.fr Congé de 3 jours pour naissance ou adoption dans la fonction publique</i>

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 pris par un seul parent	Congé réparti entre les deux parents
	22 semaines	22 semaines + 32 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 ou l'agente 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

Guide des dispositifs existants liés aux charges parentales et familiales à destination des personnels de l'académie de Créteil

Quels impacts sur la carrière et la rémunération ?

Dans les mêmes conditions que la fiche n°7 « Le congé de maternité »

Références

<i>Code de la fonction publique : articles L631-1 à L631-2 et L631-8</i>
<i>Code du travail : articles L1225-37 et L1225-40</i>
<i>Loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat : article 34</i>
<i>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</i>
<i>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</i>
<i>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</i>
<i>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</i>
<i>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</i>
<i>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</i>
<i>Décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels de l'Etat : articles 15 et 32</i>
<i>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.</i>
<i>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 fonction publique de l'Etat</i>
<i>Service-public.fr Congé d'adoption dans la fonction publique</i>

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 au-delà 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 ou l'agente 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 ?

Dans les mêmes conditions que la fiche n°7 « Le congé de maternité »

Références

<i>Code de la fonction publique : articles L631-1 à L631-2 et L631-9</i>
<i>Code du travail : article L1225-35 et D1225-8-1</i>
<i>Loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat : article 34</i>
<i>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</i>
<i>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</i>
<i>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</i>
<i>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</i>
<i>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</i>
<i>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</i>
<i>Décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels de l'Etat : articles 15 et 32</i>
<i>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</i>
<i>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.</i>
<i>Service-public.fr Congé de paternité et d'accueil de l'enfant dans la fonction publique</i>

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

<i>Code de la fonction publique : article L622-1</i>
<i>Loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique : article 46</i>
<i>Loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique ECHEANCIER</i>
<i>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 fonction publique de l'Etat</i>
<i>Service-public.fr A-t-on droit à des absences liées à la grossesse dans la fonction publique ?</i>

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 :
 - 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 :
 - 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 ?

Dispositions communes aux fonctionnaires titulaires, fonctionnaires stagiaires et agentes et agents contractuels :

Traitement

- ✓ 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).

La PréParE remplace le complément de libre choix d'activité (CLCA) depuis le 1^{er} avril 2017.

Dispositions spécifiques

➔ Fonctionnaires titulaires

LE SAVEZ-VOUS ?

Le poste de l'agent ou agente titulaire est conservé pendant 6 mois. Au bout de 6 mois et 1 jour, l'agente ou l'agent perd son poste.

Avancement, promotion et formation

- ✓ La période de congé parental est assimilée à des services effectifs dans le corps
- ✓ Conservation de ses droits à l'avancement, dans la limite d'une durée de cinq ans pour l'ensemble de sa carrière pour les périodes de congé parental intervenues depuis le 8 août 2019
- ✓ 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

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 1^{er} janvier 2004

Fin du congé parental

- ✓ 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. Elle ou il est réaffecté dans son emploi. Si celui-ci ne peut lui être proposé, la ou le fonctionnaire est affecté dans un emploi le plus proche de son dernier lieu de travail
- ✓ Quatre semaines au moins avant sa réintégration, la ou 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

Stage

- ✓ 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

Titularisation

- ✓ 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

Durée de services effectifs

- ✓ 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 agentes et 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

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)

Fin du congé parental

- ✓ 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

LE SAVEZ-VOUS ?

Pendant votre congé parental, vous pouvez demander à bénéficier des formations suivantes

- Formations continues
- Bilan de compétences
- Validation des acquis de l'expérience (VAE)

Une demande de bilan de compétences doit être formulée au maximum 6 mois avant la fin de la dernière période de congé parental.

LE SAVEZ-VOUS ?

En principe, il n'est pas possible d'exercer une activité professionnelle lucrative pendant son congé parental sauf si cette activité est en lien avec le congé parental et permet d'assurer normalement l'éducation de l'enfant, exemple : assistant ou assistante maternelle (circulaire FP n° 2157 du 11/03/2008)

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 FP n° 2157 du 11 mars 2008 relative au cumul d'activités et portant application de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires modifiée, notamment son article 25, et du décret n° 2007-658 du 2 mai 2007 relatif au cumul d'activités des fonctionnaires, des agents non titulaires de droit public et des ouvriers des établissements industriels de l'État

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

Service-public.fr [Congé parental dans la fonction publique](#)

Service-public.fr [Prestation partagée d'éducation de l'enfant \(PreParE\)](#)

Service-public.fr [Comment les enfants sont-ils pris en compte pour la retraite du salarié ?](#)

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

Quoi ?

L'autorisation d'accomplir un travail à temps partiel est **accordée de plein droit** :

- 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

→ Fonctionnaires titulaires

Personnels du 1^{er} degré

L'autorisation d'accomplir un travail à temps partiel est accordée selon une quotité de 50 ou 75 %. Elle est accordée pour une année scolaire et doit être renouvelée chaque année.

Personnels du 2nd degré et IATSS (personnels administratifs, techniques, sociaux, de santé et ITRF)

L'autorisation d'accomplir un travail à temps partiel est accordée selon une quotité de 50, 60, 70 ou 80 %. Exception : les agentes et agents comptables ne peuvent bénéficier d'un temps partiel de droit qu'à hauteur de 80%.

