

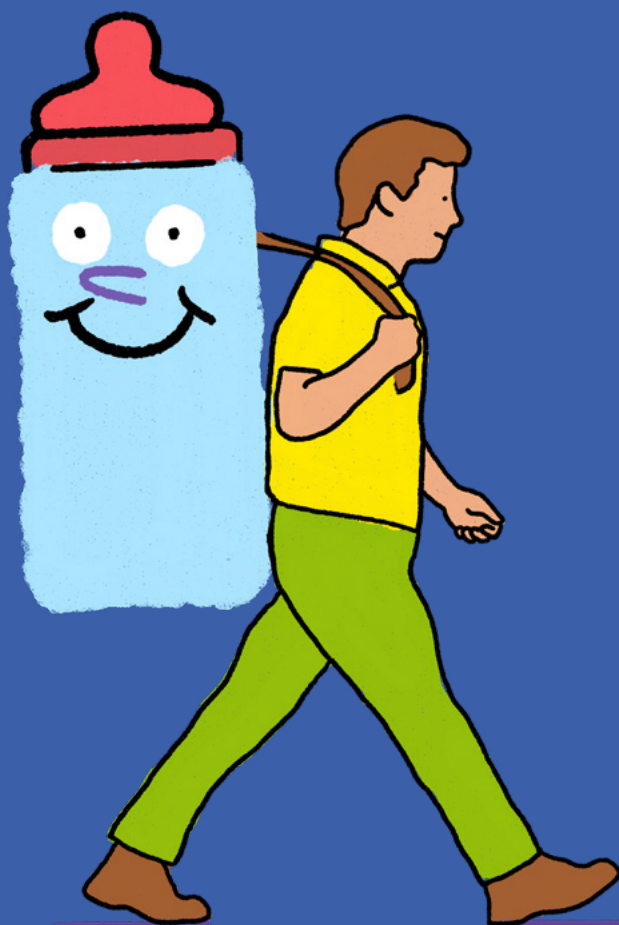


MINISTÈRE
DE L'ÉCONOMIE,
DES FINANCES
ET DE LA RELANCE

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Secrétariat
général

Guide ministériel de la parentalité



Diversité et égalité
professionnelle

Guide ministériel de la parentalité



Diversité et égalité
professionnelle



Marie-Anne Barbat-Layani
Secrétaire générale
du ministère de
l'Économie, des Finances
et de la Relance

Le docteur Freud considérait le « métier » de parent comme un métier impossible. Comme c'est aussi le plus beau de tous, essayons de le rendre plus facile aux agents de notre ministère !

Déclarée grande cause nationale du quinquennat du président de la République, l'égalité entre les femmes et les hommes est un enjeu majeur des politiques publiques pour faire évoluer les comportements vers une société plus juste et harmonieuse.

Engagés depuis plus de dix ans dans cette voie, les ministères économiques et financiers se sont vus décerner le label « égalité » en 2018. Dans la logique de l'accord signé récemment au niveau de la Fonction publique, un nouveau plan ministériel triennal (2020–2022), impulsé par le secrétariat général et décliné au niveau directionnel, sera déployé cette année pour approfondir les actions menées jusqu'ici et les inscrire dans la durée. **Mieux articuler sa vie professionnelle et sa vie personnelle**, aspiration parfaitement légitime, constitue le premier axe de ce plan.

J'ai le plaisir de vous présenter ce guide ministériel de la parentalité, réalisé par la délégation à la diversité et à l'égalité professionnelle avec l'appui du réseau des référents nationaux directionnels et du Sircom, dont l'objectif est double :

- mieux informer tous les personnels sur leurs droits en matière de parentalité en rassemblant dans un document unique l'ensemble des dispositifs existants ;
- leur permettre ainsi de mieux les utiliser en les éclairant à la fois sur leur intérêt et leurs incidences en termes de carrière, de rémunération ou de retraite.

Structuré en neuf chapitres, il aborde les différentes problématiques liées à la parentalité : la naissance d'un enfant ou son arrivée au foyer, les modes de garde, la scolarité, la santé, le handicap, les vacances et loisirs, les prestations familiales, les aides au logement.

Il dresse un panorama complet des prestations offertes par tous les acteurs concernés, en mettant en exergue celles que proposent, de façon spécifique, notre ministère à ses agents, notamment en matière de garde d'enfants, de vacances-loisirs ou de logement.

Même si, à ce jour, toutes les dispositions de la loi de transformation de la Fonction publique, adoptée en 2019, ne sont pas en vigueur, ce guide prend soin de signaler les mesures qu'elle prévoit en faveur de la parentalité.

Diffusé essentiellement en version numérique, il est décliné en deux formats : le premier, abrégé et synthétique est déjà publié, et le second, détaillé et plus complet, vous est présenté ici.

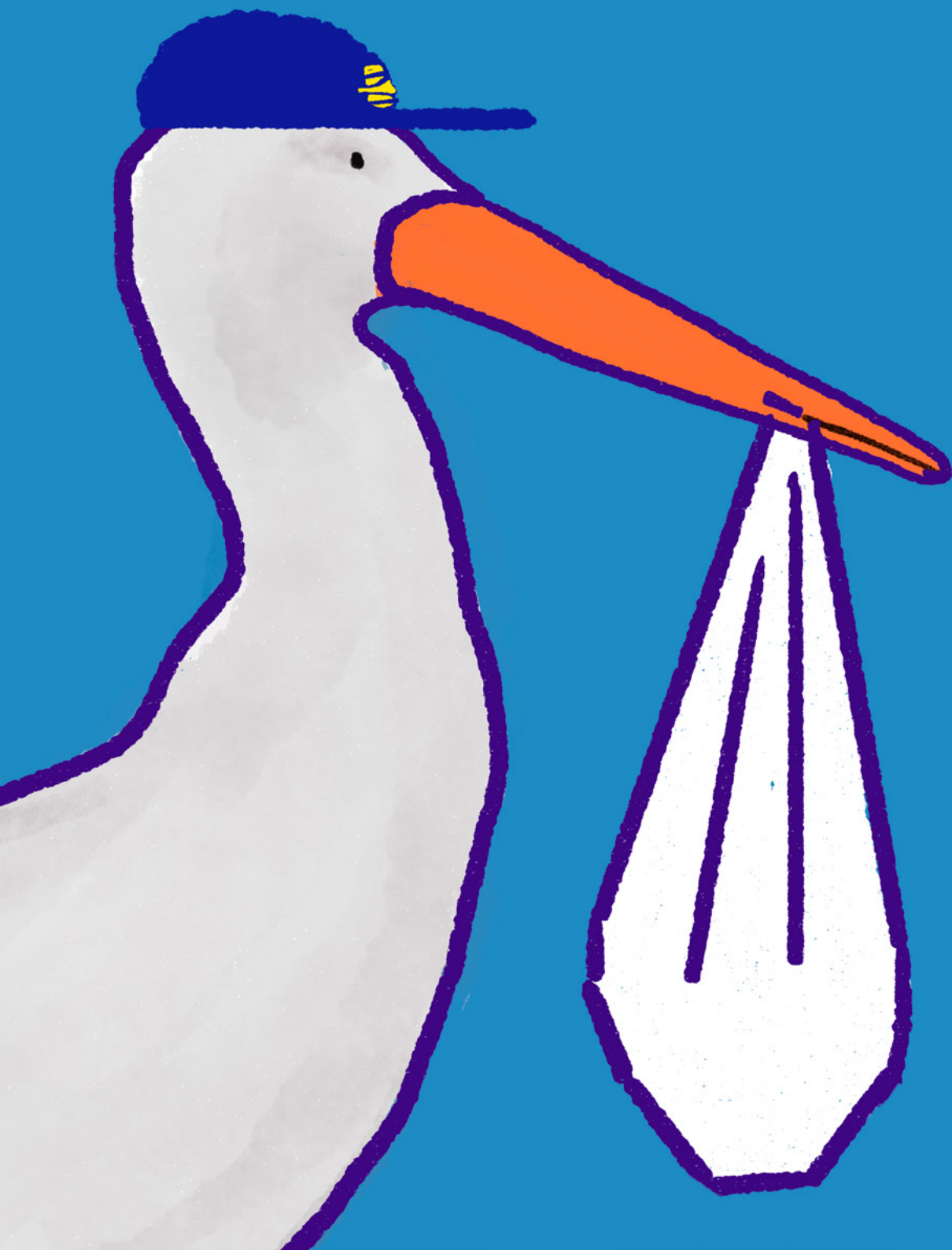
Parce que notre rôle est d'aider chacun à concilier au mieux son « métier impossible » de parent et son beau métier d'agent du MEFR, je souhaite que chacun et chacune d'entre vous, agent et manager, s'approprie cet outil et puisse y trouver matière à mieux concilier épanouissement personnel et qualité de vie au travail, au service d'une plus grande efficacité collective.

Sommaire

Devenir parent	8	L'arrivée d'un enfant	14
La grossesse	9	Les congés	15
Déclarer une grossesse	9	Le congé pour naissance ou adoption	15
L'assistance médicale à la procréation ^{PMA}	9	Le congé d'adoption	15
Organiser son temps et son activité	10	Le congé de paternité et d'accueil de l'enfant	17
Les autorisations d'absence	10	Le congé parental	18
Les aménagements d'horaires	10	Conditions d'attribution	18
Les aménagements de poste et/ou de fonctions	10	Les conséquences du congé parental	18
Le télétravail	10	Les autres dispositifs	20
Départ et reprise de fonctions	11	L'autorisation spéciale d'absence pour allaitement	20
Le congé de maternité	11	Le temps partiel	20
Déclarer une naissance	13	Le temps partiel de droit	20
L'adoption d'un enfant	13	Le temps partiel accordé sous réserve des nécessités de service	21
		Durée d'autorisation du temps partiel	21
		Les conséquences du temps partiel	21
		La disponibilité	23
		La disponibilité accordée de droit	23
		La disponibilité accordée sous réserve des nécessités de service	23
		Les conséquences de la disponibilité	23
		Les aides financières	24
		La prime à la naissance	24
		La prime à l'adoption	25
		L'allocation de base	25
		La prestation partagée d'éducation de l'enfant ^{PREPAE}	27
		Le complément de libre choix d'activité ^{CLCA}	28

La garde de l'enfant	30	La scolarité de l'enfant	38	L'enfant en situation de handicap	52	Les vacances et les loisirs	66
Les différents modes de garde	31	Les obligations scolaires	39	Organiser son temps	53	Pour les enfants	67
L'accueil collectif	31	Accompagner la scolarité de son enfant	39	Autorisation d'absence et aménagement d'horaires	53	Les colonies de vacances et mini-colos	67
La crèche collective	31	L'aménagement d'horaires pour la rentrée scolaire	39	Obtenir des aides et des services	54	Les séjours linguistiques	67
La crèche parentale	31	L'autorisation d'absence des représentants de parents d'élèves	40	L'allocation d'éducation de l'enfant handicapé ^{AEEH}	54	Les centres de loisirs avec ou sans hébergement	67
La micro-crèche	31	Les dispositifs d'aide à la scolarité	40	L'allocation de parents d'enfant handicapé ^{APEH}	55	L'arbre de Noël	67
La halte-garderie	32	L'allocation de rentrée scolaire	40	L'APEH pour les jeunes de moins de 20 ans	55	Pour les familles	68
Les établissements multi-accueil	32	Le soutien scolaire	41	L'APEH pour les jeunes de 20 à 27 ans	55	Les séjours avec les parents ^{EPAF}	68
La crèche familiale	32	Les déductions fiscales	41	Les maisons départementales des personnes handicapées ^{MDPH}	56	Les aides financières	68
L'accueil individuel	32	La santé de l'enfant	42	L'auxiliaire de vie scolaire	56	La subvention interministérielle pour séjour d'enfants ^{SISE}	68
La garde chez une assistante maternelle	32	Le carnet de santé et les vaccinations	43	Des aides et des services pour les familles	58	Le chèque vacances	69
La garde au domicile familial	33	Disposer de temps pour s'occuper d'un enfant	43	Les aides familiales	59	Les aides au logement	70
Les dispositifs d'aide à la garde des enfants	33	Les journées <i>Enfant malade</i>	43	Les allocations familiales	59	L'allocation de logement familial	71
La réservation de berceaux et de places en crèche	33	Le don de jours	46	Le complément familial	60	Le prêt pour l'amélioration de l'habitat	72
Les déductions fiscales	33	Le congé de présence parentale et l'allocation journalière de présence parentale	48	Le supplément familial de traitement ^{SFT}	61	La prime de déménagement	72
Enfants gardés par une assistante maternelle agréée ou dans une structure de garde	34	Le congé de solidarité familiale	49	L'allocation de soutien familial	62	Les prestations logement gérées par l'Alpaf	73
Enfants gardés au domicile	34	Le congé de proche aidant	50	Des services pour les familles	63	L'accès au logement social	73
Le complément du libre Choix du Mode de Garde ^{CMG}	34	Les maisons de repos ou de convalescence	50	Les Points Info Familles ^{PIF}	63	Les aides et prêts au logement accordés par l'Alpaf	73
Le Chèque Emploi Universel ^{CESU}				La Protection Maternelle et Infantile ^{PMI}	63	Pour votre installation	73
Garde d'enfant 0–6 ans	36			Les Lieux d'accueil enfants-parents ^{LAEP}	64	Pour l'amélioration de votre logement	73
Le Chèque Emploi Universel ^{CESU}				Les maisons des Ados ^{MDA}	65	Pour votre accession à la propriété	74
Aide à la parentalité 6–12 ans	37					Vos interlocuteurs au sein du Ministère	74
						Index alphabétique des acronymes et sigles du guide	75

Devenir parent



Texte de référence
Circulaire FP/4 n° 1864
du 9 août 1995

Sites internet
caf.fr
service-public.fr
ameli.fr (consulter
le guide *Ma maternité*)

Texte de référence
Circulaire FP
du 24 mars 2017
Site internet
agence-biomedecine.fr

La grossesse

Déclarer une grossesse

Afin de bénéficier de la prise en charge par l'assurance maladie des examens prénataux, la première constatation médicale de la grossesse doit être effectuée avant la fin du troisième mois de grossesse. La déclaration de grossesse est établie par un médecin, à l'aide de la carte Vitale, et directement transmise à la Caisse primaire d'assurance maladie (CPAM) et à la Caisse d'allocations familiales (CAF). Une déclaration sur un formulaire papier est également possible. Dans ce cas, il faut l'envoyer aux deux organismes.

Ce n'est pas obligatoire, mais il est préférable d'informer son employeur (manager et BRH) dans les mêmes délais, en lui adressant une copie de votre déclaration de grossesse ou un certificat médical, de façon à préparer le départ en congé dans de bonnes conditions, à pouvoir bénéficier de certains droits (aménagements d'horaires, autorisations d'absence...) et permettre au secteur de la médecine statutaire au secrétariat des ministères économiques et financiers (MEF) d'adresser à l'intéressée par voie de courrier les dates prévisionnelles du congé de maternité.

À noter que le jour de carence ne s'applique plus au congé de maladie lorsque ce congé intervient entre la date de la déclaration de grossesse et le début du congé de maternité (loi du 6 août 2019).

Lorsque la grossesse est confirmée par le médecin, l'inscription dans une maternité doit être faite le plus tôt possible, surtout à Paris et dans les grandes villes. Privée ou publique, si la maternité est conventionnée, la prise en charge de la Sécurité sociale se fait à 100 %.

L'assistance médicale à la procréation ^{PMA}

L'assistance médicale à la procréation est définie à l'article L.2241-1 du code de la santé publique. Elle concerne les pratiques cliniques et biologiques qui permettent notamment la conception *in vitro*, le transfert d'embryons et l'insémination artificielle.

Sous réserve des nécessités de service, les femmes engagées dans une démarche de PMA peuvent bénéficier d'autorisations d'absence pour les actes médicaux qu'elle implique, à l'instar de ce que prévoit le droit du travail pour les salariées du secteur privé (article L.1225-16 du Code du travail).

L'agent public, conjoint de la femme bénéficiant d'une PMA, peut également, sous réserve des nécessités de service, bénéficier d'une autorisation spéciale d'absence 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. Ces autorisations d'absence rémunérées sont incluses dans le temps de travail effectif, notamment pour le calcul des droits à jours de réduction du temps de travail. Elles sont assimilées à une période de services effectifs.

Le projet de loi relatif à la bioéthique prévoit d'autoriser le recours à la PMA aux couples de femmes.

Organiser son temps et son activité

Les autorisations d'absence

Des autorisations spéciales d'absence sont accordées de droit aux agents pour se rendre aux examens médicaux obligatoires antérieurs ou postérieurs à l'accouchement, dans les cas où ces examens ne peuvent avoir lieu en dehors des heures de service.

ÉVOLUTION À VENIR Créer une autorisation spéciale d'absence permettant au conjoint ou conjointe de se rendre à 3 des 7 examens médicaux obligatoires (Accord FP du 30 novembre 2018 sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, action 4.1.1).

Sur avis du médecin de prévention et sur présentation des pièces justificatives, le responsable hiérarchique peut accorder les autorisations d'absence nécessaires pour se rendre à des séances de préparation à l'accouchement lorsque celles-ci ne peuvent avoir lieu en dehors des heures de service.

NB En application de l'article 45 de la loi de transformation de la Fonction publique (n° 2019-828 du 6 août 2019), un décret relatif aux autorisations spéciales d'absence liées à la parentalité et à l'occasion de certains évènements familiaux est en cours d'élaboration.

Les aménagements d'horaires

Sur demande de l'intéressée et compte tenu des nécessités liées aux horaires du service d'affectation, le temps de travail de la femme enceinte peut être diminué dans la limite d'une heure maximum par jour à partir du début du 3^e mois de grossesse. Ces aménagements sont accordés par le responsable hiérarchique, après avis du médecin de prévention compte tenu des nécessités liées aux horaires du service.

Ces aménagements horaires, qui ne sont pas récupérables, peuvent conduire les femmes enceintes à écourter leur temps de présence sur les plages fixes.

Les agents à temps partiel, y compris à temps partiel quotidien, bénéficient des mêmes droits. Toutefois, la durée de l'aménagement horaire est réduite à 30 minutes lorsque la vacation est égale à une demi-journée (demi-journée non travaillée au titre du temps partiel).

Les aménagements de poste et/ou de fonctions

Outre les aménagements temporaires de poste de travail ou de conditions d'exercice des fonctions que le médecin chargé de la prévention est habilité à proposer pour les femmes enceintes, en application du décret n° 82-453 du 28 mai 1982, l'administration peut proposer, sur demande de l'intéressée et sur avis du médecin de prévention, un changement temporaire d'affectation garantissant le maintien des avantages, notamment pécuniaires, liés aux fonctions initialement exercées lorsqu'il est constaté une incompatibilité entre l'état de grossesse de l'intéressée et les fonctions qu'elle exerce.

Le télétravail

Le télétravail peut être organisé au domicile de l'agent, dans un autre lieu privé ou dans tout lieu à usage professionnel. L'autorisation de

Textes de référence

Décret n° 2016-151
du 11 février 2016
(article 4)

Arrêté du 22 juillet 2016

Décret n° 2019-637
du 25 juin 2019

Décret n° 2020-524
du 5 mai 2020 (article 3)

Texte de référence

Circulaire FP/4 n° 1864
du 9 août 1995

Texte de référence

Décret n° 82-453
du 28 mai 1982 (article 26)

télétravail est délivrée pour un recours régulier ou ponctuel au télétravail. Elle peut prévoir l'attribution de jours de télétravail fixes au cours de la semaine ou du mois ainsi que l'attribution d'un volume de jours flottants de télétravail par semaine, par mois ou par an dont l'agent peut demander l'utilisation à l'autorité responsable de la gestion de ses congés.

