



**ACADÉMIE
D'AMIENS**

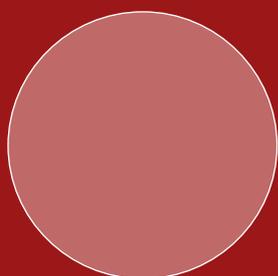
*Liberté
Égalité
Fraternité*

**Direction
des ressources
humaines**

LIVRET PARENTALITÉ



**À DESTINATION
DES PERSONNELS
DE L'ACADÉMIE D'AMIENS**





L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes constitue une des priorités de l'académie d'Amiens.

C'est notamment un levier social permettant de garantir un partage égal des responsabilités entre les deux parents.

L'accompagnement à la parentalité est donc un des enjeux de la gestion des ressources humaines de l'académie pour favoriser le bien-être des personnels et pour agir en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes.

Soutenir la parentalité permet d'aider chaque personnel à trouver l'équilibre pour concilier sa vie professionnelle et sa vie familiale et pour favoriser une meilleure qualité de vie au travail. L'arrivée d'un enfant "bouscule" les habitudes et les modes de vie..

Ce guide a pour objectif d'accompagner les personnels de l'académie dans le cycle de la parentalité, de mieux les informer sur leurs droits et les dispositifs existants.

sommaire

**FICHE N°1**

Avant la naissance P4

**FICHE N°2**

Maternité P6

**FICHE N°3**

Adoption P8

**FICHE N°4**

Arrivée de l'enfant P10

**FICHE N°5**Reprise du travail
et aménagements P12**FICHE N°6**Conciliation vie professionnelle
et vie familiale P14**FICHE N°7**Mode de garde de l'enfant
et dispositifs d'aide P18**FICHE N°8**Supplément familial
et prestations
d'action sociale P20**DE RENSEIGNEMENTS**

P22



Avant la naissance



GROSSESSE

DÉCLARER UNE GROSSESSE

Déclarer la grossesse afin de bénéficier des prestations légales et du remboursement des soins et de surveillance liés à la grossesse :

- **Avant la fin du 3^{ème} mois : première constatation médicale de la grossesse.**
- **Avant la fin du 4^{ème} mois : déclaration de grossesse** à adresser par l'agente (titulaire, stagiaire, contractuelle) à sa hiérarchie directe ; pour les contractuelles, elle est à transmettre conjointement à la caisse de sécurité sociale.

Avec la carte vitale, le médecin peut déclarer la grossesse à la sécurité sociale.

Cette déclaration permet de bénéficier d'aménagements et d'absences spécifiques liés à la grossesse.

ORGANISER LE TEMPS DE TRAVAIL

→ AUTORISATIONS D'ABSENCE

Pour se rendre aux examens médicaux obligatoires (7 antérieurs et 1 postérieur à l'accouchement) : l'autorisation d'absence est de droit dans les cas où ces examens ne peuvent avoir lieu en dehors des heures de travail. La personne perçoit sa rémunération normalement.

- La durée de l'absence est proportionnée à la durée de l'acte médical reçu.
- Le certificat médical doit être transmis au supérieur hiérarchique direct à l'issue du rendez-vous.
- L'absence est rémunérée et est considérée comme une période de travail effectif.

Séances préparatoires à l'accouchement : lorsque ces séances ne peuvent avoir lieu en dehors des heures de service, sous réserve des nécessités de service, l'autorisation peut être accordée par le supérieur hiérarchique. La per-

sonne perçoit sa rémunération normalement.

- Le certificat médical doit être transmis au supérieur hiérarchique direct à l'issue du rendez-vous.
- L'absence est rémunérée et est considérée comme une période de travail effectif.

Le conjoint (marié, pacte civil de solidarité ou vie maritale) bénéficie également d'une autorisation d'absence pour se rendre à trois des 7 examens médicaux obligatoires. L'absence est rémunérée et est considérée comme une période de travail effectif.

→ AMÉNAGEMENTS TEMPORAIRES D'HORAIRES, DE POSTE ET/OU DE FONCTIONS

- Selon les nécessités de service, des facilités dans la répartition des horaires de travail peuvent être accordées aux femmes par le responsable hiérarchique dans la limite d'1 heure maximum par jour (non récupérable) à partir du début du 3^{ème} mois de grossesse.
- Des aménagements temporaires de poste de travail ou de fonctions aux femmes enceintes peuvent être accordés lorsqu'il est constaté une incompatibilité entre l'état de grossesse en cours et les fonctions exercées. Une demande doit être formulée avec les éléments médicaux au médecin du travail <https://intranet.ac-amiens.fr/482-medecine-du-travail.html> qui adressera si nécessaire une préconisation au supérieur hiérarchique en vue de prendre les mesures adaptées. La personne perçoit sa rémunération normalement.