L'autorisation est accordée pour une année scolaire, 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.

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 semaine, 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


Personnels du 2nd degré et IATSS (personnels administratifs, techniques, sociaux, de santé et ITRF)

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 une année scolaire, 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 ?

Se référer aux circulaires académiques pour les démarches à effectuer pour une demande, une modification ou un arrêt de temps partiel.

 Colibris	Démarches en ligne via Colibris pour les personnels IATSS et les personnels enseignants du 1^{er} degré public du 93 .
---	--

Quels impacts sur la carrière et la rémunération ?

Dispositions communes aux fonctionnaires titulaires, fonctionnaires stagiaires et agentes et agents contractuels :

Traitement

- ✓ 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, fraction égale respectivement aux 6/7^{ème} ou aux 32/35^{ème} de la rémunération
- ✓ Supplément familial de traitement (SFT) non modifié

Avancement, promotion et formation

- ✓ Périodes de travail à temps partiel assimilées à des périodes à temps plein pour la ou le fonctionnaire titulaire en ce qui concerne la détermination des droits en matière d'avancement, de promotion et de formation ainsi que pour l'agente ou l'agent contractuel en ce qui concerne 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 et pour certains congés

Fin du temps partiel

- ✓ Réintégration à temps plein ou modification des conditions d'exercice du temps partiel 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 au statut de la ou du fonctionnaire titulaire ou un emploi analogue pour les agentes et agents contractuels

Dispositions spécifiques

→ Fonctionnaires titulaires

Retraite

- ✓ Temps partiel de droit à l'occasion de la naissance ou de l'accueil d'un enfant entre en compte dans la constitution du droit à pension dans la limite de trois ans par enfant né ou adopté à partir du 1^{er} janvier 2004
- ✓ Autres périodes de travail effectuées à temps partiel décomptées, dans la liquidation de la pension, au prorata de la durée travaillée. A compter du 1^{er} janvier 2004 ces périodes peuvent être décomptées comme des périodes de travail à temps plein, sous réserve du versement d'une retenue pour pension (sur-cotisation). Cette prise en compte ne pouvant avoir pour effet d'augmenter la durée de services de plus de quatre trimestres

→ Fonctionnaires stagiaires

Durée du stage

- ✓ Durée du stage 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 %)

Avancement, promotion et formation

- ✓ Périodes de travail à temps partiel prises en compte pour leur durée effective pour la détermination des droits à l'avancement, à la promotion et à la formation

→ Agentes et agents contractuels

Retraite

- ✓ Périodes de travail à temps partiel 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 1 ^{er} 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

<i>Code de la fonction publique : articles L612-1 à L612-11</i>
<i>Code des pensions civiles et militaires de retraite : articles L4 à L5, L9, L11, L11 bis, L13 et R9</i>
<i>Code de l'éducation : Sous-section 1 : Le temps partiel (Articles D911-4 à R911-11)</i>
<i>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</i>
<i>Décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels de l'Etat : articles 34 à 42</i>
<i>écret 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</i>
<i>Décret n° 2014-940 du 20 août 2014 relatif aux obligations de service et aux missions des personnels enseignants exerçant dans un établissement public d'enseignement du second degré</i>
<i>Circulaire ministérielle n° 2015-105 du 30 juin 2015 relative au travail à temps partiel des personnels enseignants exerçant dans les établissements publics du second degré, parue au BOEN n° 27 du 2 juillet 2015</i>
<i>Circulaire ministérielle n° 2014-116 du 3 septembre 2014 relative au travail à temps partiel des personnels enseignants du premier degré exerçant dans les écoles, parue au BOEN n° 32 du 4 septembre 2014</i>
<i>Circulaire annuelle académique relative à l'exercice de fonction à temps partiel des personnels enseignants du second degré public, d'éducation et des psychologues de l'Education nationale</i>
<i>Circulaire annuelle académique relative au temps partiel des personnels contractuels enseignants, conseillers principaux d'éducation ou psychologues de l'éducation nationale du 2nd degré public</i>
<i>Circulaire annuelle académique relative à l'exercice des fonctions à temps partiel des personnels ATSS</i>
<i>Notes de service annuelles pour la mise en place du temps partiel dans le 1^{er} degré des DSDEN du 77, 93 et 94</i>
<i>Circulaire annuelle académique relative aux modalités de mise en œuvre du temps partiel dans le premier degré des établissements d'enseignement privés sous contrat</i>
<i>Circulaire annuelle académique relative aux modalités de mise en œuvre du temps partiel dans le second degré des établissements d'enseignement privés sous contrat</i>
<i>Service-public.fr Travail à temps partiel d'un fonctionnaire</i>
<i>Service-public.fr Travail à temps partiel d'un contractuel de la fonction publique</i>

Fiche n°14 : Le temps partiel sur autorisation, sous réserve des nécessités de service

Quoi ?

L'autorisation d'accomplir un travail à temps partiel peut être accordée sous réserve des nécessités de la continuité et du fonctionnement du service, compte tenu des possibilités d'aménagement de l'organisation du travail.