La quotité maximale de télétravail pouvant être accordée aux agents exerçant leurs fonctions à temps plein est de trois jours par semaine, cette quotité pouvant également s'apprécier sur une période de référence d'un mois, soit douze jours par mois. La durée hebdomadaire minimale de présence sur le site est donc d'au moins deux jours, ou de huit jours par période de référence d'un mois. Toutefois, la femme enceinte dont l'état de grossesse le justifie, après avis du médecin de prévention ou du médecin du travail, peut bénéficier à sa demande d'une dérogation à cette règle et bénéficier d'un télétravail sur l'ensemble de ses jours de travail.

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

Départ et reprise de fonctions

Afin d'assurer une continuité dans le bon fonctionnement du service, un entretien doit systématiquement être organisé avec le supérieur hiérarchique et le BRH dont relève la personne enceinte dès l'annonce de la grossesse. Il a notamment pour objet :

- d'organiser le suivi des dossiers et de prévoir éventuellement un intérim ou une demande de renfort temporaire ;
- d'organiser une information des collaborateurs et services concernés ;
- d'envisager, le cas échéant, une évolution des fonctions exercées.

De même, un entretien doit être également organisé au retour du congé de maternité afin de permettre une reprise d'activité dans les meilleures conditions.

Le congé de maternité

CONDITIONS D'ATTRIBUTION

Le congé de maternité comprend un congé prénatal (avant la date présumée de l'accouchement) et un congé postnatal (après l'accouchement). Sa durée varie selon le nombre d'enfants à naître et le nombre d'enfants déjà à charge.

DURÉE DU CONGÉ MATERNITÉ

Nombre d'enfant(s) à naître	Nombre d'enfant(s) déjà à charge	Durée du congé prénatal	Durée du congé postnatal
1	0 ou 1	6 semaines	10 semaines
1	2 ou	8 semaines	18 semaines
Jumeaux	Sans incidence	12 semaines	22 semaines
Triplés ou plus	Sans incidence	24 semaines	22 semaines

À la demande de l'intéressée, sur avis du médecin du travail et sur présentation d'un certificat émanant du médecin qui a pratiqué

l'examen prénatal du sixième mois, le report d'une fraction du congé prénatal sur le congé postnatal est possible, à condition que la période prénatale débute 3 semaines au minimum avant la date présumée de l'accouchement.

Des congés supplémentaires, dits « pathologiques », peuvent également être accordés sur prescription médicale, d'une durée de 2 semaines (14 jours) maximum avant la date de début du congé prénatal (période supplémentaire pouvant être prescrite à tout moment et découpée en plusieurs périodes) et 4 semaines (28 jours) maximum après la fin du congé postnatal. Toutes les règles applicables au congé de maternité (effets sur la rémunération, la retraite et le temps de travail) le sont également pour les congés pathologiques.

Si le nourrisson reste hospitalisé au-delà de la sixième semaine après l'accouchement, la mère peut reporter le reliquat du congé postnatal à la date de la fin d'hospitalisation de l'enfant.

En cas de naissance prématurée, le congé de maternité n'est pas réduit. Le reliquat du congé prénatal non pris est reporté à la date de fin du congé postnatal. En cas de naissance prématurée intervenue plus de 6 semaines avant la date présumée et nécessitant l'hospitalisation de l'enfant, une période de congé maternité supplémentaire peut être accordée. Elle est égale à la durée entre la date de naissance et la date initialement prévue du début du congé prénatal.

EFFETS SUR LA RÉMUNÉRATION Durant le congé de maternité, la fonctionnaire (titulaire ou stagiaire) et l'agente contractuelle (employée depuis au moins 6 mois) conservent leur traitement. Attention : l'agente contractuelle qui justifie de moins de 6 mois de services dans son administration ne perçoit que les indemnités journalières de la Sécurité sociale.

Il en va de même pour les indemnités, à l'exception des indemnités non forfaitaires qui correspondent à des remboursements de frais ou qui sont liées à l'organisation et au dépassement du cycle de travail (heures supplémentaires).

En cas de service à temps partiel au moment de la mise en congé de maternité, le temps partiel est automatiquement suspendu. La fonctionnaire et l'agente contractuelle sont, durant le temps du congé de maternité, rétablies à temps plein et perçoivent en conséquence un plein traitement.

Lorsque l'agente contractuelle conserve son plein traitement, l'administration verse l'intégralité du traitement déduction faite des indemnités journalières versées par la Sécurité sociale directement à l'agente (dans ce cas, l'agente informe son employeur de cette perception).

EFFETS SUR LE TEMPS DE TRAVAIL L'agente à temps partiel qui avait été rétablie à temps plein durant le temps du congé, reprend ses fonctions à temps partiel à l'issue du congé de maternité, pour le temps restant à courir jusqu'à la fin de la période d'autorisation de service à temps partiel. En effet, le congé maternité n'interrompt pas cette autorisation qui ne se trouve pas prolongée de la durée du congé.

Le temps passé en congé maternité est considéré comme du

Textes de référence
Loi n°84-16 du 11 janvier 1984 (article 34)
Circulaire FP/4 n° 1864 du 9 août 1995
Décret n°2020-287 du 20 mars 2020

À consulter sur l'intranet Alizé
Guide des possibilités offertes en matière d'organisation du temps de travail, de congés et de positions statutaires

Sites internet
fonction-publique.gouv.fr (Congés familiaux et temps partiel dans la FP : incidences sur la rémunération et la retraite, 2017)
caf.fr
ameli.fr (consulter le guide *Ma maternité*)

Textes de référence
Code civil (articles 34, 54, 55)

Décret n° 2004-1159 du 29 octobre 2004 ;
Décret n° 2017-278 du 2 mars 2017

Voir la liste des pièces à fournir sur
service-public.fr

Textes de référence
Loi n° 96-604 du 5 juillet 1996

Loi n° 2005-744 du 4 juillet 2004

Décret n° 2006-981 du 1^{er} août 2006

Sites internet à consulter
adoption.gouv.fr
agence-adoption.fr

temps de service pour les droits à congés annuels et à avancement.

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

Déclarer une naissance

La déclaration de naissance est obligatoire pour tout enfant. La naissance est déclarée par le père, ou à défaut, par le médecin, la sage-femme ou une autre personne qui aura assisté à l'accouchement. La déclaration doit être faite dans les 5 jours qui suivent le jour de l'accouchement. Si le dernier jour tombe un samedi, un dimanche, un jour férié ou chômé, ce délai est prolongé jusqu'au premier jour ouvrable suivant. La déclaration de naissance est faite à la mairie du lieu de naissance. L'acte de naissance est rédigé immédiatement par un officier d'état civil. Dans certains hôpitaux publics, un officier d'état civil assure une permanence au sein du service de maternité pour enregistrer les déclarations de naissance.

L'adoption d'un enfant

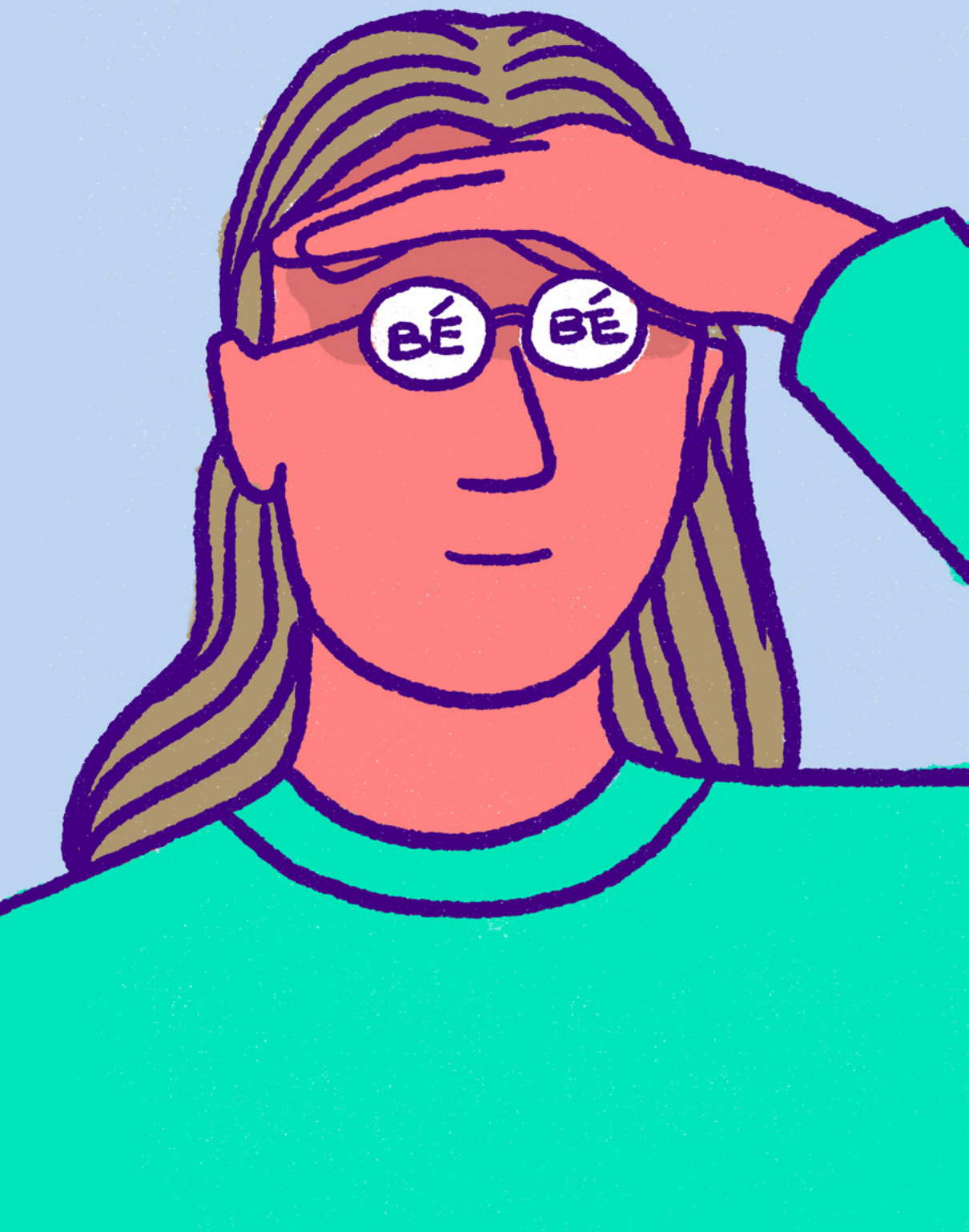
L'adoption crée un lien de filiation établi par la décision d'une autorité (juge ou administration). Deux types d'adoptions sont reconnus en France : l'adoption plénière et l'adoption simple.

Toute personne qui envisage l'adoption d'un enfant, français ou étranger, doit être titulaire d'un agrément délivré par le service de l'aide sociale à l'enfance (ASE) placé sous l'autorité du président du conseil général du département dans lequel vous résidez. Il doit intervenir dans les 9 mois suivant la confirmation de la demande et il est valable 5 ans.

Après des démarches souvent longues, une requête aux fins d'adoption (plénière ou simple) doit être déposée devant le Tribunal de Grande Instance (TGI) du lieu de résidence de l'adoptant. Le jugement du TGI doit être rendu dans un délai de 6 mois. Puis, la décision est transcrite sur les registres de l'état civil du lieu de naissance de l'enfant (la transcription tient lieu d'acte de naissance, elle ne contient aucune indication sur la filiation biologique de l'adopté). Enfin, la mention de l'adoption est inscrite sur le livret de famille.



L'arrivée d'un enfant



À consulter sur Alizé
Guide des possibilités
offertes en matière
d'organisation du temps
de travail, de congés
et de positions statutaires

Les congés

Le congé pour naissance ou adoption

Le congé pour naissance ou adoption d'un enfant est un congé d'une durée de trois jours ouvrables (le samedi étant considéré comme un jour ouvrable), consécutifs ou non, qui peuvent être pris dans une période de quinze jours entourant la naissance (enfant biologique) ou l'arrivée au foyer (enfant adopté). Les naissances multiples ne donnent pas lieu à l'application de règles particulières, et n'augmentent notamment pas le nombre de jours qui peut être octroyé : la durée du congé reste fixée à trois jours.

Ce congé est ouvert aux fonctionnaires stagiaires, aux fonctionnaires et aux agents contractuels afin de faciliter les diverses démarches liées à la naissance d'un enfant.

Ce congé peut être accordé à l'agent, homme ou femme, ayant légalement reconnu l'enfant et vivant de manière notoire et permanente avec sa mère, sans avoir accouché de l'enfant ou bénéficié au premier chef d'un congé pour l'adopter. Si ces conditions ne sont pas remplies dans les cinq mois qui suivent la naissance, l'accueil ou l'adoption, une retenue du traitement correspondant aux trois jours d'absence est effectuée.

Le mariage ou le Pacs n'est pas requis pour bénéficier de ce congé, seule une vie maritale entre les deux parents du foyer dans lequel l'enfant va être accueilli doit exister.

Le congé de naissance ou adoption n'est pas toujours cumulable avec le congé de paternité et d'accueil de l'enfant (se renseigner auprès de son BRH).

Ce congé est rémunéré (maintien du traitement, des primes et indemnités dans leur intégralité).

ÉVOLUTION À VENIR Étendre le congé pour naissance ou adoption à l'agent public conjoint ou l'agent publique conjointe de la mère ou lié à la mère par un Pacs ou vivant maritalement avec elle (Accord FP du 30/11/2018 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, action 4.1.2).

Le congé d'adoption

CONDITIONS D'ATTRIBUTION Le fonctionnaire ou l'agent contractuel auquel un service départemental d'aide sociale à l'enfance, l'agence française de l'adoption ou tout autre organisme autorisé confie un ou plusieurs enfants de moins de 15 ans pour adoption, peut bénéficier d'un congé d'adoption. Ce congé est accordé de droit. La loi ne fixe aucun délai pour informer son employeur de la date de début de son congé d'adoption. Un délai de prévenance d'au moins deux semaines est cependant coutumier.

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

DURÉE DU CONGÉ D'ADOPTION

Nombre d'enfant(s) adopté(s)	Nombre d'enfant(s) à charge	Durée du congé
1	0 ou 1	10 semaines
1	2 ou +	18 semaines
2 ou +	Sans incidence	22 semaines

Lorsque les deux parents (fonctionnaire, agent contractuel, salarié du privé, indépendant) travaillent, le congé peut être réparti entre eux. Dans ce cas, le congé d'adoption ne peut être fractionné qu'en 2 périodes, dont une d'au moins 11 jours. Les parents adoptifs peuvent choisir de prendre leur congé séparément ou simultanément. Lorsque la durée du congé pour adoption est répartie entre les deux conjoints, les durées de congés sont majorées de 11 jours.

En cas de retrait de l'enfant par les services d'aide sociale à l'enfance, le congé cesse à compter de la date de retrait.

EFFETS SUR LA RÉMUNÉRATION Durant le congé d'adoption, la rémunération du fonctionnaire (traitement, primes et indemnités) est maintenue, à l'exception des indemnités non forfaitaires qui correspondent à des remboursements de frais ou qui sont liées à l'organisation et au dépassement du cycle de travail (heures supplémentaires).

L'agent contractuel en congé d'adoption conserve son plein traitement (sauf certaines primes et indemnités) s'il justifie de six mois de services.

À défaut, il ne perçoit que les indemnités journalières de la Sécurité sociale. Lorsque l'agent contractuel conserve son plein traitement, l'administration verse l'intégralité du traitement déduction faite des indemnités journalières versées par la Sécurité Sociale directement à l'agent (dans ce cas, l'agent informe son employeur de cette perception).

Les agents contractuels peuvent également bénéficier d'une forme non rémunérée de congé d'adoption (le congé non rémunéré pour adopter un enfant).

EFFETS SUR LE TEMPS DE TRAVAIL Durant le congé d'adoption, le temps partiel est suspendu : l'agent à temps partiel (fonctionnaire et agent contractuel) est rétabli dans les droits des agents exerçant à temps plein et perçoit un plein traitement.

À l'issue du congé d'adoption, l'agent précédemment à temps partiel qui avait été rétabli à temps plein durant le temps du congé, reprend ses fonctions à temps partiel pour le temps restant à courir jusqu'à la fin de période d'autorisation de service à temps partiel, cette autorisation n'étant pas prolongée de la durée du congé.

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

Textes de référence
Loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 (article 34)
Décret n° 86-83 du 17 janvier 1986
Décret n° 2020-287 du 20 mars 2020

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

CONDITIONS D'ATTRIBUTION Le congé de paternité et d'accueil de l'enfant en cas de naissance bénéficie au père de l'enfant. Il peut aussi être accordé à la personne qui, sans être le père de l'enfant, est mariée, pacsée ou vit maritalement avec la mère. Le ou les bénéficiaires peuvent être fonctionnaires (stagiaires ou titulaires) ou agents contractuels.

Ce congé est accordé sur demande effectuée au moins un mois avant la date envisagée de début du congé (sauf impossibilité) et pour une durée maximale de :

- 11 jours consécutifs pour 1 enfant ;
- 18 jours consécutifs en cas de naissances multiples.

Ce congé peut être fractionné, à la demande du fonctionnaire, en deux périodes, dont l'une des deux est au moins égale à 7 jours.

L'agent peut demander à bénéficier d'un congé d'une durée inférieure à la durée maximum. Le congé doit être pris dans les 4 mois suivant la naissance de l'enfant, sauf en cas de report pour hospitalisation du nouveau-né (le congé devra alors être obligatoirement pris dans les 4 mois qui suivent la fin de l'hospitalisation de l'enfant).

En cas de décès de la mère durant son congé de maternité, le père qui peut prendre le congé de maternité restant à courir dont la mère n'a pu bénéficier, prend le congé de paternité et d'accueil de l'enfant dans les 4 mois qui suivent la fin du congé postnatal de maternité pris par lui.

Les agents contractuels peuvent bénéficier d'un congé de paternité spécifique de 30 jours en cas d'hospitalisation immédiate de l'enfant après sa naissance.

EFFETS SUR LA RÉMUNÉRATION

Pour les fonctionnaires : Le traitement indiciaire et la nouvelle bonification indiciaire (NBI) sont versés intégralement durant toute la durée du congé. Dans la fonction publique d'État, les primes et indemnités sont également versées en totalité, à l'exception des indemnités non forfaitaires qui correspondent à des remboursements de frais ou qui sont liées à l'organisation et au dépassement du cycle de travail (heures supplémentaires).

Pour les agents contractuels : Le congé de paternité et d'accueil de l'enfant est rémunéré dès lors que l'agent contractuel justifie d'au moins 6 mois de services. À défaut, il ne perçoit que les indemnités journalières de la Sécurité sociale.

Lorsque l'agent contractuel conserve son plein traitement, l'administration verse l'intégralité du traitement déduction faite des indemnités journalières versées par la Sécurité Sociale directement à l'agent (dans ce cas, l'agent informe son employeur de cette perception).

EFFETS SUR LE TEMPS DE TRAVAIL Le fonctionnaire ou l'agent contractuel à temps partiel bénéficie du temps plein pendant la durée du congé de paternité et d'accueil de l'enfant : l'agent est rétabli à temps plein et perçoit un plein traitement.