→ **TÉLÉTRAVAIL** <https://intranet.ac-amiens.fr/teletravail.html> Une attention particulière est accordée aux femmes en état de grossesse pour réduire leurs déplacements et leur état de fatigue. Sur demande de la personne à son supérieur hiérarchique et si les missions/activités sont télétravaillables, la réglementation permet de déroger aux 2 jours maximum de télétravail par semaine pour les personnels ATSS.



➔ CONTRAT DE TRAVAIL ET GROSSESSE

Concernant les contractuelles, le contrat de travail ne peut être résilié pendant l'état de grossesse et le congé de maternité, ainsi que pendant une période de dix semaines après l'expiration du congé de maternité.

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

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



⚠️ CONGÉ DE MALADIE ENTRE LA DATE DE DÉCLARATION DE GROSSESSE ET LE DÉBUT DU CONGÉ DE MATERNITÉ :

le jour de carence ne s'applique pas.

➔ DÉMARCHES AUPRÈS DE LA CAF

Pour connaître vos droits à la prestation d'accueil du jeune enfant ([Paje](#)) qui comprend 4 aides (prime de naissance, allocation de base, prestation partagée d'éducation de l'enfant, complément de libre de choix du mode de garde)

➔ **ALLOCATAIRE** : déclaration en ligne via [Mon compte CAF](#)

➔ **NON ALLOCATAIRE** : [créer un compte](#)





Maternité



CONGÉ DE MATERNITÉ

Il comprend un **congé prénatal** et un **congé postnatal**. Sa durée varie selon le nombre d'enfants à naître et le nombre d'enfants déjà à charge.

Une contractuelle en activité a droit à un congé maternité rémunéré après 6 mois de service.

	Congé prénatal	Congé postnatal	Durée totale
Naissance du 1 ^{er} ou du 2 ^{ème} enfant	6 semaines	10 semaines	16 semaines
Naissance du 3 ^{ème} enfant	8 semaines	18 semaines	26 semaines
Naissance de jumeaux	12 semaines	22 semaines	34 semaines
Naissance de triplés ou plus	24 semaines	22 semaines	46 semaines

En cas de décès de la mère au cours de la période entre la naissance de l'enfant et la fin de l'indemnisation du congé maternité, le père bénéficie d'un droit à congé pour la durée restant à courir entre la date du décès de la mère et la fin de la période du congé de maternité.

IMPACT SUR LA CARRIÈRE ET LA RÉMUNÉRATION :

Le congé de maternité est considéré comme une période d'activité pour les droits à avancement et la retraite.

- **Fonctionnaires titulaires** : intégralité du traitement, du supplément familial de traitement et de l'indemnité de résidence. Si travail à temps partiel avant le congé, la personne est rétablie à temps plein pendant la durée du congé.
- **Fonctionnaires stagiaires** : intégralité de la rémunération, le congé de maternité est pris en compte dans la durée du stage dans la limite d'un 10^{ème} de la durée totale du stage.

- **Pour les contractuelles** : intégralité de la rémunération et parallèlement elles perçoivent également (à l'exception des Assistantes d'éducation) des indemnités journalières de la Sécurité sociale qui font l'objet d'un reversement de la part du contractuel via un précompte/retenue sur salaire. Si travail à temps partiel avant le congé, la personne est rétablie à temps complet pendant la durée du congé. À la fin du congé, réaffectation sur son emploi ou occupation précédente dans la mesure permise par le service. Dans le cas contraire, elle dispose d'une priorité pour être réemployée sur un emploi ou occupation similaire assorti d'une rémunération équivalente.

DROITS À CONGÉS ACCUMULÉS SUR SON COMPTE ÉPARGNE-TEMPS

À l'issue d'un congé de maternité, le parent qui en fait la demande bénéficie de plein droit des droits à congés accumulés sur un compte épargne-temps.