→ Fonctionnaires titulaires

Personnels du 1^{er} degré

L'autorisation d'accomplir un travail à temps partiel est accordée selon une quotité de 50 ou 75 %. Elle est accordée pour une année scolaire et doit être renouvelée chaque année.

Personnels du 2nd degré et IATSS (personnels administratifs, techniques, sociaux, de santé et ITRF)

L'autorisation d'accomplir un travail à temps partiel est accordée selon une quotité de 50, 60, 70, 80 ou 90 %. Exception : les agentes et agents comptables ne peuvent bénéficier d'un temps partiel de droit qu'à hauteur de 80 ou 90%.

L'autorisation est accordée pour une année scolaire, 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.

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.

LE SAVEZ-VOUS ?

Cas particulier du temps partiel pour créer ou reprendre une entreprise – cumul d'activité

L'autorisation d'accomplir un service à temps partiel est accordée pour une durée maximale de trois ans, renouvelable pour une durée d'un an, à compter de la création ou de la reprise de cette entreprise. Une nouvelle autorisation d'accomplir un service à temps partiel pour créer ou reprendre une entreprise ne peut être accordée moins de trois ans après la fin d'un service à temps partiel pour la création ou la reprise d'une entreprise.

La compatibilité du projet de création ou de reprise d'une entreprise avec les fonctions exercées par l'agent ou l'agente au cours des trois années précédant sa demande d'autorisation est vérifiée par la commission de déontologie.



Demande d'autorisation de cumul d'activité à effectuer en ligne via Colibris pour les personnels :

- [d'enseignement du 1^{er} degré public de Seine-et-Marne \(77\)](#) et du [Val-de-Marne \(94\)](#)
- [d'enseignement et Psy-EN du 1^{er} degré public de Seine-Saint-Denis \(93\)](#)
- [d'enseignement exerçant dans un établissement privé](#) de l'académie

➔ 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

Personnels du **2nd degré et IATSS** (personnels administratifs, techniques, sociaux, de santé et ITRF)

L'autorisation d'accomplir un service à temps partiel selon les quotités de 50, 60, 70, 80 ou 90 % peut être accordée aux agentes et agents contractuels lorsqu'elles et ils sont employés depuis plus d'un an à temps complet ou en équivalent temps plein.

L'autorisation est accordée pour une année scolaire, 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 ?

Se référer aux circulaires académiques pour les démarches à effectuer pour une demande, une modification ou un arrêt de temps partiel.



Démarches en ligne via Colibris pour les [personnels IATSS](#) et les [personnels enseignants du 1^{er} degré public du 93.](#)

Quels impacts sur la carrière et la rémunération ?

Se référer à la fiche n°13 « Le temps partiel de droit à l'occasion de la naissance ou de l'accueil d'un enfant »

Références

Se référer à la fiche n°13 « Le temps partiel de droit à l'occasion de la naissance ou de l'accueil d'un enfant »

Code de la fonction publique : article L123-8

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 ?

Se référer aux circulaires académiques pour les démarches à effectuer pour une demande, une modification ou un arrêt de temps partiel.

 Colibris	Démarches en ligne via Colibris pour les personnels IATSS et les personnels enseignants du 1^{er} degré public du 93 .
---	--

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 à la fiche n°13 « Le temps partiel de droit à l'occasion de la naissance ou de l'accueil d'un enfant »

Références

Se référer aux fiches n°13 « Le temps partiel de droit à l'occasion de la naissance ou de l'accueil d'un enfant » et n°14 « Le temps partiel sur autorisation, sous réserve des nécessités de service »

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

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.

LE SAVEZ-VOUS ?

Il est possible d'exercer une activité professionnelle si celle-ci n'entrave pas l'éducation de l'enfant

Le cumul d'activité doit également être compatible avec les fonctions exercées par l'agent ou l'agente au cours des trois années précédant sa mise en disponibilité, celui-ci est vérifié par la commission de déontologie


LE SAVEZ-VOUS ?

La mise en disponibilité induit la perte de son affectation

Comment ?

→ Fonctionnaires titulaires

Au moins trois mois avant le terme de la disponibilité, transmettre la demande du renouvellement ou de réemploi : [Modèle de lettre](#)

 Colibris	Demande de disponibilité à effectuer en ligne via Colibris pour les personnels d'enseignement du 1^{er} degré public de Seine-et-Marne (77) et de Seine-Saint-Denis (93)
---	--

→ 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. 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 ?

Dispositions communes aux fonctionnaires titulaires, fonctionnaires stagiaires et agentes et agents contractuels :

Traitement

- ✓ 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).

La PréParE remplace le complément de libre choix d'activité (CLCA) depuis le 1^{er} avril 2017.

Dispositions spécifiques

→ Fonctionnaires titulaires

Avancement, promotion et formation

- ✓ Droits à l'avancement conservés pendant une durée maximale de cinq ans et période assimilée à des services effectifs
- ✓ Période non comptabilisée au titre d'un engagement de servir

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.