Dans ce cas, à l'issue du congé de paternité et d'accueil de l'enfant (ou du congé de maternité en cas de décès de la mère), l'agent reprend ses fonctions à temps partiel pour le temps restant à courir jusqu'à la fin de période d'autorisation de service à temps partiel, cette autorisation n'étant pas prolongée de la durée du congé.

Depuis le 1^{er} mai 2020, à l'issue d'un congé de paternité et d'accueil de l'enfant, l'agent qui en fait la demande bénéficie de plein droit des droits à congés accumulés sur son compte épargne-temps.

ÉVOLUTION À VENIR Permettre aux conjoints fonctionnaires de bénéficier d'un congé paternité supplémentaire de 30 jours en cas d'hospitalisation de leur enfant. Porter la durée du congé de paternité à 25 jours (+7 jours en cas de naissances multiples) à compter du 1^{er} juillet 2021.

Le congé parental

CONDITIONS D'ATTRIBUTION Le congé parental constitue une position statutaire distincte de la position d'activité. Il permet à un agent public de cesser son activité professionnelle pour s'occuper de son enfant.

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

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

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

Le congé parental est accordé, sur simple demande écrite effectuée au moins un mois avant le début du congé, par périodes de 2 mois à 6 mois renouvelables, pour une durée de :

- trois ans au plus à compter de la naissance ou de l'arrivée au foyer de l'enfant adopté lorsque celui-ci est âgé de moins de trois ans ;
- ou d'un an au plus à compter de l'arrivée au foyer de l'enfant lorsque celui-ci est âgé de trois ans ou plus et n'a pas atteint l'âge de la fin de l'obligation scolaire (16 ans).

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

Textes de référence
Loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 (article 34)
Décret n° 2019-630 du 24 juin 2019
Décret n° 2020-287 du 20 mars 2020

Textes de référence
Loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 articles 54 et 54bis
Décret n° 85-986 du 16 septembre 1986
Décret n° 2012-1061 du 18 septembre 2012
Décret n° 2020-529 du 5 mai 2020 (article 1^{er})

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.

Par ailleurs, le titulaire d'un congé parental peut demander que la durée en soit écourtée. En outre, le congé parental cesse de plein droit en cas de retrait de l'enfant placé en vue de son adoption.

Si une nouvelle naissance ou adoption intervient alors que l'agent se trouve déjà en congé parental, celui-ci a droit, sans préjudice des congés maternité ou pour adoption, à un nouveau congé parental selon les mêmes modalités que pour la naissance du premier enfant. Les demandes de renouvellement doivent être présentées 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.

LES CONSÉQUENCES DU CONGÉ PARENTAL Le fonctionnaire bénéficiaire d'un congé parental conserve l'intégralité de ses droits à avancement (d'échelon et de grade) dans la limite d'une durée de 5 ans pour l'ensemble de sa carrière. Cette période est assimilée à des services effectifs dans le corps.

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

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

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

À l'issue du congé parental, l'agent a un droit à réintégration. Quatre semaines au moins avant sa réintégration, le fonctionnaire bénéficie d'un entretien avec un responsable de son BRH pour en examiner les modalités.

Le congé parental est un congé non rémunéré : l'agent ne perçoit ni traitement, ni prime.

Pour le fonctionnaire, la période de congé parental prise au titre des enfants nés ou adoptés depuis le 1^{er} janvier 2004 est prise en compte au titre de la constitution du droit à pension. En revanche, cette période n'entre pas en compte dans le calcul du montant de la retraite. Pour l'agent non titulaire en congé parental, une majoration de durée d'assurance est ouverte.

Les autres dispositifs

L'autorisation spéciale d'absence pour allaitement

Pendant une année à compter du jour de la naissance, un fonctionnaire allaitant son enfant peut bénéficier d'un aménagement horaire d'une heure maximum par jour, sous réserve des nécessités du service.

Texte de référence
Loi n° 2019-828
du 6 août 2019
(article 46)

NB: En application de l'article 46 de la loi de transformation de la Fonction publique (n°2019-828 du 6 août 2019), un décret en cours d'élaboration viendra préciser les modalités de cet aménagement horaire.

Le temps partiel

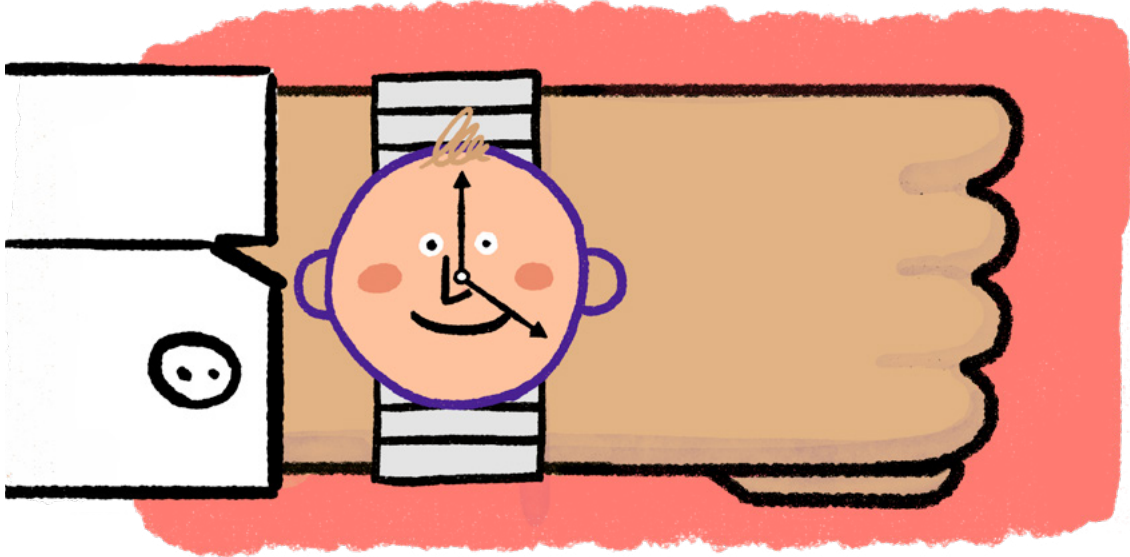
Le temps partiel de droit

Il est automatiquement fait droit à la demande de l'agent, mère et/ou père d'un enfant, fonctionnaire ou non titulaire (employé depuis plus d'un an), d'exercer ses fonctions à temps partiel dans les situations suivantes :

Situation	Observations
Lors de chaque naissance ou adoption	Le temps partiel est accordé jusqu'au 3 ^e anniversaire de l'enfant ou pendant les 3 années suivant l'arrivée de l'enfant au foyer. La demande peut être formulée à tout moment au cours de cette période (sous réserve du respect du délai de transmission de la demande deux mois avant la date d'effet souhaitée). L'agent non titulaire doit être employé depuis plus d'un an à temps complet ou en équivalent temps plein.
Pour donner des soins au conjoint, à un enfant à charge ou à un ascendant atteint d'un handicap nécessitant la présence d'une tierce personne, ou victime d'un accident ou d'une maladie grave.	Le temps partiel de droit cesse dès que l'état de santé de la personne ne nécessite plus l'assistance d'un tiers.

Le temps partiel de droit est accordé pour une durée égale à 50%, 60%, 70% ou 80% du temps plein.

À l'issue d'un congé de maternité, d'adoption ou de paternité et d'accueil de l'enfant, la/le fonctionnaire ou l'agent.e contractuel.le qui en fait la demande bénéficie de droit d'un temps partiel annualisé (mesure expérimentale jusqu'au 30 juin 2022). Non reconductible, il s'effectue sur un cycle de 12 mois. Il commence par une période non travaillée, qui ne peut être fractionnée et qui ne peut excéder deux mois. Le temps restant à travailler est aménagé sur le reste du cycle, selon une quotité de service de 60%, 70%, 80% ou 100%, afin que l'agent assure l'intégralité de sa quotité de service à temps partiel annualisé.



Le temps partiel accordé sous réserve des nécessités de service

Le temps partiel accordé sous réserve des nécessités de service est une modalité de temps choisi négociée entre l'agent et le chef de service. Celui-ci examine, dans un souci de continuité du service, les possibilités d'aménagement de l'organisation du travail afin d'envisager une suite favorable à la demande de l'agent.

Le temps partiel accordé sous réserve des nécessités de service peut être de 50%, 60%, 70%, 80% ou 90% d'un temps plein.

Durée d'autorisation du temps partiel

L'autorisation d'effectuer un service à temps partiel peut être accordée pour une période comprise entre 6 mois et 1 an, renouvelable, pour la même durée par tacite reconduction dans la limite de 3 ans. À l'issue d'une période de 3 ans, le renouvellement de l'autorisation de travail à temps partiel doit faire l'objet d'une demande et d'une décision expresses.

À l'issue de la période à temps partiel, le fonctionnaire est admis de plein droit à occuper son emploi à temps plein ou à défaut un autre emploi conforme à son statut. L'agent non titulaire est admis de plein droit à occuper à temps plein son emploi ou à défaut un emploi analogue. Si la possibilité d'emploi à temps plein n'existe pas, l'agent non titulaire peut, à titre exceptionnel, être maintenu dans ses fonctions à temps partiel.

Les conséquences du temps partiel

EFFETS SUR LA RÉMUNÉRATION Le traitement indiciaire, l'indemnité de résidence, les primes et indemnités ainsi que le supplément familial de traitement sont proratisés en fonction de la quotité de travail (à l'exception des quotités 80% et 90% payées respectivement à 85,7% et 91,4%).

En cas d'annualisation du temps partiel, l'agent perçoit mensuellement une rémunération brute égale au 12^e de sa rémunération annuelle brute.

Pour mémoire : l'agent en temps partiel de droit pour élever un enfant né ou adopté avant le 1^{er} janvier 2015 peut encore percevoir le complément de libre choix d'activité (CLCA), mais depuis 2017 cette prestation a été remplacée par la PreParE (voir [Les aides financières](#)). Le parent doit justifier d'au moins 8 trimestres de cotisation vieillesse. Pour les enfants nés ou adoptés après le 1^{er} avril 2014, le montant mensuel du CLCA est de 145,63€ lorsque la quotité de temps travaillé est égale à 60%, 70% ou 80% et de 252,46€ pour un temps partiel à 50%. La période maximale pendant laquelle le CLCA est versé varie en fonction du nombre d'enfants. Elle est de 6 mois pour un parent ayant un seul enfant. Pour recevoir le CLCA, l'agent doit en faire lui-même la demande auprès de sa caisse d'allocations familiales.

EFFETS SUR LA CARRIÈRE, LES CONGÉS ET LA FORMATION PROFESSIONNELLE Les périodes à temps partiel sont assimilées à des périodes à temps plein pour la détermination :

- des droits à avancement, à promotion et à formation des fonctionnaires ;
- des droits à formation des agents non titulaires ainsi que de l'ancienneté exigée pour l'évolution de leur rémunération ou pour leur éligibilité aux concours internes de recrutement.

Si les agents choisissent un temps partiel dans un cadre hebdomadaire, par quinzaine, mensuel ou annuel, les droits à congés annuels sont proratisés selon la quotité de travail. Dans le cas d'un temps partiel quotidien, les droits sont identiques à ceux d'un temps plein. La règle applicable est la même pour les jours ARTT.

En matière de formation professionnelle, les droits des agents à temps partiel sont les mêmes que ceux des agents travaillant à temps plein.

EFFETS SUR LA RETRAITE Pour la constitution du droit à pension, les services accomplis à temps partiel sont comptabilisés comme du temps plein.

Pour le calcul du montant de la retraite, les services accomplis à temps partiel sont pris en compte au prorata de la quotité de travail.

Toutefois, les services à temps partiel de droit accordé pour élever un enfant né ou adopté à compter du 1^{er} janvier 2004 sont pris en compte gratuitement comme une période travaillée à temps plein dans le calcul du montant de la retraite. Les deux parents peuvent bénéficier de ce dispositif s'ils réduisent tous deux leur activité. Cette prise en compte est limitée à 3 ans par enfant, mais elle n'est pas limitée à un nombre d'enfants maximum par fonctionnaire.

Par ailleurs, le fonctionnaire titulaire ou stagiaire à temps partiel peut demander à surcotiser pour la retraite sur la base de son traitement à taux plein, dans la limite de 4 trimestres durant sa carrière.

Pour les agents non titulaires, les services à temps partiel sont pris en compte dans le calcul de la durée d'assurance si l'agent a perçu une rémunération minimum fixée à :

- 200 fois le SMIC horaire pour un trimestre ;
- ou 800 fois le SMIC horaire pour une année civile.

Textes de référence
Loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 (articles 37 à 40)
Décret n° 86-83 du 17 janvier 1986
Décret n° 2002-1072 du 7 août 2002
Décret n° 2020-467 du 22 avril 2020

À consulter
sur l'intranet Alizé
Guide des possibilités offertes en matière d'organisation du temps de travail, de congés et de positions statutaires
Site internet
fonction-publique.gouv.fr
(*Congés familiaux et temps partiel dans la FP: incidences sur la rémunération et la retraite*, 2017)

Pour le calcul du montant de la retraite, ces services sont pris en compte au prorata de la quotité de travail. Toutefois, l'agent non titulaire peut demander à cotiser à la retraite sur la base de sa rémunération à taux plein.

La disponibilité

La disponibilité accordée de droit

La mise en disponibilité est accordée de droit au fonctionnaire qui en fait la demande pour les motifs suivants :

Motif de la disponibilité	Observations	Durée
Élever un enfant de moins de 12 ans	Justificatif à produire : copie du livret de famille - Le fonctionnaire doit consacrer son temps à l'éducation de son enfant et ne peut pas exercer une activité professionnelle pendant sa disponibilité	3 ans maximum renouvelables jusqu'aux 12 ans de l'enfant
Donner des soins à un enfant à charge, au conjoint, au partenaire pacsé ou à un ascendant à la suite d'un accident ou d'une maladie grave ou atteint d'un handicap nécessitant la présence d'une tierce personne	- Justificatifs à fournir : copie du livret de famille ou Pacs et certificat médical et/ou copie de la carte d'invalidité - Le fonctionnaire doit consacrer son temps aux soins à donner à son parent et ne peut pas exercer une activité professionnelle pendant sa disponibilité	3 ans maximum renouvelables sans limitation
Se rendre dans un département ou une collectivité d'outre-mer, en Nouvelle-Calédonie ou à l'étranger en vue de l'adoption d'un ou plusieurs enfants	Justificatifs à fournir : copie de l'agrément visé aux articles L 225-2 et L 225-17 du code de l'action sociale et des familles ; justificatifs des démarches entreprises	6 semaines maximum par agrément

La disponibilité accordée sous réserve des nécessités de service

Le fonctionnaire peut demander à être placé en disponibilité pour convenances personnelles. Ce type de disponibilité peut recouvrir des motifs très divers. Elle est accordée pour une période de 3 ans maximum, renouvelable dans la limite de 10 ans sur l'ensemble de la carrière. Sauf dans le cas où l'agent souhaite exercer une activité privée pendant la période de disponibilité, aucun justificatif n'est exigé. L'administration peut toutefois exiger le respect d'un préavis de 3 mois.

Les conséquences de la disponibilité

RÉMUNÉRATION Le fonctionnaire en disponibilité n'est plus rémunéré. Le fonctionnaire en disponibilité de droit pour s'occuper d'un enfant peut bénéficier du complément de libre choix d'activité (CLCA) s'il remplit les conditions requises (enfant de moins de 3 ans et durée minimum d'activité professionnelle : voir [Les aides financières](#)).

CARRIÈRE La période de disponibilité est prise en compte dans la limite d'une durée de 5 ans pour l'ensemble de la carrière pour l'avancement d'échelon et de grade: elle est assimilée à des services effectifs dans le corps.

Toutefois, le fonctionnaire n'est pas autorisé à passer un examen professionnel ou un concours interne lui permettant d'accéder à un avancement de grade ou à une promotion de corps.

CONGÉS Le fonctionnaire en disponibilité ne bénéficie pas des congés rémunérés ouverts aux agents en activité.

PROTECTION SOCIALE Le fonctionnaire conserve le bénéfice des prestations en espèces (indemnités journalières) et en nature (remboursement de frais médicaux) du régime spécial d'assurance maladie des fonctionnaires pendant un an. Au bout d'un an, le fonctionnaire qui ne relève plus d'aucun régime de protection sociale à titre individuel doit demander la qualité d'ayant droit de son conjoint ou, s'il est célibataire, le bénéfice de la couverture maladie universelle (CMU).

RETRAITE Le fonctionnaire en disponibilité cesse de cotiser au régime de retraite de l'État. La période de disponibilité n'est donc pas prise en compte pour le calcul du nombre de trimestres d'assurance ouvrant droit à pension de l'État. Toutefois, les périodes de disponibilité pour élever un enfant de moins de 12 ans, né ou adopté à partir du 1^{er} janvier 2004, sont prises en compte pour la constitution du droit à pension, dans la limite de 3 ans par enfant.

RÉINTÉGRATION Dans les cas de disponibilité de droit pour raisons familiales (élever un enfant, donner des soins à un parent, suivre son conjoint), le fonctionnaire est réintégré à la première vacance d'emploi correspondant à son grade.

À l'issue d'une disponibilité pour adoption, le fonctionnaire est réintégré et réaffecté dans son emploi antérieur.

Dans le cas d'une disponibilité accordée sous réserve des nécessités de service, les règles de droit commun s'appliquent.

Les aides financières

La *Prestation d'accueil du jeune enfant* (Paje), regroupe 4 aides financières distinctes: la prime à la naissance (ou la prime à l'adoption), l'allocation de base, la prestation partagée d'éducation de l'enfant et le complément du libre choix du mode de garde (voir [La garde de l'enfant](#)).

La prime à la naissance

Elle permet de faire face aux premières dépenses liées à l'arrivée de votre enfant. Elle est versée une seule fois pour chaque enfant après sa naissance.

- Vous devez remplir les conditions générales pour bénéficier des prestations familiales;

Textes de référence
Loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 (article 51)
Décret n° 85-986 du 16 septembre 1985 (articles 42 à 49)
Décret n° 2020-529 du 5 mai 2020 (article 4)

À consulter
sur l'intranet Alizé
Guide des possibilités offertes en matière d'organisation du temps de travail, de congés et de positions statutaires

Site internet
[fonction-publique.gouv.fr](#)
(Congés familiaux et temps partiel dans la FP: incidences sur la rémunération et la retraite, 2017)

Sites internet
[service-public.fr](#)
[caf.fr](#)
[mesdroits sociaux.gouv.fr](#)

- Votre grossesse doit être déclarée dans les 14 premières semaines à votre CAF et à votre caisse primaire d'assurance maladie (CPAM);
- Vos ressources de 2018 ne doivent pas dépasser le plafond correspondant à votre situation (voir tableau).

Le plafond est plus élevé:

- si vous vivez seul-e;
- ou si vous vivez en couple et que chaque conjoint a eu des revenus professionnels d'au moins 5 404€ en 2018.

Le montant versé en 2020 est fixé à la somme de 947,32€ par enfant né (jumeaux, triplés ou plus).

PLAFONDS DE RESSOURCES 2018 (en vigueur en 2020)

Enfants au foyer (nés ou à naître)	Couples avec un seul revenu d'activité	Parent isolé ou couple avec deux revenus d'activité
1	32 165€	42 509€
2	38 598€	48 942€
3	46 318€	56 662€
Par enfant en plus	7 720€	7 720€

La prime à l'adoption

Elle permet de faire face aux premières dépenses liées à l'arrivée de l'enfant. Elle est versée une seule fois pour chaque enfant adopté au moment de son arrivée au foyer.