ASSISTANCE MÉDICALE À LA PROCRÉATION

AUTORISATIONS D'ABSENCE

Pour les actes médicaux qu'impliquent une démarche PMA, une autorisation spéciale d'absence peut être accordée sous réserve des nécessités de service à l'agente, au conjoint ou à la conjointe pour assister à trois au plus de ces actes.

- La durée de l'absence est proportionnée à la durée de l'acte médical reçu.
- Le certificat médical doit être transmis à l'employeur à l'issue du rendez-vous.
- L'absence est rémunérée et est considérée comme une période de travail effectif.



Le conjoint (marié, pacte civil de solidarité ou vie maritale) bénéficie également d'une autorisation d'absence pour se rendre à 3 des 7 ex-

mens médicaux obligatoires. L'absence est rémunérée et est considérée comme une période de travail effectif.

- ➔ **CONGÉS SUPPLÉMENTAIRES EN CAS DE GROSSESSE PATHOLOGIQUE :**
2 semaines avant le début du congé prénatal (période supplémentaire pouvant être prescrite à tout moment et découpée en plusieurs périodes) et 4 semaines après le congé postnatal.
- ➔ **REPORT D'UNE PARTIE DU CONGÉ PRÉNATAL SUR LE CONGÉ POSTNATAL**
sous réserve d'un avis favorable du médecin : possibilité de reporter une partie du congé maternité sur la période postérieure dans la limite de 3 semaines (hors grossesse multiple). La durée totale du congé maternité reste identique.
- ➔ **EN CAS D'ACCOUCHEMENT PRÉMATURÉ :**
la durée du congé prénatal qui n'a pas été pris, est reporté à l'expiration du congé postnatal.
- ➔ **EN CAS D'ACCOUCHEMENT TARDIF :**
le congé postnatal n'est pas diminué.





Adoption



CONGÉ D'ADOPTION :

Il est accordé de droit pour l'accueil d'un enfant de moins de 15 ans en vue de son adoption. Le contractuel en activité a droit à un congé d'adoption rémunéré après 6 mois de service.

Ce congé 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. À la demande du fonctionnaire, ce congé peut succéder au congé de 3 jours pour l'arrivée de l'enfant. Les parents adoptifs peuvent se répartir le congé et choisir de le prendre séparément ou simultanément.

Nombre d'enfants adopté(s)	Nombre d'enfants à charge	Congé pris par un seul parent	Congé réparti entre les deux parents
1	0 ou 1	16 semaines	16 semaines Majoration de 25 jours
1	2 ou plus	18 semaines	18 semaines Majoration de 25 jours
2 ou plus	Sans incidence	22 semaines	22 semaines- Majoration de 32 jours

IMPACT SUR LA CARRIÈRE ET LA RÉMUNÉRATION :

- **Fonctionnaires titulaires** : intégralité du traitement, du supplément familial de traitement et de la nouvelle bonification indiciaire (NBI). Si travail à temps partiel avant le congé, le parent est rétabli à temps plein pendant la durée du congé. Aucune influence sur l'évaluation professionnelle. À la fin du congé, réaffectation dans l'ancien emploi.
- **Fonctionnaires stagiaires** : intégralité de la rémunération, le congé d'adoption est pris en compte dans la durée du stage dans la limite d'un 10^{ème} de la durée totale de stage (soit dans la limite de 26 jours pour un stage d'un an). La période de congé au-delà d'un 10^{ème} de la durée de stage prolonge le stage sans modifier la date d'effet de la titularisation.
- **Pour les contractuels** : intégralité de la rémunération et parallèlement le parent perçoit également (à l'exception des Assistants d'Éducation) des indemnités journalières de la Sécurité sociale qui font l'objet d'un reversement de la part du contractuel via un précompte/retenu sur salaire. Si travail à temps partiel avant le congé, le contractuel est rétabli à temps plein pendant la durée du congé. À la fin du congé, réaffectation sur leur emploi ou occupation précédente dans la mesure permise par le service. Dans le cas contraire, le parent dispose d'une priorité pour être réemployé sur un emploi ou occupation similaire assorti d'une rémunération équivalente.

CONGÉ POUR L'ARRIVÉE D'UN ENFANT EN VUE DE SON ADOPTION POUR LES PARENTS EN ACTIVITÉ :

Un congé de droit de 3 jours ouvrables (hors dimanche et jours fériés) est pris de manière continue à l'occasion de l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption dans les 15 jours entourant l'arrivée de l'enfant adopté. Joindre le document attestant l'arrivée de l'enfant.