Retraite

- ✓ 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

Fin de la mise en disponibilité

- ✓ 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

➔ Agentes et agents contractuels

Fin de la mise en disponibilité

- ✓ 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

<i>Code de la fonction publique : article L511-1, articles L514-1 à L514-8 et article L515-9</i>
<i>Code des pensions civiles et militaires de retraite : articles L9 et R9</i>
<i>Code de la sécurité sociale : articles L161-8 et R161-3</i>
<i>Décret n° 2020-69 du 30 janvier 2020 relatif aux contrôles déontologiques dans la fonction publique</i>
<i>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</i>
<i>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</i>
<i>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</i>
<i>Circulaire n°FP2045 du 13 mars 2003 relative à la modification du régime de certaines positions statutaires des fonctionnaires de l'État</i>
<i>Notes de service annuelles pour la demande de mise en disponibilité dans le 1^{er} degré des DSDEN du 77, 93 et 94</i>
Service-public.fr Disponibilité du fonctionnaire
Service-public.fr Fonction publique : un contractuel peut-il être mis en disponibilité ?

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

Quoi ?

→ Fonctionnaires titulaires

Pour suivre sa conjointe 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 conjointe 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 conjointe 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.

LE SAVEZ-VOUS ?

Il est possible d'exercer une activité professionnelle pendant la disponibilité et le congé pour suivi de conjoint

Le cumul d'activité doit être compatible avec les fonctions exercées par l'agent ou l'agente au cours des trois années précédant sa mise en disponibilité, celui-ci est vérifié par la commission de déontologie

LE SAVEZ-VOUS ?

La mise en disponibilité induit la perte de son affectation

Comment ?

Dans les mêmes conditions que la fiche n°16 « La disponibilité et le congé pour élever un enfant, accordés de droit »

Quels impacts sur la carrière et la rémunération ?

Dispositions communes aux fonctionnaires titulaires, fonctionnaires stagiaires et agentes et agents contractuels :

Traitement

- ✓ Disponibilité non rémunérée

Dispositions spécifiques

→ Fonctionnaires titulaires

Avancement, promotion et formation

- ✓ Droits à l'avancement conservés pendant une durée maximale de cinq ans si l'une des 2 conditions suivantes est remplie :
 - Si le personnel exerce une activité salariée (dans le secteur privé ou le secteur public) représentant une durée de travail d'au moins 600 heures par an
 - Si le personnel exerce une activité indépendante procurant un revenu brut annuel au moins égal à 6 762 €
- ✓ Période non comptabilisée au titre d'un engagement de servir

Retraite

- ✓ La disponibilité n'est pas prise en compte pour la retraite de fonctionnaire. Toutefois, si le personnel exerce une autre activité professionnelle rémunérée pendant la disponibilité, des droits à pension auprès du régime de retraite dont relève cette activité sont acquis

Fin de la mise en disponibilité

- ✓ 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

→ Agentes et agents contractuels

Fin de la mise en disponibilité

- ✓ 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

Se référer à la fiche n°16 « La disponibilité et le congé pour élever un enfant, accordés de droit »

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 contrat à durée indéterminée 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.

LE SAVEZ-VOUS ?

Il est possible d'exercer une activité professionnelle pendant la disponibilité et le congé pour convenances personnelles

Le cumul d'activité doit être compatible avec les fonctions exercées par l'agent ou l'agente au cours des trois années précédant sa mise en disponibilité, celui-ci est vérifié par la commission de déontologie


LE SAVEZ-VOUS ?

La mise en disponibilité induit la perte de son affectation

Comment ?

→ Fonctionnaires titulaires

Au moins trois mois avant le terme de la disponibilité, transmettre la demande du renouvellement ou de réemploi : [Modèle de lettre](#)

 Colibris	Demande de disponibilité à effectuer en ligne via Colibris pour les personnels d'enseignement du 1^{er} degré public de Seine-et-Marne (77) et de Seine-Saint-Denis (93)
---	--

→ 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 au moins 3 mois avant la fin du congé en cours, sauf en cas de motif grave, notamment en cas de diminution des revenus du ménage

Quels impacts sur la carrière et la rémunération ?

Dispositions communes aux fonctionnaires titulaires, fonctionnaires stagiaires et agentes et agents contractuels :

Traitement

- ✓ Disponibilité non rémunérée

Dispositions spécifiques

→ Fonctionnaires titulaires

Avancement, promotion et formation

- ✓ Droits à l'avancement conservés pendant une durée maximale de cinq ans si l'une des 2 conditions suivantes est remplie :
 - Si le personnel exerce une activité salariée (dans le secteur privé ou le secteur public) représentant une durée de travail d'au moins 600 heures par an
 - Si le personnel exerce une activité indépendante procurant un revenu brut annuel au moins égal à 6 762 €
- ✓ Période non comptabilisée au titre d'un engagement de servir

Retraite

- ✓ La disponibilité n'est pas prise en compte pour la retraite de fonctionnaire. Toutefois, si le personnel exerce une autre activité professionnelle rémunérée pendant la disponibilité, des droits à pension auprès du régime de retraite dont relève cette activité sont acquis

Fin de la mise en disponibilité

- ✓ Réintégration : si refus successifs des trois postes proposés, risque de licenciement après avis de la commission administrative paritaire

→ Agentes et agents contractuels

Fin de la mise en disponibilité

- ✓ 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

Se référer à la fiche n°16 « La disponibilité et le congé pour élever un enfant, accordés de droit »

Fiche n°19 : Le supplément familial de traitement

Quoi ?