- vous devez remplir les conditions générales pour bénéficier des prestations familiales;
- vous devez adopter ou accueillir en vue d'une adoption un (ou plusieurs) enfant(s) âgé(s) de moins de 20 ans;
- vos ressources de 2018 ne doivent pas dépasser le plafond correspondant à votre situation (voir tableau plus haut pour la prime à la naissance).

Le montant versé en 2020 est fixé à la somme de 1 894,65€ à l'arrivée de l'enfant au foyer.

L'allocation de base

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

- vous devez remplir les conditions générales pour bénéficier des prestations familiales;
- votre enfant doit être âgé de moins de 3 ans;
- ou vous avez adopté un enfant de moins de 20 ans.

Le plafond est plus élevé:

- si vous vivez seul-e;
- ou si vous vivez en couple et que chaque conjoint a eu des revenus professionnels d'au moins 5 335€ en 2018.

L'allocation de base est attribuée par famille. Toutefois, en cas de naissances (ou d'adoptions) multiples, il est versé autant d'allocations de base que d'enfants nés du même accouchement ou adoptés simultanément.

Le montant de l'allocation de base à taux plein est de 171,74€ par mois. À taux partiel, son montant est de 85,87€ par mois. L'allocation de base est due :

- à compter du mois suivant la naissance ou l'arrivée de l'enfant au foyer ;
- jusqu'au mois précédant le troisième anniversaire de l'enfant ou, en cas d'adoption, pendant 12 mois minimum dans la limite du 20^e anniversaire de l'enfant ;
- vos revenus 2018 ne doivent pas dépasser certains plafonds.

Texte de référence
Code de la sécurité sociale (articles L531, D531, R552)

Sites internet
service-public.fr
caf.fr
mesdroitssociaux.gouv.fr

PLAFONDS DE RESSOURCES 2018 POUR UN MONTANT À TAUX PLEIN (en vigueur en 2020)

Enfants au foyer (nés ou à naître)	Couples avec un seul revenu d'activité	Parent isolé ou couple avec deux revenus d'activité
1	26 923 €	35 580 €
2	32 308 €	40 965 €
3	38 769 €	47 426 €
Par enfant en plus	6 461 €	6 461 €

PLAFONDS DE RESSOURCES 2018 POUR UN MONTANT À TAUX PARTIEL (en vigueur en 2020)

Enfants au foyer (nés ou à naître)	Couples avec un seul revenu d'activité	Parent isolé ou couple avec deux revenus d'activité
1	32 165 €	42 509 €
2	38 598 €	48 942 €
3	46 318 €	56 662 €
Par enfant en plus	7 720 €	7 720 €



La prestation partagée d'éducation de l'enfant **PREPARE**

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

De plus, il faut avoir cessé de travailler ou travailler à temps partiel et pouvoir justifier d'au moins 8 trimestres de cotisations vieillesse dans les :

- deux dernières années, si c'est votre premier enfant ;
 - quatre dernières années, si vous avez deux enfants ;
 - cinq dernières années, si vous avez plus de deux enfants.
- Le montant mensuel de cette prestation est de :
- 398,39€ en cas de cessation totale d'activité ;
 - 257,54€ en cas de durée de travail égale ou inférieure à un mi-temps ;
 - 148,57€ pour une durée de travail comprise entre 50 et 80 %.

La durée de versement dépend du nombre d'enfants nés ou déjà présents au foyer. Il s'agit de votre premier enfant et :

- Vous vivez en couple : chacun d'entre vous peut bénéficier de la PreParE pendant 6 mois maximum dans la limite du premier anniversaire de votre enfant ;
- Vous vivez seul-e : vous pouvez bénéficier de la PreParE dans la limite du premier anniversaire de votre enfant.

Vous aviez déjà au moins un autre enfant présent à votre foyer et :

- Vous vivez en couple : chacun d'entre vous peut bénéficier de la PreParE pendant 24 mois maximum dans la limite du troisième anniversaire de votre dernier né ;
- Vous vivez seul-e : vous pouvez bénéficier de la PreParE dans la limite du troisième anniversaire de votre enfant.

Vous venez d'avoir des triplés ou plus :

- Vous vivez en couple : chacun d'entre vous peut bénéficier de la PreParE pendant 48 mois maximum dans la limite du sixième anniversaire de vos enfants ;
- Vous vivez seul-e : vous pouvez bénéficier de la PreParE dans la limite du sixième anniversaire de vos enfants.

EN CAS D'ADOPTION Les durées de versement sont les suivantes :

Il s'agit de votre premier enfant : vous et/ou votre conjoint pouvez bénéficier de la PreParE pendant les 12 premiers mois maximum de présence au foyer de l'enfant.

Vous aviez déjà au moins un autre enfant présent à votre foyer : vous et/ou votre conjoint pouvez bénéficier de la PreParE pendant les 12 premiers mois maximum de présence au foyer de l'enfant. Si passé ce délai l'enfant n'a pas atteint l'âge de trois ans, le droit peut être prolongé jusqu'à cet âge.

Vous venez d'adopter simultanément au moins trois enfants : vous et/ou votre conjoint pouvez bénéficier de la PreParE pendant

les 36 premiers mois maximum de présence au foyer de l'enfant.

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

ATTENTION La PreParE n'est pas cumulable avec:

- le complément de libre choix du mode de garde (CMG) si vous cessez totalement votre activité professionnelle;
- le complément familial;
- l'allocation journalière de présence parentale pour le même bénéficiaire;
- des indemnités journalières (maladie, maternité, etc.).

Texte de référence

Code de la sécurité sociale (articles L531, L532, D531, R552)

Sites internet

service-public.fr
caf.fr
mesdroitssociaux.gouv.fr

Le complément de libre choix d'activité **CLCA**

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

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

Les règles de durée de versement sont les suivantes:

- Pour un enfant à charge: le CLCA est versé pendant une période maximale de 6 mois décomptée à partir du mois de fin de perception des indemnités journalières de maternité, de paternité, d'adoption ou de maladie, ou, à défaut, à partir de la naissance.
- Pour deux enfants à charge ou plus: le CLCA est versé jusqu'au mois précédant le 3^e anniversaire de l'enfant le plus jeune, si les conditions d'attribution continuent d'être réunies.

EN CAS D'ADOPTION Ces durées étant différentes, il faut se renseigner auprès de sa CAF.

Sites internet

service-public.fr
caf.fr



La garde de l'enfant



Les différents modes de garde

L'accueil collectif

La crèche collective

Elle accueille les enfants de moins de 4 ans, non scolarisés, pendant la journée et de façon régulière.

Selon les villes et les quartiers, la crèche est ouverte en moyenne de 10 à 12 heures par jour, 5 jours par semaine.

La participation financière mensuelle est calculée selon la règle du quotient familial défini par la CAF.

La crèche parentale

C'est une structure d'accueil (au maximum de 20 places) gérée par une association de parents qui assurent à tour de rôle, sous la responsabilité d'un professionnel de la petite enfance, la garde des enfants, les activités pédagogiques et les tâches pratiques au sein de la crèche.

Les modalités de la participation active de chaque parent et les horaires de garde sont inscrits dans le projet d'établissement et dans le règlement de fonctionnement.

Le coût est fonction de la règle du quotient familial CAF et du temps consacré à la crèche.

La micro-crèche

Cette structure d'accueil, gérée par une collectivité territoriale (commune, conseil général), un centre communal d'action sociale, une association ou une entreprise, accueille au maximum 10 enfants.

Elle bénéficie d'une relative souplesse de fonctionnement horaire tout en offrant un accueil de qualité.

Le gestionnaire de la crèche choisit parmi 2 modes de financement auxquels la CAF participe :

- soit en versant directement aux parents la prestation CAF – Complément de libre choix du mode de garde « structure » (si l'enfant est gardé au moins 16 heures dans le mois et si la tarification horaire pratiquée n'est pas supérieure en moyenne à 12 € par enfant gardé) et la participation financière des parents est ensuite calculée par le gestionnaire de la crèche ;
- soit en versant au gestionnaire une aide destinée à couvrir une partie de ses frais de fonctionnement et ce dernier calcule ensuite la participation financière des parents à partir d'un barème CAF tenant compte des ressources et de la composition familiale.

La halte-garderie

C'est un lieu d'accueil collectif occasionnel de 20 places en moyenne. Elle reçoit à temps partiel ou de manière occasionnelle des enfants principalement de moins de 6 ans, non scolarisés.

La halte-garderie est en principe réservée aux mères qui ne travaillent pas mais peut parfois être accessible lorsque l'un des parents exerce une activité à temps partiel.

Cet accueil répond à une certaine régularité (1 ou plusieurs ½ journées/semaine) dans un objectif d'éveil, de socialisation mais aussi de préparation à l'entrée à l'école pré-élémentaire.

La participation financière et le nombre d'heures sont variables d'une structure à l'autre. Le statut de la halte-garderie peut être public, privé ou associatif.

Les établissements multi-accueil

Ces structures combinent à la fois un accueil régulier et un accueil occasionnel au sein d'un même établissement de 100 places.

Elles répondent aussi, en associant accueil collectif et familial, à des besoins de garde temporaire d'enfant et à des horaires variables ou atypiques de travail des parents. Cette souplesse de fonctionnement varie selon les actions de la petite enfance menées par chaque commune.

La crèche familiale

C'est une structure d'accueil des enfants de moins de 4 ans regroupant plusieurs assistantes maternelles encadrées par des professionnels de la petite enfance.

L'enfant est accueilli au domicile de l'assistante maternelle et rejoint plusieurs fois par semaine, dans un lieu collectif, les enfants gardés par les autres assistantes maternelles de la crèche.

L'enfant alterne « temps de prise en charge individuel » et « temps collectif ». L'assistante maternelle salariée de la structure est formée et soutenue dans sa pratique professionnelle.

La participation financière des parents est calculée suivant le quotient familial défini par la CAF et réglé mensuellement au responsable de la crèche familiale.

L'accueil individuel

La garde chez une assistante maternelle

Elle est formée puis agréée pour 5 ans renouvelables par les services départementaux de la Protection Maternelle et Infantile (PMI).

Elle accueille simultanément 3 enfants au maximum à son domicile. La PMI délivre la liste locale des assistantes maternelles. Il convient de les contacter très tôt pour connaître leurs disponibilités.

Les parents sont les employeurs et rémunèrent directement l'assistante maternelle après avoir précisé dans le contrat de travail les horaires de garde, le salaire, les diverses indemnités et les congés annuels.

Des structures locales « Petite enfance » comme les relais « Assistantes

maternelles » peuvent apporter aux parents une information sur la convention collective applicable et les aider à élaborer le contrat de travail.

La garde au domicile familial

L'enfant est gardé à son domicile par une personne salariée des parents qui contribue à l'éveil des enfants et assure éventuellement la préparation des repas, leur toilette, l'accompagnement à l'école et aux activités extrascolaires.

LA GARDE PARTAGÉE La garde des enfants a lieu alternativement aux domiciles de 2 familles. Chaque famille signe un contrat de travail précisant le lien avec l'autre famille/employeur.

Cette solution permet à l'enfant de ne pas être seul et d'alléger le coût de la garde.

Ce mode de garde est soumis aux dispositions du Code du travail et de la convention collective des « salariés du particulier employeur », mais cette profession ne fait l'objet d'aucun agrément ni contrôle du Conseil général.

L'EMPLOI D'UNE ASSISTANTE MATERNELLE OU D'UNE GARDE D'ENFANT À DOMICILE L'employeur doit se conformer aux règles définies par les 2 conventions collectives qui régissent les emplois familiaux d'assistante maternelle ou de garde à domicile. Elles déterminent les conditions d'accueil et d'emploi : contrat de travail, durée hebdomadaire du travail, rémunération, congés payés, etc.

Les dispositifs d'aide à la garde des enfants

La réservation de berceaux et de places en crèche

LE + AU MEFR Le ministère de l'Économie, des Finances et de la Relance réserve chaque année plus de 500 places en crèches pour les agents qui souhaitent faire garder leurs enfants en bas âge à proximité de leur domicile ou de leur lieu de travail, en plus des berceaux réservés au niveau interministériel (DGAFF/Srias). Les demandes sont à adresser à la délégation départementale de l'action sociale (DDAS) de votre lieu d'affectation.

Les déductions fiscales

Désormais, les règles du prélèvement à la source permettent l'avance en janvier de 60 % du crédit d'impôts généré par les frais de garde déclarés l'année précédente.

Sites internet
monenfant.fr
fepem.fr

Enfants gardés par une assistante maternelle agréée ou dans une structure de garde

Vous pouvez bénéficier, sous certaines conditions, d'un crédit d'impôt sur le revenu égal à 50% des dépenses payées pour la garde de vos enfants ou petits-enfants à charge en crèche, garderie ou auprès d'une assistante maternelle agréée. L'enfant doit avoir moins de 6 ans au 1^{er} janvier de l'année d'imposition.

Sont éligibles les dépenses liées exclusivement à la garde de l'enfant et que vous supportez effectivement. Les frais de nourriture ne sont donc pas pris en compte. Les aides perçues pour la garde d'enfant (aides familiales reçues par la CAF et éventuellement par l'employeur) doivent être déduites de la réduction d'impôt.

Les dépenses sont limitées à 2 300€ par enfant gardé et à 1 150€ en cas de garde alternée (crédit d'impôt maximum de 575€).

Enfants gardés au domicile

Le crédit d'impôts correspond à 50% des dépenses engagées au titre de l'emploi d'un salarié à domicile dans la limite de 12 000€ (salaires, cotisations sociales et/ou sommes facturées par l'association prestataire). Cette limite est majorée de 1 500€ par enfant sans dépasser un total de 15 000€, soit une réduction maximale de 7 500€.

Pour la 1^{re} année d'emploi à domicile, la limite des dépenses est fixée à 15 000€, majorée de 1 500€ par enfant à charge avec un plafond de 18 000€.

Site internet
impots.gouv.fr

Le complément du libre Choix du Mode de Garde CMG

Il concerne la garde de votre enfant de moins de 6 ans par une assistante maternelle agréée, par une garde à domicile, par une association ou entreprise habilitée ou par une micro-crèche.

Les conditions d'attribution:

- vous devez avoir une activité professionnelle;
- si vous avez recours à une assistante maternelle, elle doit être agréée par les services de la protection maternelle et infantile. Son salaire brut ne doit pas dépasser 50,75€ au 1^{er} janvier 2020 par jour et par enfant gardé;
- si vous avez recours à une association ou une entreprise habilitée qui emploie une assistante maternelle ou une personne à domicile, vous pouvez bénéficier du CMG si l'enfant est gardé au moins 16 heures dans le mois;
- si vous avez recours à une micro-crèche vous pouvez bénéficier du CMG si l'enfant est gardé au moins 16 heures dans le mois et si la tarification horaire pratiquée n'est pas supérieure à 10€ par enfant gardé.

Quel que soit le mode de garde choisi, le plafond de revenus applicable jusqu'au 31 décembre 2020 est le suivant:

Enfant(s) à charge	Revenus inférieurs à	Revenus ne dépassant pas	Revenus supérieurs à
1 enfant	21 087 €	46 861 €	46 861 €
2 enfants	24 080 €	53 513 €	53 513 €
3 enfants	27 073 €	60 165 €	60 165 €
Au-delà de 3 enfants	+ 2 993 €	+ 6 652 €	+ 6 652 €

Ces montants sont majorés de 40 % si vous élevez seul-e votre ou vos enfants.

Montants mensuels maximums de la prise en charge par la CAF

EN CAS DE RÉMUNÉRATION DIRECTE DU (DE LA) SALARIÉ-E EN FONCTION DES PLAFONDS DE REVENUS

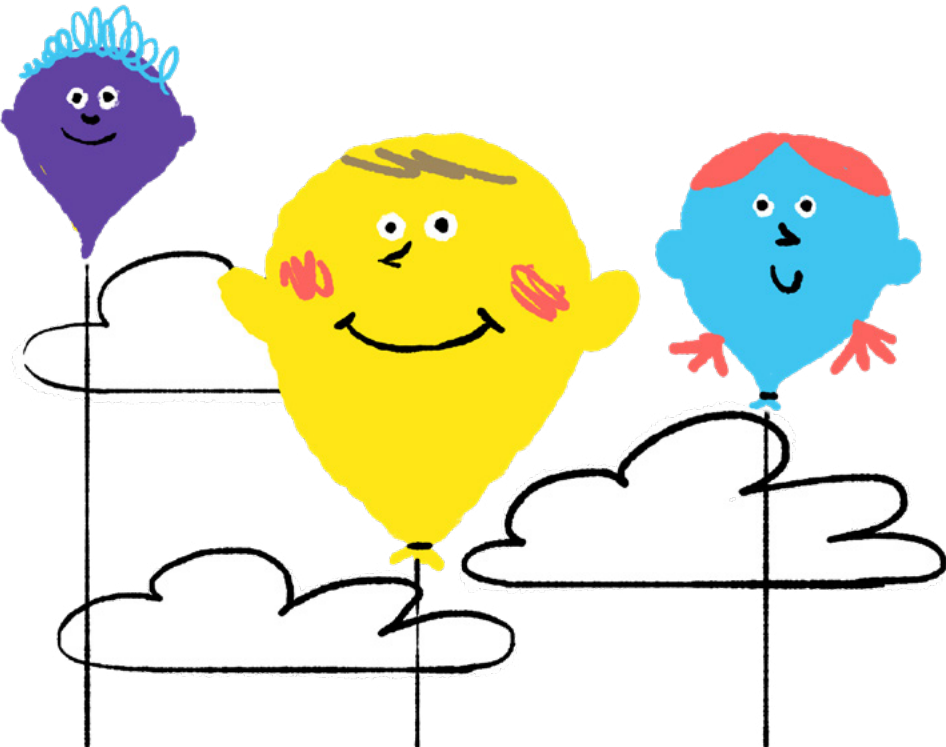
Âge de l'enfant	- de 3 ans	470,22 €	296,51 €	177,88 €
	De 3 à 6 ans	235,11 €	148,28 €	88,95 €

QUAND L'ASSOCIATION OU L'ENTREPRISE EMPLOIE UN-E ASSISTANT-E MATERNEL-LE

Âge de l'enfant	- de 3 ans	711,56 €	592,98 €	474,39 €
	De 3 à 6 ans	355,79 €	296,50 €	237,20 €

QUAND L'ASSOCIATION OU L'ENTREPRISE EMPLOIE UNE GARDE À DOMICILE OU EN CAS DE MICRO-CRÈCHE

Âge de l'enfant	- de 3 ans	859,83 €	741,21 €	622,62 €
	De 3 à 6 ans	429,92 €	370,61 €	311,31 €



Cas de réduction ou de majoration des montants de la prise en charge

Ces montants sont divisés par deux si vous bénéficiez de la prestation partagée d'éducation de l'enfant (PreParE) versée pour un temps partiel de 50% ou moins. Sous certaines conditions, ces montants peuvent être majorés de :

- + 10% si votre enfant est gardé la nuit de 22 heures à 6 heures, le dimanche ou les jours fériés ;
- + 30% si vous et/ou votre conjoint est bénéficiaire de l'allocation aux adultes handicapés (AAH) ;
- + 30% si vous bénéficiez de l'allocation d'éducation de l'enfant handicapé (AEEH) ;
- + 30% si vous vivez seul-e avec votre ou vos enfant(s).

EN PRATIQUE En cas d'embauche d'un salarié, pensez immédiatement à faire votre demande de complément de libre choix du mode de garde auprès de votre CAF. Si vous tardez, vous risquez de ne pas bénéficier de l'intégralité de l'aide à laquelle vous avez droit.