SITUATION PARTICULIÈRE : pour l'adoption hors métropole, sous certaines conditions, un congé non rémunéré est accordé de droit sur demande des titulaires ou contractuels pour se rendre sur les lieux de l'adoption.

- ➔ **DÉMARCHES AUPRÈS DE LA CAF** : pour connaître vos droits à la [prestation d'accueil du jeune enfant \(Paje\)](#) qui comprend 4 aides (prime d'adoption, allocation de base, prestation partagée d'éducation de l'enfant, complément de libre de choix du mode de garde) :
- ➔ **ALLOCATAIRE** : déclaration en ligne via [Mon compte CAF](#)
- ➔ **NON ALLOCATAIRE** : [créer un compte](#)



DROITS À CONGÉS ACCUMULÉS SUR UN COMPTE ÉPARGNE-TEMPS :

À l'issue d'un congé d'adoption, le parent qui en fait la demande bénéficie de plein droit des droits à congés accumulés sur un compte épargne-temps.

CONGÉ PARENTAL :

Ce congé est accordé de droit aux titulaires et stagiaires. Pour les contractuels, ils doivent justifier d'une ancienneté d'au moins un an à la date de l'arrivée au foyer de son enfant.

C'est une période de congé non rémunérée pour le parent à l'occasion de l'arrivée au foyer d'un enfant adopté ou confié en vue de son adoption.

Il prend fin au plus tard :

- trois ans à compter de l'arrivée au foyer de l'enfant âgé de moins de trois ans ;
- un an à compter de l'arrivée au foyer de l'enfant âgé de plus de trois ans et n'ayant pas encore atteint l'âge de la fin de l'obligation scolaire.

Pour les arrivées simultanées d'au moins trois enfants adoptés ou confiés en vue d'adoption, ce congé peut être prolongé de 5 fois pour prendre fin au plus tard au 6^{ème} anniversaire du plus jeune des enfants. En cas de nouvelle adoption, le terme est de 3 ans à compter du nouvel enfant adopté.

Le congé parental est pris exclusivement de manière continue. Le parent qui a bénéficié d'une période de congé parental ne peut pas bénéficier à nouveau, pour le même enfant, d'une nouvelle période de congé parental si l'agent a repris son activité entre temps. Possibilité de demander à ce qu'il soit mis fin au congé parental avant le terme prévu.

→ DEMANDE DE PRESTATION PARTAGÉE D'ÉDUCATION DE L'ENFANT (PreParE) :

Dès le premier enfant (né et adopté) et pour chaque nouvel enfant, cette prestation est versée (sous certaines conditions) si vous cessez ou réduisez votre activité professionnelle.

→ RENSEIGNEMENTS AUPRÈS DE LA CAF : [conditions, durée et montant de la PreParE](#)

Il n'est pas possible de cumuler la **PreParE** avec les prestations familiales suivantes :

- le complément libre de choix du mode de garde ;
- le complément familial.





Arrivée de l'enfant



NAISSANCE ET ARRIVÉE DE L'ENFANT

DÉCLARER LA NAISSANCE :

Dans les 5 jours à l'hôpital, à la mairie via une attestation du médecin.

CONGÉ DE NAISSANCE :

Congé de droit de 3 jours ouvrables (hors dimanche et jours fériés) est pris de manière continue, au choix du père, à compter du jour de la naissance de l'enfant ou du premier jour ouvrable qui suit. Joindre la copie de l'acte de naissance.

CONGÉ DE PATERNITÉ ET D'ACCUEIL DE L'ENFANT :

- **La durée du congé de droit** est de 25 jours calendaires maximum pour la naissance d'un enfant et 32 jours calendaires maximum pour la naissance de 2 enfants ou plus. 4 jours doivent obligatoirement être pris consécutivement et immédiatement après le congé de naissance de 3 jours. Ce congé doit être pris dans les 6 mois suivant la naissance. La période restante peut être fractionnée en 2 périodes maximum d'au moins 5 jours chacune.

- **La demande** est à faire au moins un mois avant la date prévue de l'accouchement accompagnée d'un certificat de grossesse établi par le professionnel de santé et toute pièce justifiant de la vie commune. La demande indique la date prévisionnelle de l'accouchement, les modalités d'utilisation du congé ainsi que les dates prévisionnelles des périodes.