Le supplément familial de traitement (SFT) fait partie de la rémunération aux côtés 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 salariée 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 CHARGE	ÉLÉMENT		Minimum mensuel	Maximum mensuel
	Fixe mensuel (en euros)	Proportionnel (en % du traitement indiciaire)		
Un enfant	2,29	-	2,29 €	2,29 €
Deux enfants	10,67	3	76,97 €	116,55 €
Trois enfants	15,24	8	192,06 €	297,61 €
Par enfant au-delà du troisième	4,57	6	137,18 €	216,34 €

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. Toutefois, le SFT ne peut pas être inférieur au montant minimum versé à un agent travaillant à temps plein et ayant le même nombre d'enfants à charge que la personne travaillant à temps partiel.

Références

<i>Code de la fonction publique : article L115-1, L712-1, L712-7 à L712-13, L822-3, L822-8 et L822-15</i>
<i>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</i>
<i>Circulaire annuelle relative au paiement du supplément familial de traitement (SFT) dans l'académie de Créteil</i>
<i>Circulaire du 9 août 1999 relative aux modalités de calcul et de versement du supplément familial de traitement</i>
Service-public.fr Supplément familial de traitement (SFT) dans la fonction publique

Fiche n°20 : Autorisation d'absence diverses

Quoi ?

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.

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 la ou 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.

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 conjointe 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 conjointe 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

<i>Code de la fonction publique : article L622-1</i>
<i>Code de la fonction publique : article L622-2</i>
<i>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</i>
<i>Circulaire n°2019-086 du 27 septembre 2019 de l'académie de Créteil relative aux congés et autorisations d'absence des personnels des services académiques pour l'année scolaire 2019-2020</i>
<i>Circulaire n° 2017-050 du 15 mars 2017 (Bulletin officiel de l'éducation nationale, de la jeunesse et des sports)</i>
<i>Circulaire FP7 n° 002874 du 7 mai 2001 autorisations exceptionnelles d'absence et pacte civil de solidarité</i>
<i>Politiques des congés des agentes et agents des services académiques</i>

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**

Retraite complémentaire : 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 tableaux récapitulatifs ci-après.

1. Fonctionnaires titulaires

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

Fonctionnaires titulaires		Durée prise en compte pour la constitution du droit à pension (= durée d'assurance)		Durée prise en compte pour la liquidation de la pension (= trimestres liquidables)	
Références		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 pendant lesquels le personnel est en activité (*)		Tous les trimestres travaillés	
	Services accomplis à temps partiel sous réserve des nécessités de service				
Temps partiel	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 sur le salaire. Dans la limite de 4 trimestres.	
	Services accomplis à temps partiel de droit pour élever un enfant				
Congés familiaux	Congé parental	<u>Enfant né ou adopté après le 01/01/2004</u> : Tous les trimestres dans la limite de 3 ans (= 12 trimestres) par enfant né ou adopté à partir du 01/01/2004	<u>Enfant né ou adopté avant le 01/01/2004</u> :	<u>Enfant né ou adopté après le 01/01/2004</u> : Tous les trimestres dans la limite de 3 ans (= 12 trimestres) par enfant né ou adopté à partir du 01/01/2004	<u>Enfant né ou adopté avant le 01/01/2004</u> :
	Congé pour adoption				
	Congé de présence parentale				
	Disponibilité pour élever un enfant de moins de 12 ans				
			Aucune		Aucune

(*) 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.

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

a) Majoration de la durée de l'assurance retraite

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

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.

b) Majoration du montant de la pension

Les fonctionnaires titulaires ayant élevé **au moins trois enfants**, dans les conditions suivantes :

- Pendant au moins 9 ans* avant leur 16^{ème} 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)

bénéficient d'une majoration de pension de 10% pour 3 enfants et 5% par enfant supplémentaire.

La demande est à effectuer par formulaire [Cerfa n° 13581*03](#)

Réforme 2023 : Suppression de la condition des 9 ans d'éducation pour tous les enfants décédés. Exclusion du bénéfice de cette majoration pour les parents violents.

c) Bonification concernant les enfants nés avant le 1^{er} janvier 2004

Les fonctionnaires dont l'enfant est né avant le 1^{er} janvier 2004 bénéficient de 4 trimestres supplémentaires par enfant s'ils ou elles ont **interrompu ou réduit leur activité** pour une durée égale ou supérieure à 2 mois par enfant (dans certaines conditions) et sous réserve que l'enfant ait été élevé pendant 9 ans au moins avant son 21^{ème} anniversaire.

Les **femmes** fonctionnaires ayant accouché au cours de leurs années d'études avant le 1^{er} 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.

d) Réforme 2023 – Création d'une nouvelle surcote : « la surcote parentale »

Applicable aux pensions prenant effet à compter du 1^{er} septembre 2023, ce nouveau dispositif concerne les pères et mères de famille bénéficiant d'une pension de retraite à taux plein. Son but est d'éviter que les mères de famille ne soient pénalisées par le report de l'âge légal de départ à la retraite à 64 ans.