À réception de votre demande, la CAF déclare l'emploi de votre salarié au centre national Pajemploi.

Vous pourrez ensuite déclarer chaque mois la rémunération de votre salarié sur le site pajemploi.urssaf.fr

Le centre national Pajemploi calcule les cotisations prises en charge par la CAF et vous indique la part éventuellement à votre charge. Désormais, il calcule et vous verse le CMG. Ensuite, il adresse à votre salarié son bulletin de salaire.

- En cas de recours à une structure, pensez immédiatement à faire votre demande de complément de libre choix de mode de garde auprès de votre CAF. Si vous tardez, vous risquez de ne pas bénéficier de l'intégralité de l'aide à laquelle vous avez droit.
- Enfin, si vous êtes allocataire, vous pouvez simuler le montant des aides versées par la CAF dans votre Espace **Mon Compte** ou dans le cas contraire dans **Mes services en ligne**.

Le Chèque Emploi Universel ^{CESU} Garde d'enfant 0–6 ans

Dans le cadre général du Cesu, la Fonction publique a instauré un dispositif exclusivement réservé aux agents en activité rémunérés sur le budget de l'État, ou sur le budget de certains établissements publics, ayant à leur charge un ou plusieurs enfants âgés de 0 à 6 ans, dont la garde est assurée à titre onéreux durant leurs heures de travail (cf. circulaire du 2 juillet 2020).

Les tickets Cesu existent sous deux formats : papier (recommandé si vous faites appel à une crèche) ou dématérialisé. Ce dernier format, plus sûr, permet de régler en quelques clics un intervenant qui percevra sa rémunération directement sur son compte dans un délai de 24 à 72 heures.

Textes de référence

Décret n°2006-21

du 6 janvier 2006

Circulaire DGAFP

du 2 juillet 2020

Sites internet

cesu-fonctionpublique.fr

cesu.urssaf.fr

caf.fr

pajemploi.urssaf.fr

service-public.fr

mesdroitssociaux.gouv.fr

Sites internet

pajemploi.urssaf.fr

caf.fr

mesdroitssociaux.gouv.fr

Avec les Tickets Cesu-Garde d'enfant 0-6 ans, vous pouvez payer :

- une structure de garde d'enfants hors du domicile : crèche, halte-garderie, jardin d'enfants et garderie périscolaire ;
- un salarié en emploi direct : assistant-e maternel-le, garde à domicile, garde partagée, garde occasionnelle, baby-sitting ;
- une entreprise ou une association, qu'elle soit prestataire ou mandataire.

Le montant de l'aide interministérielle s'élève entre 200€ et 840€ par année pleine et par enfant à charge. Il est modulé en fonction des ressources, du lieu de résidence principale et de la situation familiale.

Le dispositif général du Cesu est totalement exonéré de charges salariales et donne droit à une réduction ou crédit d'impôt de 50% sur les sommes à votre charge, cumulable avec les prestations d'accueil du jeune enfant (Paje).

Le Chèque Emploi Universel ^{CESU} Aide à la parentalité 6–12 ans

LE + AU MEFR En complément du Cesu 0–6 ans de la Fonction publique, le ministère de l'Économie, des Finances et de la Relance, propose une aide financière à la parentalité destinée aux parents d'enfants âgés de 6 à 12 ans (11 ans révolus), sous la forme d'un chèque emploi service universel, le Cesu *Aide à la parentalité 6–12 ans*. Ce Cesu, entièrement préfinancé par le MEFR, permet de régler des prestations d'aide à la parentalité.

Le champ des bénéficiaires est très large : fonctionnaires titulaires ou stagiaires du MEFR ou détachés au MEFR, agents contractuels de droit public en CDI ou CDD (depuis au moins 1 an), agents contractuels de droit privé en CDI en poste dans les associations (Alpaf, Epaf, Agraf).

Les conditions d'éligibilité concernent :

- l'âge des enfants ;
- la charge effective de l'enfant ;
- les ressources du ou des parents concernés (revenu fiscal de référence et parts fiscales).

Le montant annuel de l'aide s'élève, selon les cas, entre 200€ et 400€ par enfant. Les agents en situation monoparentale bénéficient d'une majoration de 20%, de même que les agents ayant un enfant handicapé. Le cas échéant, ces deux majorations sont cumulables.

Les Cesu *Aide à la parentalité 6–12 ans* sont utilisables pour rémunérer les activités suivantes :

- la garde à domicile ou hors du domicile (hors centres aérés) ;
- l'accompagnement des enfants sur le trajet domicile/école/domicile ;
- le soutien scolaire ou les cours à domicile.

Et effectuées par :

- des personnes salariées ;
- des structures d'accueil collectif des enfants scolarisés ;
- des prestataires agréés de service à la personne.

Consultez

le portail de l'action

sociale du ministère :

[cheque-domicile-](http://cheque-domicile-universel.com/client/MEF)

[universel.com/client/MEF](http://cheque-domicile-universel.com/client/MEF)

la délégation

départementale de

l'action sociale de votre

domicile

La scolarité de l'enfant



Texte de référence
Loi n° 2019-791
du 26 juillet 2019
Site internet
service-public.fr

Textes de référence
Décret n° 2008-539
du 6 juin 2008
Circulaire B7 n°2168
du 7 août 2008

Les obligations scolaires

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

Les parents peuvent :

- soit scolariser leur enfant dans une école ou un établissement d'enseignement (public ou privé) ;
- soit assurer par eux-mêmes (ou toute personne de leur choix) l'instruction de leur enfant.

Ce sont les responsables légaux de l'enfant qui doivent effectuer les démarches.

Quel que soit le mode d'instruction choisi, l'inscription de l'enfant, avant ses 3 ans, est obligatoire auprès de la mairie du lieu de résidence.

Si la famille souhaite que l'enfant soit scolarisé, il sera inscrit en école maternelle ou en école élémentaire selon son âge.

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

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

La famille qui n'inscrit pas ou ne déclare pas l'enfant dont elle est responsable recevra une mise en demeure de le faire de la part du DASEN. Elle risque une amende de 1 500€.

Accompagner la scolarité de son enfant

L'aménagement d'horaires pour la rentrée scolaire

Des facilités horaires sont accordées, le jour de la rentrée scolaire, aux pères et mères de famille ainsi qu'aux personnes assumant seules la charge d'un ou plusieurs enfants, inscrits ou devant être inscrits dans un établissement d'enseignement pré-élémentaire ou élémentaire. Cette mesure concerne également l'entrée des enfants en classe de sixième.

Ces facilités horaires ne sont pas des autorisations d'absence, mais de simples aménagements horaires, accordés ponctuellement.

Ainsi, l'agent qui en bénéficie, doit récupérer ces heures. À la fin du mois, il devra avoir effectué la totalité de l'horaire correspondant à son cycle de travail. S'il s'avérait que cela soit impossible, notamment dans le cas où la rentrée scolaire se situe fin août, alors l'agent devra avoir récupéré la totalité des heures de son cycle de travail à la fin du mois suivant.

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

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

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

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

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

Texte de référence
Circulaire FP n° 1913
du 17 octobre 1997

Les dispositifs d'aide à la scolarité

L'allocation de rentrée scolaire

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

Les ressources de la famille ne doivent pas dépasser un certain plafond qui dépend du nombre d'enfants à charge. Le plafond est identique, quelle que soit la situation de la famille

PLAFOND DES RESSOURCES 2018 À NE PAS DÉPASSER POUR BÉNÉFICIER DE L'ARS EN 2020

Nombre d'enfants à charge	Ressources 2018
Pour 1 enfant	25 093 €
Pour 2 enfants	30 884 €
Pour 3 enfants	36 675 €
Par enfant supplémentaire	+ 5 791 €

bénéficiaire. L'enfant doit être inscrit dans un établissement ou un organisme d'enseignement public ou privé à la rentrée 2020.

L'enfant inscrit auprès d'un organisme d'enseignement à distance, comme le Centre national d'enseignement à distance (CNED), peut également de bénéficier de l'ARS. En revanche, l'enfant instruit au sein de sa famille n'y a pas droit.

Texte de référence
Code la sécurité sociale
(articles L543, D543, R543)
Sites internet
caf.fr
service-public.fr
mesdroits sociaux.gouv.fr

L'ARS n'est pas versée pour un jeune de moins de 18 ans en apprentissage si sa rémunération dépasse un certain plafond. L'ARS est versée fin août.

MONTANT DE L'ARS VERSÉE EN 2020

Âge de l'enfant	Montant
6 à 10 ans	469,97 €
11 à 14 ans	490,39 €
15 à 18 ans	503,91 €

En 2020, à titre exceptionnel, le montant de l'ARS est majoré de 100 € (décret n°2020-985 du 05 août 2020).

EN PRATIQUE

- Si vous n'êtes pas allocataire, vous devez télécharger un formulaire dans la rubrique *Les services en ligne, Faire une demande de prestation, Allocation de rentrée scolaire*, l'imprimer et le renvoyer rempli à votre CAF.
- Si vous êtes allocataire et si vous y avez droit, l'ARS est versée automatiquement pour vos enfants qui auront de 6 à 15 ans le 31 décembre suivant la rentrée.

Pour ceux âgés de 16 à 18 ans, à partir de mi-juillet, vous devez déclarer que votre enfant est toujours scolarisé ou en apprentissage pour la rentrée 2020 dans la rubrique *Mon Compte* sur caf.fr ou à partir de l'application mobile CAF - *Mon Compte*.

Le soutien scolaire

Les différentes formes de soutien scolaire (cours particuliers, apprentissage de matières spécifiques, aide quotidienne aux devoirs) peuvent être financées par les Csu 6-12 ans proposés aux agents du ministère de l'Économie, des Finances et de la Relance.

Les activités sportives et cours de musique n'entrent pas dans le dispositif. Par ailleurs, des aides locales spécifiques peuvent être proposées chaque année par les différentes délégations départementales de l'action sociale.

Les déductions fiscales

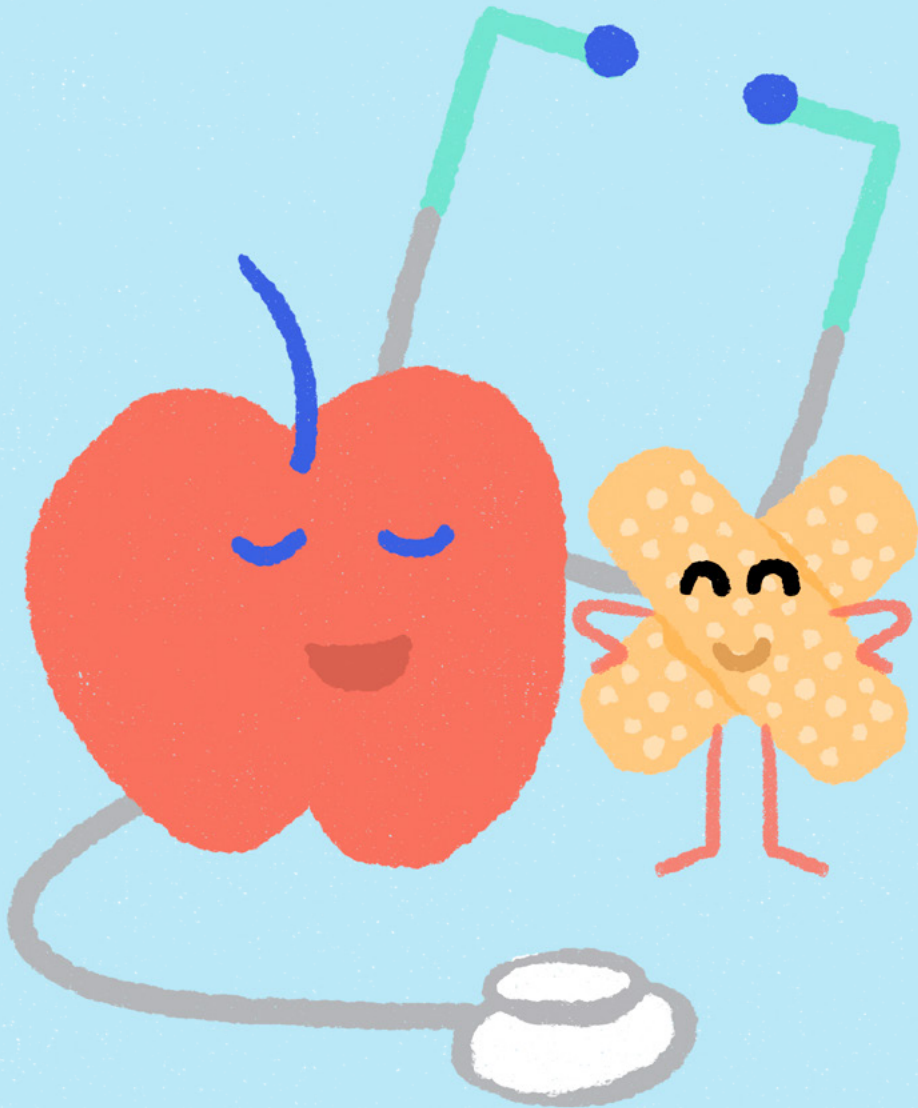
Vous pouvez prétendre à une réduction d'impôt sur le revenu lorsque votre enfant poursuit des études. Votre enfant doit être à votre charge, être non rémunéré et poursuivre des études secondaires ou supérieures durant l'année scolaire en cours au 31 décembre de l'année d'imposition.

Vous êtes éligible à la réduction d'impôt même si votre enfant perçoit des indemnités dans le cadre d'un stage obligatoire ou s'il est boursier.

Le montant de la réduction dépend du niveau d'enseignement : 61 € pour le collège, 153 € pour le lycée et 183 € pour l'enseignement supérieur.

Lorsque la charge de l'enfant est également partagée entre les parents, le montant de l'avantage est attribué pour moitié à chaque foyer fiscal.

Site internet
service-public.fr



Textes de référence
Code la santé publique
(articles L3111, R3111,
D3111)
Code de l'action
sociale et des familles
(article R227)
Site internet
vaccination-info-service.fr

Le carnet de santé
et les vaccinations

Le carnet de santé est remis par l'établissement hospitalier où a lieu la naissance ou sur demande auprès du service départemental de la Protection maternelle infantile (PMI). Document médical, il doit être soigneusement complété et présenté lors de chaque examen médical concernant votre enfant. Document personnel et confidentiel, il lui sera utile durant toute sa vie.

Enfants nés avant le 1^{er} janvier 2018 : la vaccination contre la diphtérie, le tétanos et la poliomyélite est obligatoire. Ils doivent donc être vaccinés contre ces trois maladies (sauf contre-indication médicale reconnue) pour pouvoir être admis en crèche, à l'école, en garderie, en colonie de vacances ou toute autre collectivité d'enfants.

Pour les nourrissons nés à partir du 1^{er} janvier 2018, les vaccinations contre la diphtérie, le tétanos, la poliomyélite, la coqueluche, l'infection à *Haemophilus influenzae* B, l'hépatite B, le méningocoque C, le pneumocoque, la rougeole, les oreillons et la rubéole sont obligatoires.

CALENDRIER VACCINAL					
1 mois	2/4/11 mois 3 injections	12 mois	16 – 18 mois	6 ans	11 – 13 ans
Tuberculose (BCG)	Diphtérie, Tétanos, Poliomyélite Coqueluche Méningites à <i>Haemophilus influenzae</i> b Méningites, pneumonies et septicémies à pneumocoque Hépatite B	Rougeole, oreillons, rubéole (ROR : 1 ^{re} injection)	Rougeole, oreillons, rubéole (ROR : 2 ^e injection)	Diphtérie, Tétanos, Poliomyélite : rappel Coqueluche : rappel	Diphtérie, Tétanos, Poliomyélite : rappel Coqueluche : rappel Pour les filles : injections à papillomavirus humain (HPV)

À 5 mois (avec une 2^e injection à 12 mois), et possible jusqu'à 24 ans : méningites et septicémies à méningocoque C.

Disposer de temps
pour s'occuper d'un enfant

Les journées *Enfant malade*

Dans la mesure compatible avec le bon fonctionnement du service, les agents parents d'un enfant ou en ayant la charge peuvent bénéficier d'autorisations d'absence pour soigner cet enfant ou en assurer momentanément la garde.



CONDITIONS Les autorisations d'absence pour soigner un enfant malade ou en assurer momentanément la garde sont soumises aux conditions suivantes :

- les enfants pour lesquels elles peuvent être accordées doivent être âgés de moins de 16 ans. Toutefois, aucune limite d'âge n'est applicable pour les enfants handicapés ;
- ces autorisations d'absence sont réservées aux événements survenant de manière imprévue dans l'état de santé ou dans les conditions habituelles de garde de l'enfant. Ainsi, une grève scolaire pour laquelle un préavis a été déposé ou un séjour prévu de l'enfant en cure thermique ne constituent pas des événements ouvrant droit à autorisation spéciale d'absence. Au contraire, une grève scolaire inopinée ou la fermeture de la structure collective d'accueil par mesure prophylactique pourront donner lieu à autorisation spéciale d'absence ;
- les bénéficiaires de ces autorisations d'absence doivent établir l'exactitude matérielle des motifs invoqués par la production d'un certificat médical ou de toute autre pièce justifiant la présence de l'un des parents auprès de l'enfant.

DURÉE Le décompte des jours d'absence autorisée s'effectue par année civile. Aucun report ni aucune anticipation d'une année sur l'autre ne sont possibles.

Le nombre de jours d'absence autorisée est accordé par famille, quel que soit le nombre d'enfants.

Ces autorisations d'absence peuvent être accordées dans la limite d'une fois les obligations hebdomadaires de service de l'agent concerné, plus un jour.

Un agent travaillant à temps plein ou à temps partiel quotidien pourra donc bénéficier de 6 jours d'absence autorisée par an (5 jours + 1 jour).

Dans le cas d'un agent à temps partiel (hors temps partiel quotidien), cette durée est réduite au prorata du temps de travail. Ainsi, pour un agent travaillant à temps partiel selon une quotité de 50 %, le nombre de jours d'absence autorisée est égal à $(5 \text{ jours} + 1 \text{ jour}) \times 0,5 = 3 \text{ jours}$.

CAS DE MAJORATION Les durées définies ci-dessus peuvent être multipliées par deux si l'agent apporte la preuve qu'il est dans l'une des situations suivantes :

- il assume seul la charge de l'enfant ;
- son conjoint est à la recherche d'un emploi. Une attestation d'inscription à Pôle emploi devra alors être fournie ;
- son conjoint ne bénéficie, de par son emploi, d'aucune autorisation spéciale d'absence rémunérée pour soigner son enfant ou en assurer momentanément la garde. Dans ce cas, une attestation de l'employeur du conjoint devra être produite.

Par ailleurs, si le conjoint bénéficie d'autorisations d'absence rémunérées dont la durée est inférieure à celle dont l'agent bénéficie lui-même, ce dernier pourra solliciter l'octroi d'autorisations d'absence d'une durée maximale égale à la différence entre deux fois la durée maximale des absences autorisées dont il peut bénéficier et la durée maximale des autorisations d'absence de son conjoint.

Ainsi, si le conjoint d'un agent à temps plein ne bénéficie que de 4 jours d'autorisations d'absence, la durée maximale des autorisations d'absence auxquelles cet agent pourra prétendre, s'élève à 8 jours (soit $12 \text{ jours} - 4 \text{ jours}$).

CAS PARTICULIERS ❶ Lorsque les deux parents sont agents de l'État, les autorisations d'absence susceptibles d'être accordées à la famille peuvent être réparties entre eux à leur convenance.