La surcote parentale correspond à une augmentation de la pension de retraite de base de **1,25 % par trimestre accompli supplémentaire** travaillé entre 63 et 64 ans. Cela représente jusqu'à 5 % pour une année entière.

Pour en bénéficier, il faut :

- avoir au moins 63 ans ;
- bénéficiaire d'au moins un trimestre de majoration de durée d'assurance pour enfant (maternité, adoption, éducation, enfant handicapé, congé parental) ;
- avoir atteint la durée d'assurance requise pour obtenir le taux plein (soit 43 annuités).

La surcote « classique » et la surcote « parentale » s'additionnent.

e) Dispositifs de retraite anticipée

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 %.

LE SAVEZ-VOUS ?

Le dispositif de retraite anticipée pour la ou 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.

2. Agentes et agents contractuels

Agentes et agents contractuels		Durée prise en compte pour la constitution du droit à pension (= durée d'assurance)
Référence		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 est 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 :

a) *Majoration de la durée de l'assurance retraite*

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.

b) *Majoration du montant de l'assurance retraite*

Agentes et agents contractuels ayant eu **au moins trois enfants**.

Références

<i>Code des pensions civiles et militaires de retraite : articles L4, L5, L9, L10, L12 à L12 ter, L18, R9, R13, R32bis</i>
<i>Code des pensions civiles et militaires de retraite : articles L18 et D16</i>
<i>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 -1 à D381-7</i>
<i>Code de la sécurité sociale : articles L351-12 et R351-30</i>
<i>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</i>
<i>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</i>
Service-public.fr Retraite d'un agent public
Service-public.fr Montant de la retraite de l'agent public
Service-public.fr Durée d'assurance retraite du fonctionnaire
Service-public.fr Retraite d'un agent public : qu'est-ce que la surcote ?
Service-public.fr Comment les enfants sont-ils pris en compte pour la retraite du salarié ?
Service-public.fr Un fonctionnaire ayant 3 enfants peut-il encore partir en retraite plus tôt ?

IV. Je souhaite faire garder mon enfant

Fiche n°22 : Demande de place en crèche

La réservation de berceaux dits « interministériels » est proposée aux agentes et agents de l'État en Île-de-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'État 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^{er} 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

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

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

<i>Code de la fonction publique : article L622-1</i>
<i>Circulaire n° 2017-050 du 15 mars 2017 (Bulletin officiel de l'éducation nationale, de la jeunesse et des sports)</i>
<i>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</i>

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, à la conjointe ou au conjoint, à la ou au partenaire avec lequel elle ou il est lié par un pacte civil de solidarité, à une ou 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 elle ou il 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 une ou 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 conjointe ou son conjoint, à une ou 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.

LE SAVEZ-VOUS ?

Il est possible d'exercer une activité professionnelle tant que cela ne l'empêche pas d'assurer l'accompagnement du proche

Le cumul d'activité doit également être compatible avec les fonctions exercées par l'agent ou l'agente au cours des trois années précédant sa mise en disponibilité, celui-ci est vérifié par la commission de déontologie


LE SAVEZ-VOUS ?

La mise en disponibilité induit la perte de son affectation

Comment ?

→ Fonctionnaires titulaires

Au moins trois mois avant le terme de la disponibilité, transmettre la demande du renouvellement ou de réemploi. [Modèle de lettre](#)

 Colibris	Demande de disponibilité à effectuer en ligne via Colibris pour les personnels d'enseignement du 1^{er} degré public de Seine-et-Marne (77) et de Seine-Saint-Denis (93)
---	--

→ 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 ?

Dispositions communes aux fonctionnaires titulaires, fonctionnaires stagiaires et agentes et agents contractuels :

Traitement

- ✓ Disponibilité non rémunérée

Dispositions spécifiques

→ Fonctionnaires titulaires

Avancement, promotion et formation

- ✓ Absence de droits à l'avancement
- ✓ Période non comptabilisée au titre d'un engagement de servir

Retraite

- ✓ Absence de droits à la retraite

Fin de la mise en disponibilité

- ✓ 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

➔ Agentes et agents contractuels

Fin de la mise en disponibilité

- ✓ 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

Se référer à la fiche n°16 « La disponibilité et le congé pour élever un enfant, accordés de droit »

Se référer à la fiche n°16 « La disponibilité et le congé pour élever un enfant, accordés de droit »

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).

Le nombre de demi-journées d'autorisation d'absence est calculé à partir du nombre de demi-journées hebdomadaires de service plus deux demi-journées.

Exemples :

Les professeures et professeurs des écoles travaillant 4,5 jours bénéficient de $9 + 2 = 11$ demi-journées par année civile.

Un ou une professeure travaillant le lundi toute la journée, mardi toute la journée, mercredi matin et jeudi toute la journée, pourra bénéficier de $7 + 2 = 9$ demi-journées d'absence par année civile.