Texte de référence
Circulaire FP N° 1475
du 20 juillet 1982

En fin d'année, en cas de dépassement de la durée maximale individuelle pour un des deux agents, celui-ci doit fournir à son BRH une attestation établie par l'administration dont relève son conjoint, indiquant le nombre de jours d'autorisations d'absence dont ce dernier a bénéficié ainsi que la quotité de temps de travail qu'il a effectuée. Si les autorisations d'absence susceptibles d'être accordées à la famille ont été dépassées, une imputation est opérée sur les droits à congé annuel ou jours RTT de l'année en cours ou de l'année suivante.

❷ La durée de l'autorisation spéciale d'absence peut être majorée lorsque les jours d'absence sont consécutifs. Un agent à temps plein pourra ainsi prétendre à 8 jours d'absence consécutifs dans le cas général, et à 15 jours s'il est seul à bénéficier d'autorisations d'absence.

Pour les agents exerçant leurs fonctions à temps partiel, ces durées sont réduites au prorata du temps de travail.

TABLEAU RÉCAPITULATIF

Situation	Durée maximale	
	Fractionnée	Non fractionnée
Agent travaillant à temps complet ou à temps partiel quotidien (formule hebdomadaire répartie sur 5 ou sur 4,5 jours)	6 (ou 5,5) jours ouvrés	8 jours consécutifs
Agent assumant seul la charge de l'enfant		
Conjoint à la recherche d'un emploi	12 (ou 11) jours ouvrés	15 jours consécutifs
Conjoint ne bénéficiant pas d'autorisations d'absence de cette nature		
Conjoint bénéficiant d'autorisations d'absence de même nature mais d'une durée < celles dont bénéficie l'agent	Différence entre 12 (ou 11) jours ouvrés et la durée maximum des autorisations d'absence dont bénéficie le conjoint	
Agent exerçant ses fonctions à temps partiel (hors temps partiel quotidien)	Nombre de jours d'autorisations d'absence d'un agent à temps plein x (nombre de jours ouvrés travaillés de la période de référence/nombre de jours ouvrés de la période de référence)	

NB Ces dispositions vont changer car, en application de l'article 45 de la loi de transformation de la Fonction publique (n° 2019-828 du 6 août 2019), un décret relatif aux autorisations spéciales d'absence liées à la parentalité et à l'occasion de certains événements familiaux est en cours d'élaboration.

Le don de jours

Un agent public civil peut, sur sa demande, renoncer anonymement et sans contrepartie à tout ou partie de ses jours de repos non

pris, qu'ils aient été affectés ou non sur un compte épargne-temps, au bénéfice d'un agent public civil ou militaire relevant du même employeur, qui selon le cas :

❶ 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;

❷ 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, l'une de celles mentionnées ci-dessous :

1 Son conjoint. 2 Son concubin. 3 Son partenaire lié par un pacte civil de solidarité. 4 Un ascendant. 5 Un descendant. 6 Un enfant dont il assume la charge. 7 Un collatéral jusqu'au quatrième degré. 8 Un ascendant, un descendant ou un collatéral jusqu'au quatrième degré de son conjoint, concubin ou partenaire lié par un pacte civil de solidarité. 9 Une personne âgée ou handicapée avec laquelle il réside ou avec laquelle il entretient des liens étroits et stables, à qui il 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.

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 20 jours ouvrés.

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

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

La durée du congé dont l'agent peut bénéficier à ce titre est plafonnée, pour chaque année civile, à 90 jours par enfant ou par personne concernée.

Par dérogation aux règles habituelles, l'absence du service des agents publics civils bénéficiaires d'un don de jours de repos dans ce cadre peut excéder 31 jours consécutifs.

L'agent intéressé doit formuler sa demande par écrit auprès de son BRH en y joignant :

- un certificat médical détaillé remis sous pli confidentiel établi par le médecin qui atteste de la particulière gravité de la perte d'autonomie ou le handicap dont est atteinte la personne aidée par l'agent ou bien de la maladie, du handicap ou de l'accident rendant indispensable une présence soutenue et des soins contraignants auprès de l'enfant;
- une attestation sur l'honneur sur laquelle l'agent certifie effectivement aider cette personne;

Il doit indiquer les dates auxquelles il souhaiterait bénéficier d'un congé au titre des dons et éventuellement indiquer les modalités

Texte de référence
Décret n° 2015-580
du 28 mai 2015

de son fractionnement.

L'agent bénéficiaire d'un ou de plusieurs jours de congé ainsi donnés a droit au maintien de sa rémunération pendant sa période de congé. La durée de ce congé est assimilée à une période de service effectif.

Le congé de présence parentale et l'allocation journalière de présence parentale

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

Pour un même enfant et une même pathologie, la durée du congé de présence parentale ne peut être supérieure à 310 jours ouvrés (14 mois environ) sur une période de 36 mois. Au terme de cette période de 36 mois, l'agent peut bénéficier d'un nouveau congé en cas de nouvelle pathologie, de rechute ou de récurrence de la pathologie initiale.

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

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

Pendant les périodes de congé de présence parentale, l'agent ne perçoit pas de rémunération, mais il peut demander à bénéficier de l'allocation journalière de présence parentale (AJPP). L'enfant doit être âgé de moins de 20 ans ou être à charge et nécessiter une présence soutenue et des soins contraignants. L'allocataire perçoit, pour chaque jour de congé, une allocation journalière dans la limite de 22 jours par mois. Actuellement, cette allocation est d'un montant de 43,83€ si l'allocataire vit en couple et de 52,08€ si l'allocataire vit seul. Dans certains cas et sous conditions de ressources, un complément mensuel de 112,12€ pour frais peut être versé.

ATTENTION Pour prétendre à l'AJPP, il ne faut percevoir ni le CLCA, ni l'AAH.

Les périodes de congé de présence parentale sont prises en compte pour déterminer les droits à avancement et promotion du fonctionnaire, et, s'agissant de l'agent non titulaire, les avantages liés à l'ancienneté.

Par ailleurs, dans le cas du fonctionnaire, les périodes de congé de présence parentale prises au titre des enfants nés ou adoptés depuis le 1^{er} janvier 2004 sont prises en compte, dans la limite de 3 années par enfant, pour la constitution du droit à pension.

Durant son congé de présence parentale, l'agent continue d'acquiescer des droits à formation et à congés annuels. En revanche, il n'acquiesce pas de jours ARTT.

Textes de référence
Loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 (article 40 bis)
Décret n° 2006-536 du 11 mai 2006
Circulaire FP/4 n°2013 du 3 octobre 2001

Textes de référence
Loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 (article 34-9)
Décret n° 86-83 du 17 janvier 1986
Décret n° 2020-287 du 20 mars 2020

L'agent peut demander à interrompre son congé avant l'échéance initialement prévue.

À la fin du congé de présence parentale, l'agent est, en principe, affecté sur son dernier emploi.

Le congé de solidarité familiale

Le congé de solidarité familiale permet d'accompagner un proche souffrant d'une pathologie mettant en jeu le pronostic vital ou qui est en phase avancée ou terminale d'une affection grave et incurable, quelle qu'en soit la cause.

Peuvent bénéficier d'un congé de solidarité familiale :

- les fonctionnaires stagiaires et titulaires en activité ou en détachement ;
- les agents contractuels.

Le congé de solidarité familiale peut être accordé pour rester auprès :

- d'un ascendant ;
- d'un descendant ;
- d'un frère ou d'une sœur ;
- d'une personne partageant le même domicile que le bénéficiaire du congé ou l'ayant désigné comme sa personne de confiance.

La personne accompagnée doit être atteinte d'une pathologie mettant en jeu le pronostic vital ou se trouver en phase avancée ou terminale d'une affection grave et incurable, quelle qu'en soit la cause.

Le congé de solidarité familiale peut être accordé :

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

Le bénéficiaire du congé de solidarité familiale cesse de percevoir sa rémunération. Toutefois, sur sa demande, il bénéficie d'une allocation journalière d'accompagnement d'une personne en fin de vie. Cette allocation est versée dans les conditions suivantes :

Condition d'attribution du congé	Montant de l'allocation	Durée de versement
Cessation d'activité	56,27 € par jour	21 jours maximum
Temps partiel	28,14 € par jour	42 jours maximum

En cas de temps partiel, le montant de l'allocation est le même quelle que soit la quotité de temps de travail choisie.

La durée du congé est assimilée à une période de service effectif. Elle est donc prise en compte pour la détermination des avantages liés à l'ancienneté (calcul de l'ancienneté pour un avancement ou

une promotion, droits à congé...). Toutefois, pour les fonctionnaires stagiaires, le stage est prolongé du nombre de jours de congé pris. La période de congé est prise en compte, dans la constitution du droit à pension du fonctionnaire et dans la liquidation de sa pension, sous réserve qu'il s'acquitte de ses cotisations retraite à l'issue de son congé. La cotisation est calculée sur la base du traitement brut que le fonctionnaire aurait perçu s'il n'avait pas bénéficié du congé.

Le congé de solidarité familiale prend fin, selon le cas :

- à l'expiration de la période autorisée;
- dans les 3 jours suivant le décès de la personne accompagnée;
- avant l'une de ces échéances, à la demande de l'agent.

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

À l'issue d'un congé de solidarité familiale, l'agent est réintégré dans son emploi.

Le congé de proche aidant

Un congé de proche aidant a été créé par la loi du 6 août 2019 (article 40) dont le décret d'application est en attente de parution. Toutefois, la DGAFP a indiqué que les demandes formulées à compter de la publication de la loi sont recevables.

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

Les maisons de repos ou de convalescence

Les frais de séjours des enfants de moins de 5 ans qui accompagnent leur parent en maison de repos ou de convalescence peuvent donner lieu au versement d'une allocation interministérielle.

Le séjour doit être médicalement prescrit et avoir lieu dans un établissement agréé par la Sécurité Sociale.

La durée du séjour pris en charge ne peut dépasser 35 jours par an et par enfant.

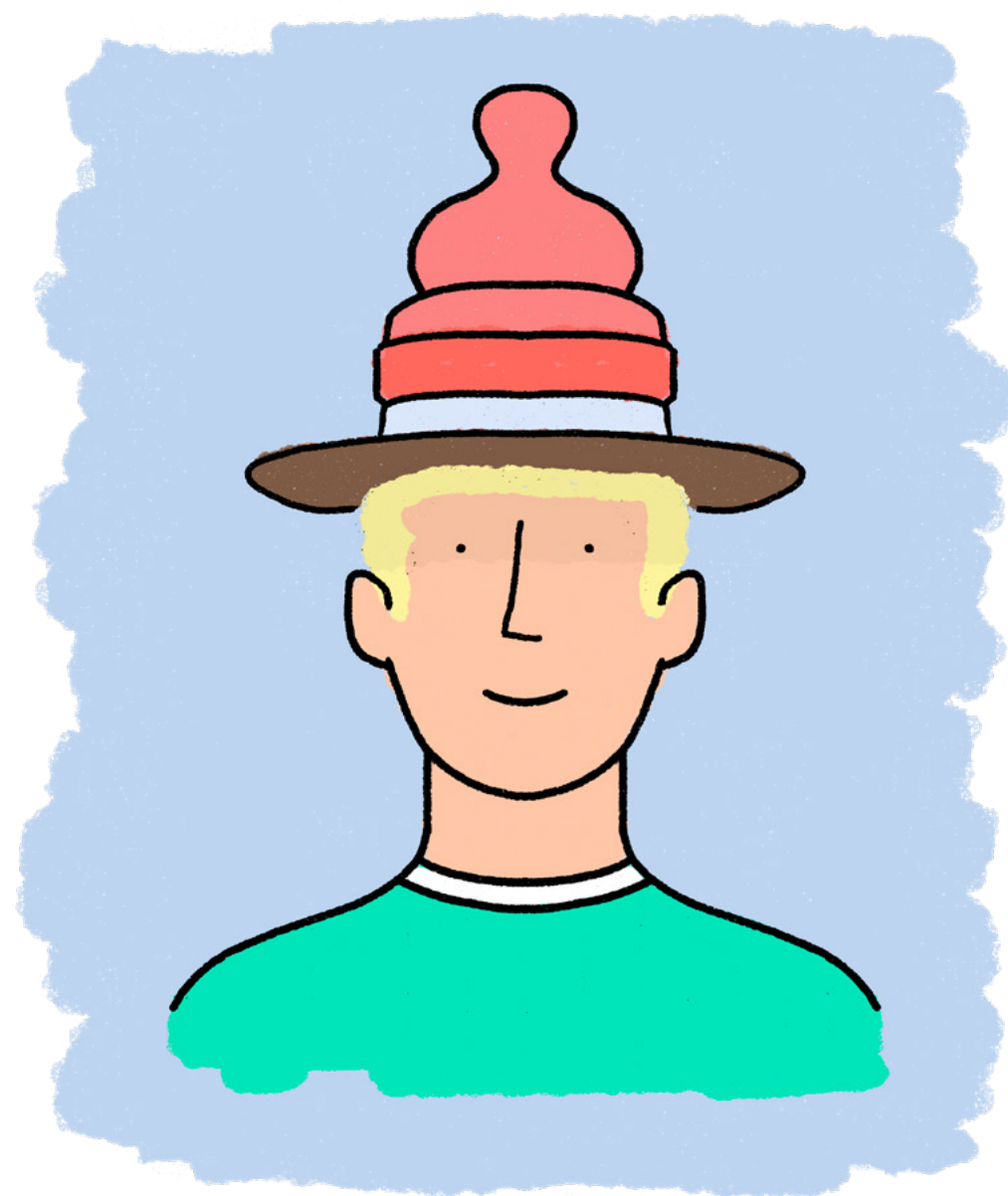
Textes de référence

Loi n° 2019-828
du 6 août 2019 (article 40)

Décret n° 2020-287
du 20 mars 2020

Site internet

[fonction-publique.gouv.fr/
aide-aux-parents-repos](https://fonction-publique.gouv.fr/aide-aux-parents-repos)



L'enfant en situation de handicap



Sites internet
apahf.org
handicap-info.fr

Organiser son temps

Autorisation d'absence et aménagement d'horaires

Actuellement, les autorisations d'absence ainsi que les aménagements d'horaires ci-après sont accordés aux parents d'enfants handicapés qui présentent une invalidité égale ou supérieure à 70%. Cette circulaire doit être actualisée afin de tenir compte de l'évolution de la réglementation sur les nouveaux barèmes MDPH qui supprime la notion de taux d'incapacité de 70%.

En complément des autorisations d'absence mentionnées ci-dessus pour soigner un enfant ou pour en assurer momentanément la garde, les parents d'enfants handicapés bénéficient d'un contingent supplémentaire de jours d'absence.

Ce contingent est fixé à une fois les obligations hebdomadaires de travail de l'agent plus un jour, soit 6 jours par an (5 jours + 1 jour) pour un agent travaillant à temps plein.

Lorsque l'agent assume seul la charge de l'enfant, le contingent supplémentaire est égal à deux fois les obligations hebdomadaires de travail plus deux jours, soit 12 jours pour un agent à temps plein.

Lorsque la charge de l'enfant est assumée par un ménage composé de deux agents des ministères économiques et financiers, la majoration dont bénéficie ce ménage, égale à deux fois les obligations hebdomadaires de travail plus deux jours (soit 24 jours), est répartie entre les deux conjoints à leur convenance.

Ces autorisations spéciales d'absence peuvent être fractionnées en demi-journées.

Les agents élus représentants des parents d'enfants handicapés peuvent bénéficier, dans les mêmes conditions que celles présentées au chapitre 4 pour les représentants de parents d'élèves, d'autorisations d'absence pour siéger aux conseils d'administration et aux conseils de maison des établissements médico-éducatifs agréés par l'agence régionale de santé.

Les parents d'enfants handicapés peuvent, sur leur demande et sur justificatif d'associations d'handicapés, prétendre, en qualité d'accompagnant ou de responsable, à un mois de congés supplémentaires par an, en dehors de leurs congés annuels.

Enfin, l'aménagement des horaires des parents d'enfants handicapés doit être possible, mais sans réduction hebdomadaire du temps de travail. Les responsables hiérarchiques et les agents concernés doivent se concerter afin de rechercher les formules qui concilient au mieux les intérêts des personnes et ceux du service.

Pour toute **information complémentaire**, vous pouvez consulter :

- Votre BRH ;
- La Mission Handicap (mission.handicap@finances.gouv.fr) et les correspondants Handicap nationaux ou locaux ;
- L'APAHF, Association pour l'Aide au Handicap au sein du ministère des Finances (apahf.org).

Obtenir des aides et des services

L'allocation d'éducation de l'enfant handicapé AEEH

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

L'enfant doit remplir les conditions suivantes :

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

Il faut remplir un formulaire (Cerfa 15692*01) et l'adresser à sa maison départementale des personnes handicapées (MDPH). Puis, c'est la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH) qui se prononce dans un délai de 4 mois.

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

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

Ce complément est réparti selon 6 niveaux de handicap.

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

Le montant de l'AEEH de base, versée par la CAF, qui s'élève à 132,61 € peut donc être abondé par un complément AEEH et une majoration pour parent isolé, si vous assumez seul(e) la charge de votre enfant.

Texte de référence
Code la sécurité sociale
(articles L541, R541)

MONTANT VERSÉ EN FONCTION DU NIVEAU DE HANDICAP

Niveau de handicap	AEEH de base + complément AEEH	AEEH de base + complément AEEH + majoration pour parent isolé
1	232,06 €	-
2	401,97 €	455,84 €
3	513,86 €	588,45 €
4	723,42 €	959,63 €
5	887,69 €	1190,20 €
6	1257,90 €	1701,31 €

L'AEEH est cumulable, en tout ou partie, avec la prestation de compensation du handicap (PCH) : se renseigner auprès de la CDAPH.

L'allocation de parents d'enfant handicapé APEH

L'APEH pour les jeunes de moins de 20 ans

Cette prestation interministérielle est destinée aux parents d'enfants en situation de handicap de moins de 20 ans bénéficiaires de l'Allocation d'Éducation de l'Enfant Handicapé (AEEH).

Elle n'est soumise à aucune condition de ressources.

Son montant mensuel est de 165,02 €. L'APEH est versée trimestriellement jusqu'à expiration du mois auquel l'enfant atteint ses 20 ans (sauf pour les enfants placés en internat de semaine ; la prestation est alors servie au prorata du temps passé dans la famille lors des périodes de retour au foyer en fin de semaine et durant les vacances scolaires).

L'APEH pour les jeunes de 20 à 27 ans

Cette prestation interministérielle est versée au titre des enfants atteints d'une maladie chronique ou d'une infirmité et poursuivant des études ou un apprentissage au-delà de 20 ans et jusqu'à 27 ans.

Elle est versée à la personne qui en assume la charge.

En cas de maladie chronique ou d'infirmité constitutive de handicap (reconnu par la CDAPH), la prestation est attribuée si les jeunes adultes ne bénéficient pas de l'allocation aux adultes handicapés (AAH), ni de l'allocation compensatrice.

En cas de maladie chronique ou d'infirmité non constitutive de handicap (non reconnu comme tel par la CDAPH), les parents peuvent prétendre à cette allocation sur avis d'un médecin agréé par l'administration. En cas d'avis défavorable, les parents peuvent demander qu'une nouvelle expertise soit effectuée par un autre médecin agréé. Si le désaccord entre les parents et le service gestionnaire persiste, les premiers peuvent former un recours devant la commission de réforme compétente, saisie en qualité d'instance consultative d'appel.

Les enfants concernés doivent justifier de la qualité d'étudiant, d'apprenti ou de stagiaire au titre de la formation professionnelle.

L'allocation est versée mensuellement au taux de 30% de la base mensuelle de calcul des prestations familiales (revue annuellement), soit 123,96 € par mois depuis le 1^{er} avril 2019. Elle est également versée au cours des mois de vacances scolaires et pendant le mois complet où l'enfant atteint ses 27 ans.

Texte de référence
Circulaire DGAFP FP/4
n°1931/DB-2B du 15 juin
1998

Sur l'intranet Alizé
Alize/accueil/rh-mode-
demploi/remuneration/
les-prestations-
complementaires

Sites internet
service-public.fr
handicap-info.fr
mesdroitssociaux.gouv.fr

Les maisons départementales des personnes handicapées

Créées en 2005, les Maisons départementales des personnes handicapées (MDPH) accueillent, informent, accompagnent et conseillent les personnes handicapées et leurs proches, leur attribuent des droits. Plus généralement, elles sensibilisent l'ensemble des citoyens au handicap.

Les MDPH :

- informent et accompagnent les personnes handicapées et leurs familles dès l'annonce du handicap et tout au long de son évolution;
- mettent à disposition des personnes handicapées et de leurs familles, pour les appels d'urgence, un numéro téléphonique en libre appel gratuit pour l'appelant, y compris depuis un terminal mobile;
- réalisent périodiquement et diffusent (notamment sur leur site Internet) un livret d'information sur les droits des personnes handicapées et sur la lutte contre la maltraitance.

Chaque MDPH organise le fonctionnement de l'équipe pluridisciplinaire chargée d'évaluer les besoins de compensation de la personne handicapée sur la base de son projet de vie. Elle propose alors un plan personnalisé de compensation du handicap et reste à la disposition des personnes handicapées et de leurs proches; elle peut être constituée de médecins, d'ergothérapeutes, de psychologues, de spécialistes du travail social, de l'accueil scolaire ou de l'insertion professionnelle, etc.

Consulter l'annuaire des MDPH sur annuaire.action-sociale.org/MDPH/Annuaire

L'auxiliaire de vie scolaire

Votre enfant a le droit de bénéficier d'un AVS dès lors qu'il « ne peut pratiquer les activités d'apprentissage sans aide durant un temps donné » (circulaire ministérielle n° 2017-084 du 3 mai 2017). Contactez le directeur de l'école: il réunira une équipe éducative chargée d'évaluer ses besoins. Le bilan de cette évaluation, consigné dans le formulaire GEVA-Sco, vous permettra ensuite de faire la demande d'un auxiliaire auprès de la MDPH. Décrivez aussi les besoins de votre enfant pendant les récréations, à la cantine, etc., dans le « projet de vie » que vous joignez au formulaire GEVA-Sco.

INFORMATIONS COMPLÉMENTAIRES Rubriques [La garde d'enfant](#) et [Les vacances et les loisirs](#).



Des aides et des services pour les familles



Les aides familiales

Les allocations familiales

Les allocations familiales sont versées aux personnes ayant au moins 2 enfants de moins de 20 ans à charge. Le montant des prestations dépend des ressources, du nombre d'enfants à charge et de leur âge. Les allocations sont versées tous les mois. Vous devez :

- soit avoir votre résidence habituelle en France (votre foyer permanent doit se situer en France);
- soit séjourner principalement en France (plus de 6 mois par an, consécutifs ou non).

Le montant des allocations varie selon vos ressources. C'est le revenu net catégoriel de 2018 qui est pris en compte pour l'examen de vos droits pour l'année 2020. Il ne doit pas dépasser une limite qui varie selon votre situation. Une majoration est versée à la famille composée d'un ou plusieurs enfants de 14 ans et plus (sauf s'il s'agit de l'aîné de 2 enfants à charge).

MONTANTS DES ALLOCATIONS FAMILIALES

Votre situation		Montant de base	Majoration (enfant de + de 14 ans)
Nombre d'enfants à charge	Ressources		
2 enfants	69 309€ ou moins	131,95€	+ 65,97€ si le second enfant a + de 14 ans
	Entre 68 217€ et 92 381€	65,97€	+32,99€ si le second enfant a + de 14 ans
	Plus de 92 381€	32,99€	+16,50€ si le second enfant a + de 14 ans
3 enfants	75 084€ ou moins	301,00€	+65,97€ par enfant de + de 14 ans
	Entre 75 084€ et 98 156€ inclus	150,51€	+32,99€ par enfant de + de 14 ans
	Plus de 98 156€	75,26€	+16,50€ par enfant de + de 14 ans
4 enfants	80 859€ ou moins	470,06€	+65,97€ par enfant de + de 14 ans
	Entre 80 859€ et 103 931€	235,04€	+32,99€ par enfant de + de 14 ans
	Plus de 103 931€	117,53€	+16,50€ par enfant de + de 14 ans
Par enfant en plus	+5 775€	+169,06€	+65,97€ par enfant de + de 14 ans
	+5 775€	+84,53€	+32,99€ par enfant de + de 14 ans
	+5 775€	+42,27€	+16,50€ par enfant de + de 14 ans

Lorsqu'un enfant atteint l'âge de 20 ans, il cesse d'être compté comme enfant à charge.

Pour la famille d'au moins 3 enfants, la perte peut être importante. Pour atténuer cette réduction, une allocation forfaitaire provisoire est versée si les 2 conditions suivantes sont remplies :

- l'enfant de 20 ans doit encore vivre au foyer de l'allocataire;

- le mois précédant ses 20 ans, les allocations familiales ont été versées pour au moins 3 enfants.

Elle est versée automatiquement jusqu'au mois précédant le 21^e anniversaire de l'enfant.

Texte de référence
Code de la sécurité sociale (articles L521, R521, D521, R552)

Sites internet
caf.fr
service-public.fr
mesdroitssociaux.gouv.fr

MONTANTS DE L'ALLOCATION FORFAITAIRE

Nombre d'enfants au foyer de – de 21 ans	Ressources	Allocation forfaitaire pour 1 enfant concerné
3 enfants	75 084€ ou moins	83,44€
	Entre 75 084€ et 98 1256€ inclus	41,72€
	Plus de 98 156€	20,86€
4 enfants	80 859€ ou moins	83,44€
	Entre 80 859€ et 103 931€ inclus	41,72€
	Plus de 103 931€	20,86€

Un complément dégressif peut être accordé si les ressources de la famille dépassent légèrement le plafond qui la concerne.

Le complément familial

Le complément familial est versé, sous certaines conditions, aux personnes ayant au moins 3 enfants à charge âgés de plus de 3 ans et de moins de 21 ans.

Vos ressources ne doivent pas avoir dépassé un montant déterminé en fonction de votre situation familiale. C'est le revenu net catégoriel de 2018 qui est pris en compte pour 2020. Le plafond est plus élevé :

- si vous vivez seul-e ;
- ou si vous vivez en couple et que votre conjoint et vous-même avez chacun eu en 2018 des revenus professionnels d'au moins 5 404€.

Il est inutile de demander le complément familial. La CAF vous le verse automatiquement si vous êtes allocataire et que vous remplissez les conditions.

MONTANT DU COMPLÉMENT FAMILIAL EN FONCTION DES RESSOURCES ANNUELLES

Enfants à charge	Niveau de revenu		Montant
	Personne seule ou Couple avec 2 revenus	Couple avec 1 revenu	
3 enfants	23 716€ ou moins*	19 388€ ou moins*	256,85€
	Entre 23 716€ et 47 426€**	Entre 19 388€ et 38 769€**	171,22€
4 enfants	26 947€ ou moins*	22 619€ ou moins*	256,85€
	Entre 26 947€ et 53 887€**	Entre 22 619€ et 45 230€**	171,22€

* + 3 231€ par enfant en plus

** + 6 461€ par enfant en plus

Texte de référence
Code de la sécurité sociale (articles L522, R522, D522, R552)

Le versement prend fin :

- si vous avez moins de trois enfants à charge ;
- le mois suivant la naissance ou l'arrivée d'un enfant de moins de 3 ans ;
- dès que vous bénéficiez de l'allocation de base, du complément libre choix d'activité (CLCA) ou de la prestation partagée d'éducation de l'enfant (PreParE) pour un nouvel enfant.

Le supplément familial de traitement ^{SFT}

Le supplément familial de traitement (SFT) est un complément de rémunération dû à tout agent public qui a au moins un enfant de moins de 20 ans à charge au sens des prestations familiales.

Il vous est dû que vous soyez fonctionnaire ou contractuel.

Si vous êtes tous les 2 agents publics, le SFT n'est versé qu'à un seul d'entre vous, sur la base d'une déclaration commune de choix du bénéficiaire. Ce choix peut être modifié au terme d'un délai d'un an.

Vous devez demander l'attribution du SFT par écrit à votre BRH qui vous indiquera les justificatifs à remettre (copie du livret de famille, acte de naissance, etc.). Le SFT est versé à partir du 1^{er} jour du mois suivant celui au cours duquel les conditions pour en bénéficier sont remplies. Le versement cesse au 1^{er} jour du mois au cours duquel les conditions ne sont plus remplies.

Le montant du SFT varie en fonction du nombre d'enfants à charge.

Il se compose d'un élément fixe et d'un élément proportionnel à votre traitement indiciaire brut dans la limite de montants plancher et plafond.

MONTANTS MINIMUM ET MAXIMUM DU SFT

Nombre d'enfants	Part fixe	Part proportionnelle au traitement brut	Minimum mensuel	Maximum mensuel
1 enfant	2,29€	-	2,29€	2,29€
2 enfants	10,67€	3%	73,79€	111,47€
3 enfants	15,24€	8%	183,56€	284,03€
Par enfant supplémentaire	4,67€	6%	130,81€	206,17€

Si votre indice majoré est inférieur ou égal à 449, vous percevez le SFT au taux minimum.

Si votre indice majoré est compris entre 449 et 717, vous bénéficiez d'un SFT en partie proportionnel à votre traitement brut.

Si votre indice majoré est supérieur ou égal à 717, vous percevez le SFT au taux maximum.

Si vous travaillez à temps partiel, la part proportionnelle, calculée sur votre traitement brut, est réduite. 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.

Le SFT est cumulable avec les autres allocations familiales auxquelles vous avez droit.

Si l'un des 2 parents a la garde de tous les enfants, le SFT est calculé sur la base de votre indice.

Lorsque la garde d'un ou plusieurs enfants est confiée à l'un des parents et la garde d'un ou plusieurs autres enfants à l'autre parent, chacun perçoit un SFT calculé en fonction de son propre indice, au prorata des enfants dont il a la charge.

Toutefois, dans les 2 cas, vous pouvez demander que le SFT soit calculé en fonction de l'indice de votre ex-époux (se), partenaire de Pacs ou concubin(e), éventuellement, en prenant en compte tous les enfants dont il (elle) a la charge. Vous devez en faire la demande par écrit au service gestionnaire de votre ex-conjoint(e). Le SFT est alors versé à chacun d'entre vous au prorata des enfants à votre charge respective.

Vous avez droit au SFT même si votre ex-conjoint(e) vous verse une pension alimentaire, dès lors que vous assumez la charge effective et permanente des enfants.

En cas de séparation, le SFT est calculé en prenant en compte tous les enfants dont l'agent public est le parent ou a la charge, et en fonction de son indice.

Le SFT est versé à chaque ex-membre du couple au prorata des enfants à sa charge.

L'allocation de soutien familial

L'allocation de soutien familial (ASF) est versée par la Caisse d'allocations familiales (CAF) ou la Mutualité sociale agricole (MSA) à la personne qui élève seule son enfant privé de l'aide de l'un de ses parents.

Les conditions à remplir sont les suivantes :

- vivre seul-e ;
- résider en France ;
- avoir au moins 1 enfant à charge de moins de 20 ans :
 - pour lequel l'autre parent ne participe plus à l'entretien depuis au moins 1 mois ;
 - ou pour lequel l'autre parent verse une pension alimentaire inférieure à 115,30 €.

Vous devez remplir et envoyer à votre CAF le formulaire CERFA n° 12038*03 de demande d'ASF accompagné des pièces demandées dans le formulaire en fonction de votre situation.

Le montant de l'ASF s'élève à 115,99 € par mois et par enfant. Si le montant de la pension alimentaire perçue est inférieur à l'ASF, une allocation de soutien familial différentielle est versée sous forme d'un complément permettant d'atteindre 115,99 €.

L'allocation est due à compter du mois suivant la séparation des parents. Mais l'ASF est supprimée si vous vivez en couple.

Textes de référence
Loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 (article 20)
Décret n° 85-1148 du 24 octobre 1985
Circulaire du 9 août 1999

Texte de référence
Code de la sécurité sociale (articles L523, R523, D523, R552)

Sites internet
service-public.fr
caf.fr
monenfant.fr



Des services pour les familles

Les Points Info Familles ^{PIF}

Trouver les coordonnées du PIF le plus proche de votre domicile sur solidarites-sante.gouv.fr/archives/famille-enfance/points-info-famille/

Le Point Info Famille est un service gratuit qui a pour mission d'informer les familles sur tout sujet relatif à la vie quotidienne (logement, santé, droit, prestations sociales, dispositifs d'aide divers, etc.) et de les orienter vers les bons interlocuteurs.

La Protection Maternelle et Infantile ^{PMI}

Le service de protection maternelle et infantile (PMI) est un service départemental, placé sous l'autorité du président du conseil départemental et chargé d'assurer la protection sanitaire de la mère et de l'enfant.

Il organise des consultations et des actions de prévention médico-sociale en faveur des femmes enceintes et des enfants de moins de 6 ans. Il joue également un rôle essentiel en matière d'accueil des jeunes enfants : instruction des demandes d'agrément des assistantes maternelles, réalisation d'actions de formation ; surveillance et contrôle des assistantes maternelles ainsi que des établissements et services d'accueil des enfants de moins de 6 ans.

Les centres de PMI s'appuient sur des médecins (gynécologues, pédiatres et généralistes), des sages-femmes, des puéricultrices et des infirmières. Certains reçoivent en consultation sur place, tandis que d'autres effectuent des visites à domicile.

L'équipe médicale de ces centres peut aussi être composée d'un diététicien, d'un psychologue, d'une éducatrice de jeunes enfants, d'un conseiller conjugal ou encore d'un psychomotricien. Ils collaborent

avec les nombreux autres services sociaux de votre département, tels que les services de santé scolaire ou le service de l'aide sociale à l'enfance.

Pendant votre grossesse, vous pouvez choisir d'effectuer tous vos examens prénataux dans un centre de PMI, en consultation sur place ou à domicile grâce aux visites d'une sage-femme. Certains centres proposent également des séances de préparation à l'accouchement et des informations concernant les droits sociaux et démarches à réaliser.

Après l'accouchement, les consultations postnatales (dans les 8 semaines après l'accouchement) sont aussi prises en charge par la PMI. Dans certaines PMI, on peut aussi participer à des séances de massages bébé, ou des ateliers langue des signes pour bébé.

Votre enfant peut bénéficier jusqu'à ses 6 ans du suivi médical gratuit dispensé dans les centres de PMI : vaccination, dépistage des handicaps, suivi de la croissance et du développement psychomoteur, gestion du carnet de santé... L'équipe médicale vous donnera si vous le souhaitez des conseils sur les besoins des nourrissons relatifs au sommeil, à l'alimentation ou encore aux modes de garde.

Les services de PMI participent par ailleurs à la prévention de la maltraitance sur les petits et réalisent les bilans de santé des 3-4 ans à l'école maternelle. Dans certains départements, ils proposent également des activités collectives d'éveil et des jeux pour les enfants.

Enfin, les centres de PMI peuvent vous renseigner pour trouver le mode de garde qui vous convient le mieux.

Trouver le centre PMI
le plus proche de votre
domicile sur allopmi.fr

Site internet
monenfant.fr

Les Lieux d'accueil enfants-parents LAEP

C'est un lieu « ouvert » qui accueille de manière libre et sans inscription, des jeunes enfants de moins de 6 ans accompagnés d'un adulte référent (parent, grand-parent...) pour un temps déterminé.

Dans un lieu aménagé avec des professionnels et/ou des bénévoles garants des règles de vie spécifiques, les accueillants offrent un espace convivial de jeux et d'échanges.

La règle de base est l'anonymat et la confidentialité.

L'accès au lieu d'accueil est gratuit.

Participer à l'éveil et à la socialisation de l'enfant, apporter un appui aux parents dans l'exercice de leur rôle par des échanges avec d'autres parents ou avec des professionnels : tels sont les principaux objectifs de ces lieux.

Constituant un moyen privilégié d'accompagner la parentalité, des professionnels formés à l'écoute sont présents pour accueillir les familles dans des conditions optimales et sécurisées.

Pour l'enfant, c'est :

- lui faire partager des moments de jeu ;
- favoriser son expression ;
- lui faire découvrir les règles de la vie en société ;
- l'aider à se séparer de son ou ses parents.

Trouver le LAEP
le plus proche de votre
domicile sur
monenfant.fr

Pour l'adulte, c'est :

- avoir un temps privilégié avec son enfant ;
- s'exprimer librement ;
- partager son expérience avec d'autres parents.

Les maisons des Ados MDA

La Maison des Adolescents est un lieu qui accueille les adolescents de 11 à 25 ans.

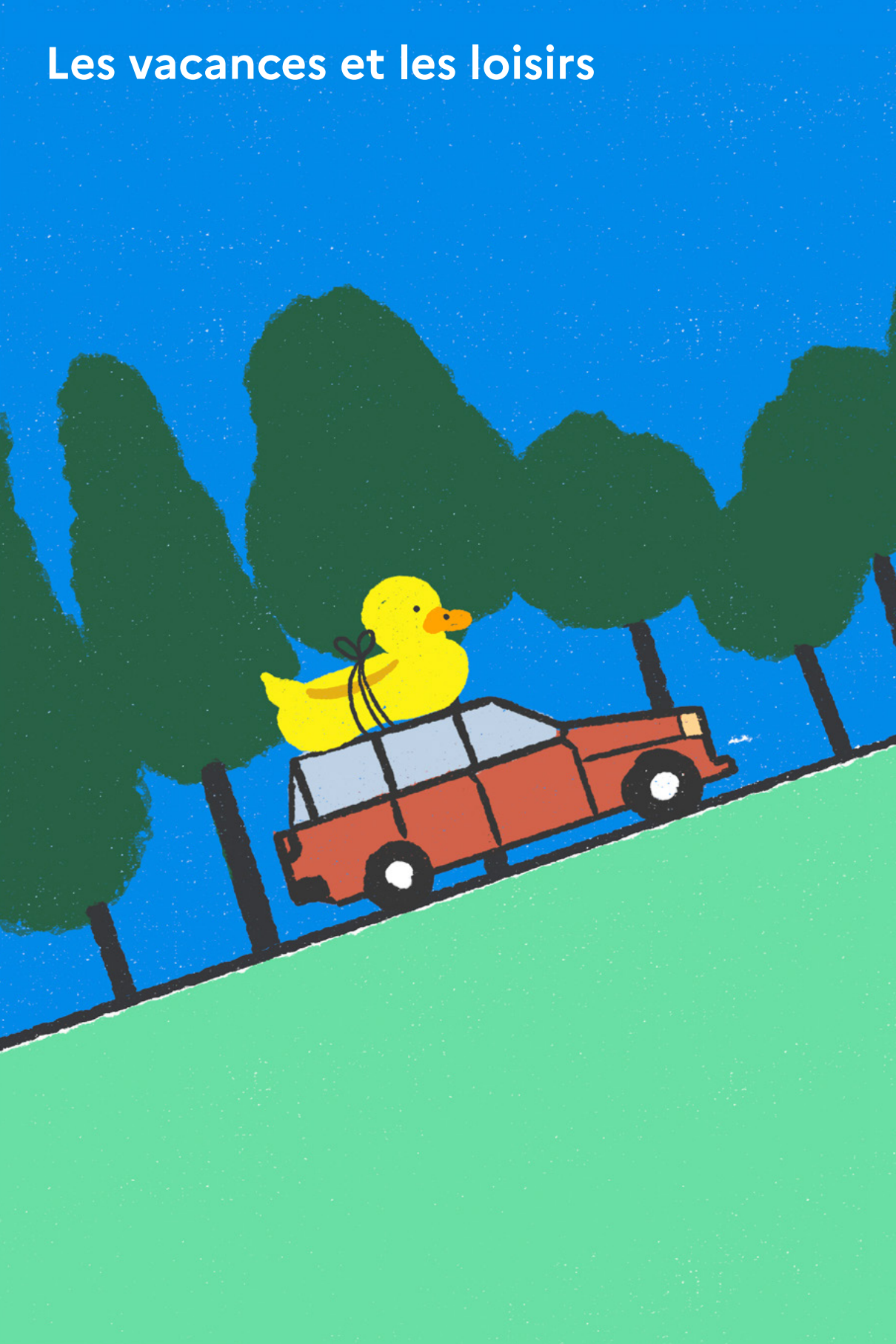
Ses missions sont les suivantes :

- l'accueil, l'écoute, l'information, l'orientation ;
- l'évaluation des situations ;
- la prise en charge médicale et psychologique ;
- l'accompagnement éducatif, social et juridique.