Les autorisations d'absence sont accordées dans la limite de :

- 6 jours lorsque chacun des deux parents peut bénéficier du dispositif
- 12 jours lorsque l'agent élève seul son enfant ou si le conjoint ne bénéficie d'aucune autorisation

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'Éducation 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
Service-public.fr Autorisations d'absence pour garde d'enfant ou enfant malade dans la fonction publique

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 conjointe ou le conjoint, une ou un ascendant ou descendant, enfant à charge, collatéral jusqu'au quatrième degré, une ou un ascendant / descendant / collatéral jusqu'au quatrième degré de sa conjointe 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

<i>Code de la fonction publique : articles L621-6 à L621-7</i>
<i>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</i>
<i>Service-public.fr Don de jours de congé entre agents publics : dans quels cas est-ce possible ?</i>

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.

Congé initial : 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.

Renouvellement : à la fin d'une période de 3 ans, un nouveau congé peut être accordé, sur présentation d'un nouveau certificat médical, dans les situations suivantes :

- Nouvelle pathologie affectant l'enfant
- Rechute ou récurrence de la pathologie initialement traitée
- Lorsque la gravité de la pathologie initialement traitée nécessite toujours une présence soutenue et des soins contraignants

Si les 310 jours de congé ont été utilisés avant la fin de la période de 3 ans, le congé peut aussi être renouvelé 1 fois pour la même maladie, le même handicap ou le même accident pour 310 jours maximum au cours d'une nouvelle période de 3 ans.

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 la ou le médecin qui suit l'enfant au titre de la maladie, de l'accident ou du handicap, précise la durée prévisible du traitement.

LE SAVEZ-VOUS ?

Depuis le 27 août 2023, si votre congé de présence parentale est prolongé ou renouvelé ou si vous obtenez un nouveau congé de présence parentale, vous pouvez prendre votre congé par demi-journée.

Quels impacts sur la carrière et la rémunération ?

Dispositions communes aux fonctionnaires titulaires, fonctionnaires stagiaires et agentes et agents contractuels :

Traitement

- ✓ Congé non rémunéré. Possibilité de bénéficier de l'allocation journalière de présence parentale (AJPP)

Dispositions spécifiques

→ Fonctionnaires titulaires

Avancement, promotion et formation

- ✓ 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
- ✓ Au cours de la période de bénéfice du droit au congé de présence parentale, la ou le fonctionnaire reste affecté dans son emploi
- ✓ Si celui-ci est supprimé ou transformé, l'agente ou 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

Retraite

- ✓ 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

Fin du congé

- ✓ 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

→ Fonctionnaires stagiaires

Durée du stage

- ✓ 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
- ✓ 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 présence parentale

Avancement, promotion et formation

- ✓ 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

Durée de services effectifs

- ✓ 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

Retraite

- ✓ Pas d'acquisition de droits à pension

Fin 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

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

<i>Code de la fonction publique : articles L632-1 à L632-4</i>
<i>Code de la fonction publique : articles L512-18 à L512-22</i>
<i>Code des pensions civiles et militaires de retraite : articles L9 et R9</i>
<i>Décret n° 2023-825 du 25 août 2023 portant diverses dispositions relatives au congé de présence parentale et au congé de proche aidant dans la fonction publique</i>
<i>Décret n°2020-1208 du 1er octobre 2020 relatif à l'allocation journalière du proche aidant et l'allocation journalière de présence parentale</i>
<i>Décret n°2006-536 du 11 mai 2006 relatif au congé de présence parentale dans la fonction publique de l'Etat</i>
<i>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</i>
<i>Décret n°86-83 du 17 janvier 1986 relatif aux agents contractuels de la fonction publique de l'Etat : articles 20 bis, 28, 31-1 et 32</i>
Service-public.fr Congé de présence parentale dans la fonction publique
Service-public.fr Allocation journalière de présence parentale (AJPP)

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 ?

Dispositions communes aux fonctionnaires titulaires, fonctionnaires stagiaires et agentes et agents contractuels :

Traitement

- ✓ Congé non rémunéré

Droits aux congés

- ✓ Ne peut être imputé sur la durée du congé annuel

Dispositions spécifiques

➔ Fonctionnaires titulaires

Avancement, promotion et formation

- ✓ Assimilé à une période de service effectif

Retraite

- ✓ 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

Durée du stage

- ✓ Date de fin de la durée statutaire du stage reportée d'un nombre de jours ouvrés égal au nombre de jours utilisés

Avancement, promotion et formation

- ✓ 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

Durée de services effectifs

- ✓ 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

Fin 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, 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

<i>Code de la fonction publique : articles L633-1 à L633-4</i>
<i>Code de la santé publique : article L1111-6</i>
<i>Code de la sécurité sociale : articles L168-1 à L168-7</i>
<i>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</i>
<i>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</i>
<i>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</i>
<i>Décret n°86-83 du 17 janvier 1986 relatif aux agents contractuels de la fonction publique de l'Etat : articles 19 ter, 28, 31-1 et 32</i>
Service-public.fr Congé de solidarité familiale dans la fonction publique

Fiche n°33 : Le congé de proche aidant

Quoi ?

La ou 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 (personne ascendante, descendante ou une personne partageant le domicile) présente un handicap ou une perte d'autonomie.

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

LE SAVEZ-VOUS ?

Depuis le 27 août 2023, si votre congé de proche aidant est prolongé ou renouvelé ou si vous obtenez un nouveau congé de proche aidant, vous pouvez prendre votre congé par demi-journée.

Quels impacts sur la carrière et la rémunération ?

Dispositions communes aux fonctionnaires titulaires, fonctionnaires stagiaires et agentes et agents contractuels :

Traitement

- ✓ Congé non rémunéré

Dispositions spécifiques

→ Fonctionnaires titulaires

Avancement, promotion et formation

- ✓ Assimilé à une période de service effectif
- ✓ Ne modifie pas l'affectation dans son emploi

Retraite

- ✓ Prise en compte pour la constitution et la liquidation des droits à pension

→ Fonctionnaires stagiaires

Durée du stage

- ✓ Date de fin de la durée statutaire du stage reportée d'un nombre de jours ouvrés égal au nombre de jours utilisés
- ✓ 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

Avancement, promotion et formation

- ✓ 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

Durée de services effectifs

- ✓ 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

Fin 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, 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

<i>Code de la fonction publique : articles L634-1 à L634-4</i>
<i>Code du travail : article L3142-16</i>
<i>Code du travail : article D3142-8</i>
<i>Code de la sécurité sociale : article L168-8</i>
<i>Code de la sécurité sociale : articles D168-10 à D168-18</i>
<i>Décret n° 2023-825 du 25 août 2023 portant diverses dispositions relatives au congé de présence parentale et au congé de proche aidant dans la fonction publique</i>
<i>Décret n° 2020-1557 du 8 décembre 2020 relatif au congé de proche aidant dans la fonction publique</i>
<i>Décret n°2020-1208 du 1er octobre 2020 relatif à l'allocation journalière du proche aidant et l'allocation journalière de présence parentale</i>
<i>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</i>
<i>Décret n°86-83 du 17 janvier 1986 relatif aux agents contractuels de la fonction publique de l'Etat : articles 20 ter, 28, 31-1, 32 et 33</i>
<i>Service-public.fr Congé de proche aidant dans la fonction publique</i>

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

L'autorisation d'accomplir un travail à temps partiel est **accordée de plein droit** 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 conjointe ou le conjoint, un enfant à charge ou une personne ascendante.

Quoi ?

Dans les mêmes conditions que la fiche n°13 « Le temps partiel de droit à l'occasion de la naissance ou de l'accueil d'un enfant »

Comment ?

Dans les mêmes conditions que la fiche n°13 « Le temps partiel de droit à l'occasion de la naissance ou de l'accueil d'un enfant »

Quels impacts sur la carrière et la rémunération ?

→ Fonctionnaires titulaires

Se référer à la fiche n°13 « Le temps partiel de droit à l'occasion de la naissance ou de l'accueil d'un enfant » sauf en ce qui concerne :

Retraite

- ✓ Les périodes de travail effectuées à temps partiel 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

Se référer à la fiche n°13 « Le temps partiel de droit à l'occasion de la naissance ou de l'accueil d'un enfant »

→ Agentes et agents contractuels

Se référer à la fiche n°13 « Le temps partiel de droit à l'occasion de la naissance ou de l'accueil d'un enfant »

Références

Se référer à la fiche n°13 « Le temps partiel de droit à l'occasion de la naissance ou de l'accueil d'un enfant »

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, une personne ascendante 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° 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 fonction publique de l'Etat : 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 le 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^{er} 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

- <https://www.ac-creteil.fr/actionsociale>

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^{er} 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^{er} 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'Éducation Nationale), par année scolaire et par enfant.

Dans le 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^{er} 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'agente ou 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 : <https://www.fonctionpublique-chequesvacances.fr/cv/web/home>

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 1^{ère} 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 1^{ère} 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 [congés familiaux et temps partiel dans la fonction publique : incidences sur la rémunération et la retraite](#) 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

Le guide sur « [Le respect des droits des familles et futures familles LGBT+](#) » réalisé par la Délégation Interministérielle à la Lutte Contre le Racisme, l'Antisémitisme et la Haine anti-LGBT (DILCRAH)

X. Index alphabétique des acronymes et sigles du guide

AED	Assistantes et assistants d'éducation
AEEH	Allocation d'éducation de l'enfant handicapé
AESH	Accompagnantes et accompagnants des élèves en situation de handicap
AJAP	Allocation journalière d'accompagnement d'une personne en fin de vie
AJPA	Allocation journalière du proche aidant
AJPP	Allocation journalière de présence parentale
Ase	Aide sociale à l'enfance
AVTS	Allocation aux vieux travailleurs salariés
CAF	Caisse d'allocations familiales
CESU	Chèque emploi service universel
DASEM	Division de l'Accompagnement Social Et Médical
DSDEN	Direction des services départementaux de l'Éducation nationale
FPE	Fonction publique de l'Etat
IATSS	Personnels administratifs, techniques, sociaux, de santé et ITRF
ITRF	Ingénieurs et personnels techniques et administratifs de recherche et de formation
NBI	nouvelle bonification indiciaire
OAA	Organisme français autorisé pour l'adoption
Pacs	Pacte civil de solidarité
PMA	Assistance médicale à la procréation
PréParE	Prestation partagée d'éducation de l'enfant
SFT	Supplément familial de traitement
Smic	Salaire minimum de croissance