Les accompagnements sont anonymes, gratuits et sans rendez-vous.

Les Maisons des Ados (MDA) s'adressent aux adolescents et à leur entourage : parents, amis, famille élargie. Elles constituent un relais pour les jeunes, leur entourage et pour les professionnels. Elles favorisent le travail en commun, la réflexion collective pour aider les ados à résoudre leurs problèmes le plus efficacement possible.

Les vacances et les loisirs



Sites internet
epafvacances.fr
Tél: 01 48 59 22 00
Voir aussi atscaf.fr
Tél: 01 44 97 31 16

Pour les enfants

Les colonies de vacances et mini-colos

LE + AU MEFR Chaque année, l'association Education Plein Air Finances (Epaf) propose un vaste catalogue de séjours enfants et adolescents de 4 à 17 ans, en France et à l'étranger, pendant les vacances scolaires d'hiver, de printemps et d'été. Les vacances Epaf sont accessibles à tous les agents du ministère, actifs et retraités, à des tarifs subventionnés qui sont modulés selon les ressources de chacun.

Les enfants porteurs de handicap ou atteints de troubles de santé peuvent y être accueillis selon la nature de leur handicap, et bénéficieront d'un accompagnement personnalisé.

Par ailleurs, pour tout autre séjour de vacances enfant, il est possible de bénéficier d'une subvention interministérielle pour séjours d'enfants (Sise), sous conditions de ressources (voir rubrique *Les aides financières*).

Des facilités horaires sont accordées aux parents accompagnant leurs enfants lors des départs et retours de colonies de vacances organisées par l'Epaf. Ces facilités horaires ne doivent pas être considérées comme des autorisations d'absence, mais comme de simples aménagements horaires. Ainsi, l'agent devra récupérer les heures non travaillées.

Les séjours linguistiques

Le ministère de l'Économie, des Finances et de la Relance n'organise pas ces séjours. Toutefois, il peut contribuer à leur financement par le versement de la subvention interministérielle pour séjour d'enfants (Sise) présentée à la rubrique *Les aides financières*.

Les centres de loisirs avec ou sans hébergement

Le ministère de l'Économie, des Finances et de la Relance ne propose pas cette prestation. Toutefois, il peut contribuer à son financement par le versement de la subvention interministérielle pour séjour d'enfants (Sise) présentée à la rubrique *Les aides financières*.

L'arbre de Noël

LE + AU MEFR Chaque année, des cadeaux (chèques cadeaux...) sont attribués aux agents parents d'enfants à l'occasion des fêtes en décembre. De plus, le ministère de l'Économie, des Finances et de la Relance invite les familles à assister à une sortie spectacle sur le thème de Noël organisée par les délégations départementales. Une note annuelle de la DRH accorde une demi-journée d'autorisation spéciale d'absence, afin que les agents puissent accompagner leur(s) enfant(s) à l'arbre de Noël organisé par le MEFR.



Pour les familles

Les séjours avec les parents ^{EPAF}

LE + AU MEFR L'Epaf (association plein air finances) propose différentes formules de séjours dans divers types d'hébergement pour les familles ainsi que pour les enfants.

Ces prestations sont ouvertes aux agents du Ministère, actifs ou retraités, ainsi qu'à leur conjoint, leur partenaire lié par un Pacs, leur concubin et leurs enfants mineurs ou majeurs jusqu'à 20 ans et jusqu'à 24 ans inclus s'ils sont fiscalement à charge.

Les tarifs sont calculés en fonction du Quotient Familial de chaque famille. Pour connaître le tarif qui vous sera appliqué :

$$\text{QF mensuel} = \frac{\text{Revenu fiscal de référence de l'avis d'imposition de l'année N (Revenus N-1)}}{\text{Nombre de parts} \times 12}$$

Epaf publie 2 catalogues par an : hiver-printemps et été-automne

Sites internet
epafvacances.fr
Tél : 01 48 59 22 00

Voir aussi atscf.fr
Tél : 01 44 97 31 16

Les aides financières

La subvention interministérielle pour séjour d'enfants ^{SISE}

La subvention interministérielle pour séjours d'enfants est une aide financière non remboursable versée aux agents pour le financement de dépenses d'accueil et/ou d'hébergement dans des structures de loisirs ou de vacances. C'est une prestation à laquelle ont droit tous les agents de l'État mais qui est gérée et financée par chaque ministère.

Cette prestation est gérée par les délégations départementales de l'action sociale via une application dédiée « SÉJOURS » accessible via l'intranet ministériel Alizé/Portail des applications ou via les intranets directionnels.

Les types de séjours qui ouvrent droit à la subvention sont les suivants :

- les séjours en colonies de vacances ;

Texte de référence
Circulaire Fonction publique FP/4 n°1931 du 15 juin 1998

Site internet
fonction-publique.gouv.fr/
action-sociale-
interministérielle

Consultez le portail de l'action sociale sur Alizé ou votre intranet directionnel, ainsi que la délégation départementale de votre lieu d'affectation

Site internet
fonctionpublique-
chequesvacances.fr

Texte de référence
Circulaire DGAFP du 28 mai 2015

- les séjours en centre de loisirs (sans hébergement) ;
- les séjours mis en œuvre dans le cadre du système éducatif (pendant la période scolaire) ;
- les séjours linguistiques ;
- les séjours en maisons familiales de vacances et gîtes ;
- les séjours en centres de vacances spécialisés.

Le barème de la subvention est fixé par la circulaire relative aux prestations interministérielles d'action sociale publiée chaque année. La subvention est calculée suivant le quotient familial mensuel (QFM) de la famille concernée. En 2020, cette modulation atteint son maximum pour un QFM inférieur à 621€ et s'arrête quand le QFM dépasse 1608€.

Les séjours des enfants en centre de vacances (colonies) Epaf ne sont pas éligibles à la subvention.

Le chèque vacances

Proposé au titre de l'action sociale interministérielle, le chèque-vacances est une prestation d'aide aux loisirs et aux vacances.

Ce titre permet de financer le départ en vacances et un large éventail d'activités culturelles et de loisirs.

Le chèque-vacances est un titre nominatif qui peut être remis aux collectivités publiques ou à des prestataires de services agréés en paiement de dépenses de vacances sur le territoire national (transport, hébergement, repas, activités de loisir).

Il repose sur une épargne préalable du bénéficiaire qui est abondée d'une participation de l'employeur. Cette épargne mensuelle représente au minimum 2% et au maximum 20% du SMIC mensuel.

Cette prestation peut être versée aux personnels civils et militaires de l'État, aux retraités de l'État et à leurs ayants cause ainsi qu'aux assistants d'éducation.

La participation de l'État peut représenter de 10% à 35% du revenu épargné par l'agent pendant une durée de 4 à 12 mois.

Les agents de moins de 30 ans bénéficient d'une bonification de leur épargne par l'État du taux de 35%.

L'éligibilité des agents est appréciée en fonction de leurs ressources et de leur situation familiale.

Les agents handicapés, en activité, remplissant les conditions d'attribution de la prestation, bénéficient d'une majoration accordée par le Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP), à hauteur de 30% de la bonification versée par l'État.

NB En 2020, à titre dérogatoire, une aide de 100 € supplémentaires est introduite pour chaque bénéficiaire âgé de moins de 45 ans (Circulaire DGAFP du 7 août 2020).

Les aides au logement



Pour ces prestations,
un simulateur est
disponible sur le site
de la CAF
caf.fr

Texte de référence
Code de la construction
et de l'habitation (articles
R822, R823, D832, D842)

L'allocation de logement familial

L'allocation de logement familial (ALF) est une aide financière destinée à réduire le montant du loyer de votre résidence principale. Elle est versée en raison de votre situation familiale (bénéficiaire de prestations familiales, personnes à charge...).

Pour faire une demande d'ALF vous devez vous trouver dans l'une des situations suivantes :

- vous bénéficiez de prestations familiales ou de l'allocation d'éducation de l'enfant handicapé (AEEH);
- vous avez 1 enfant à charge d'au plus 21 ans mais n'avez pas droit aux prestations familiales ou à l'AEEH;
- vous êtes un jeune ménage;
- vous êtes enceinte, seule ou vivant en couple sans personne à charge à compter du 1^{er} jour du mois civil suivant le 4^e mois de la grossesse et jusqu'au mois civil de la naissance de votre enfant;
- vous avez à votre charge un ascendant de plus de 65 ans (ou 60 ans, s'il est inapte au travail, ancien déporté ou ancien combattant) et ne disposant pas de ressources supérieures au plafond de l'allocation de solidarité aux personnes âgées (Aspa);
- vous avez à votre charge un ascendant, descendant ou collatéral atteint d'une infirmité entraînant une incapacité permanente d'au moins 80 % ou qui est, compte tenu de son handicap, dans l'impossibilité reconnue par la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH) de se procurer un emploi.

L'ALF n'est pas accordée si vous bénéficiez déjà de l'aide personnalisée au logement (APL) ou de l'allocation de logement sociale (ALS).

L'ALF est attribuée sous conditions de ressources et conformément à certains plafonds variant en fonction de la composition de votre foyer et du lieu de votre logement.

La demande d'ALF doit être faite directement en ligne sur le site de la CAF ou celui de Service-public.

Le montant de l'ALF est calculé en fonction de barèmes qui prennent en considération :

- votre situation familiale et le nombre de personnes à charge vivant habituellement à votre foyer;
- vos ressources, celles de la personne avec laquelle vous vivez en couple ainsi que celles des personnes vivant habituellement à votre foyer;
- la valeur de votre patrimoine immobilier et financier ainsi que celui de la personne avec laquelle vous vivez en couple et des personnes vivant habituellement à votre foyer, lorsque cette valeur est supérieure à 30 000 €;
- le montant de votre loyer.

Pour les accédants à la propriété, l'ALF est supprimée s'agissant des prêts signés à partir du 1^{er} janvier 2018. Cette suppression ne s'ap-

plique pas aux prêts ayant fait l'objet d'une demande avant le 31 décembre 2017 si le prêt a été signé avant le 31 janvier 2018.

Enfin, si vous n'êtes éligible ni à l'ALF ni à l'aide personnalisée au logement (APL), vous pouvez prétendre à l'allocation de logement sociale.

Le prêt pour l'amélioration de l'habitat

Votre caisse d'allocations familiales (CAF) peut vous accorder un prêt à l'amélioration de l'habitat pour faire des travaux (rénovation, isolation, amélioration...) dans votre résidence principale que vous soyez propriétaire ou locataire.

Le prêt sert à financer des travaux de rénovation, d'amélioration, ou d'isolation thermique.

Pour pouvoir bénéficier du prêt, vous devez être bénéficiaire d'une prestation familiale et résider en France.

Il n'y a pas de conditions de ressources mais, les prêts étant limités, elles peuvent être prises en compte pour établir un ordre de priorité entre les demandeurs.

Vous devez compléter le formulaire CERFA 11382*03 et l'adresser à la CAF.

Le prêt peut atteindre 80 % du montant de dépenses prévues, dans la limite de 106714€.

Le prêt est versé pour moitié à la signature du contrat de prêt sur présentation d'un devis, l'autre moitié dans le mois de production des factures justifiant l'exécution des travaux.

Le prêt est remboursable sur 36 mensualités maximum soit, sur 3 ans. Son taux d'intérêt est de 1%.

Texte de référence
Code de la sécurité sociale (article D542)
Site internet
caf.fr

Texte de référence
Code de la construction et de l'habitation (article D823)

Site internet
caf.fr

Vous devez compléter le formulaire CERFA 11363*04 et l'adresser à la CAF.

Le montant de cette prime est égal au montant des frais réels de déménagement dans la limite d'un plafond qui varie selon le nombre d'enfants à charge : 994,56€ pour 3 enfants à charge, 1077,44€ pour 4 enfants à charge puis 82,88€ par enfant supplémentaire.

La prime fait l'objet d'un seul versement après production de la justification des dépenses engagées (facture acquittée de déménageur ou de l'entreprise qui a loué le véhicule).

Toutefois, une avance peut être consentie sur votre demande et sur présentation d'un devis.

Les prestations logement gérées par l'Alpaf

L'accès au logement social

LE + AU MEFR L'Alpaf (Association pour le logement du personnel des administrations financières) est principalement responsable de l'attribution de logement pour l'Ile-de-France.

Pour la province et les DOM, vous êtes invité(e) à contacter la délégation départementale de l'action sociale de votre département d'affectation.

L'Alpaf ne prendra en compte, pour l'instruction et l'attribution d'un logement social, que les personnes fiscalement à charge devant vivre dans le logement.

Les aides et prêts au logement accordés par l'Alpaf

Pour votre installation

AIDE À L'INSTALLATION Elle est destinée à financer une partie des frais liés à la location d'un nouveau logement au moment de votre entrée aux MEF (et dans certains cas en cours de carrière).

PRÊT POUR L'ÉQUIPEMENT DU LOGEMENT Il est destiné à financer une partie des frais relatifs à l'achat de meubles et/ou de gros électroménager pour votre résidence principale.

PRÊT AU LOGEMENT D'UN ENFANT ÉTUDIANT Le prêt pour le logement d'un enfant étudiant est ouvert aux agents du MEFR dont les enfants âgés de 16 à 26 ans fiscalement à charge poursuivent des études secondaires ou supérieures (y compris techniques et professionnelles), en France ou à l'étranger. Il est destiné à financer des dépenses liées à son installation dans un logement situé dans une ville autre que celle du domicile des parents. Accordé sans intérêts, il est remboursable en 2, 3 ou 4 ans.

La prime de déménagement

La prime de déménagement est une aide versée, sous conditions, par la Caisse d'allocations familiales (CAF) ou la Mutualité sociale agricole (MSA), si vous déménagez et avez au moins 3 enfants à charge. Elle correspond aux dépenses réellement engagées pour votre déménagement, dans une certaine limite.

Cette prime vous est attribuée si vous remplissez, dans les 6 mois suivant votre déménagement, les 3 conditions suivantes :

- vous avez au moins 3 enfants à charge (nés ou à naître);
- votre déménagement a lieu entre le 1^{er} jour du mois civil qui suit la fin de votre 3^e mois de grossesse et le dernier jour du mois précédant le 2^e anniversaire de votre dernier enfant;
- vous avez droit à l'aide personnalisée au logement (APL) ou à l'allocation de logement familial (ALF) pour votre nouveau logement.

Pour l'amélioration de votre logement

PRÊT POUR L'AMÉLIORATION DE L'HABITAT Il est destiné à financer une partie des travaux, des matériaux et de certains équipements mobiliers pour votre résidence principale.

PRÊT POUR L'ADAPTATION DU LOGEMENT DES PERSONNES HANDICAPÉES Pour la résidence principale, il est destiné à financer des travaux d'accessibilité, d'aménagement et d'adaptation liés au handicap.

Pour votre accession à la propriété

AIDE À LA PROPRIÉTÉ Une seule fois en cours de carrière, l'Alpaf prend en charge une partie des intérêts d'un prêt bancaire immobilier souscrit pour l'acquisition, la construction ou l'extension de votre résidence principale.

PRÊT IMMOBILIER COMPLÉMENTAIRE Il est destiné à financer une partie des frais d'acquisition, de construction ou d'extension de votre résidence principale. Ce prêt sans intérêts vient obligatoirement en complément d'un prêt immobilier principal souscrit auprès d'une banque.

Ces prestations sont souvent soumises à des conditions de ressources. Pour tout conseil et assistance pour la constitution de votre dossier, les délégués départementaux de l'action sociale (ou les correspondants sociaux pour Paris) se tiennent à votre disposition.

Une calculatrice est à votre disposition afin de vous permettre de savoir si vous pouvez prétendre à ces prestations ainsi que les montants octroyés. Vous pouvez également déposer votre demande en ligne, de manière totalement dématérialisée.

Site internet
alpaf.finances.gouv.fr

Vos interlocuteurs au sein du Ministère

- Votre BRH de proximité
- Votre délégation départementale de l'action sociale (assistance sociale, médecine de prévention)
- La Mission Handicap et les correspondants Handicap nationaux ou locaux
- Les associations :
 - Epaf (association Education plein air finances)
 - Alpaf (association pour le logement du personnel des administrations financières)
 - Atscaf (association touristique, sportive et culturelle des administrations financières)
 - Apahf (association pour l'aide au handicap au sein du ministère des finances)

Vous trouverez leurs coordonnées sur Alizé ou sur l'intranet de votre direction.

Index alphabétique des acronymes et sigles du guide

AEEH: Allocation d'éducation de l'enfant handicapé

AJPP: Allocation journalière de présence parentale

ALF: Allocation de logement familial

Alpaf: Association pour le logement du personnel des administrations financières

ALS: Allocation de logement social

APAHF: Association pour l'Aide au Handicap au sein du ministère des Finances

APEH: Allocation de parents d'enfant handicapé

APL: Aide personnalisée au logement

ARS: Allocation de rentrée scolaire

ASE: Aide sociale à l'enfance

ASF: Allocation de soutien familial

Atscaf: Association touristique sociale et culturelle des administrations financières

CAF: Caisse d'allocations familiales

CDAPH: Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées

Cesu: Chèque emploi service universel

CLCA: Complément de libre choix d'activité

CMG: Complément du libre choix du mode de garde

CMU: Couverture maladie universelle

CPAM: Caisse primaire d'assurance maladie

DDAS: Délégation départementale d'action sociale

Epaf: Association Éducation plein air finances

LAEP: Lieux d'accueil enfants-parents

MDA: Maison des ados

MDPH: Maison départementale des personnes handicapées

Pacs: Pacte civil de solidarité

PAH: Prêt pour l'amélioration de l'habitat

Paje: Prestation d'accueil du jeune enfant

PIF: Point info-familles

PMA: Procréation médicale assistée

PMI: Protection maternelle et infantile

PreParE: Prestation partagée d'éducation de l'enfant

SFT: Supplément familial de traitement

Sise: Subvention interministérielle pour séjours d'enfants

SRIAS: Section régionale interministérielle d'action sociale



Service des ressources humaines
Délégation à la diversité
et à l'égalité professionnelle

Octobre 2020