- **Cas particulier** : en cas d'hospitalisation de l'enfant ou de décès de la mère, le congé est pris au-delà de cette période dans la limite de 6 mois. En cas d'hospitalisation immédiate de l'enfant après la naissance dans une unité de soins spécialisée, la période de congé de 4 jours consécutifs est prolongée de droit pendant la période d'hospitalisation, dans la limite d'une durée maximale de 30 jours calendaires.

→ DÉMARCHES LORS DE LA NAISSANCE :

→ **CAF** : déclarer la naissance sur le site :

www.caf.fr

→ **COMPLÉMENTAIRE SANTÉ** : déclarer la naissance auprès de la mutuelle

IMPACT SUR LA CARRIÈRE ET LA RÉMUNÉRATION :

Le congé de paternité et d'accueil de l'enfant est considéré comme une période d'activité pour les droits à avancement et la retraite. Si temps partiel avant le congé, le parent est rétabli à temps plein pendant la durée du congé.

- **Fonctionnaires titulaires** : intégralité du traitement, du supplément familial de traitement et de la nouvelle bonification indiciaire (NBI). Si travail à temps partiel avant le congé, le parent est rétabli à temps plein pendant la durée du congé. Aucune influence sur l'évaluation professionnelle. À la fin du congé, réaffectation dans l'ancien emploi.

- **Fonctionnaires stagiaires** : intégralité de la rémunération et du supplément familial de traitement, le congé de paternité est pris en compte dans la durée du stage dans la limite d'un 10^{ème} de la durée totale du stage (soit dans la limite de 26 jours pour un stage d'un an). La période de congé au-delà d'un 10^{ème} de la durée de stage prolonge le stage sans modifier la date d'effet de la titularisation.

- **Pour les contractuels** : intégralité de la rémunération. Si travail à temps partiel avant le congé, le parent est rétabli à temps plein pendant la durée du congé. À la fin du congé, réaffectation sur son emploi ou occupation précédente dans la mesure permise par le service. Dans le cas contraire, le parent dispose d'une priorité pour être réemployé sur un emploi ou occupation similaire assorti d'une rémunération équivalente.



DROITS À CONGÉS ACCUMULÉS SUR UN COMPTE ÉPARGNE-TEMPS :

À l'issue d'un congé de paternité, le parent qui en fait la demande **bénéficie de plein droit des droits à congés accumulés sur un compte épargne-temps**.

→ DEMANDE DE PRESTATION PARTAGÉE D'ÉDUCATION DE L'ENFANT (PreParE) :

Dès le premier enfant (né et adopté) et pour chaque nouvel enfant, cette prestation est versée (sous certaines conditions) si vous cessez ou réduisez votre activité professionnelle.

→ RENSEIGNEMENTS AUPRÈS DE LA CAF : [conditions, durée et montant de la PreParE](#)

Il n'est pas possible de cumuler la PreParE avec le complément libre de choix du mode de garde et le complément familial.

nouvelle période de congé parental s'il a repris son activité entre temps. Possibilité de demander à ce qu'il soit mis fin au congé parental avant le terme prévu.

La demande doit être présentée au moins 2 mois avant le début du congé, ce congé est accordé pour une période de 2 à 6 mois renouvelables.

• Pour les titulaires :

- **Retraite** : le congé parental entre en compte dans la constitution du droit à pension dans la limite de 3 ans par enfant né à partir du 1^{er} janvier 2004.
- **Avancement** : conservation des droits à l'avancement dans la limite d'une durée de 5 ans pour l'ensemble de la carrière.
- **Réintégration** : au terme d'un congé parental, le parent est réintégré de plein droit dans son emploi.

• Pour les stagiaires :

La période de congé entre en compte lors de la titularisation, pour la moitié de sa durée, dans le calcul des services retenus pour l'avancement et le classement.

• **Pour les contractuels** : la durée du congé est prise en compte dans la limite d'une durée de 5 ans pour le calcul de l'ancienneté ou durée de services.

CONGÉ PARENTAL

Le congé parental est accordé de droit à un parent titulaire et stagiaire qui souhaite élever son enfant. C'est une période de congé non rémunérée puisqu'il cesse son activité professionnelle. Les contractuels doivent justifier d'une ancienneté d'au moins 1 an à la date de naissance de l'enfant. Après un congé de maternité, d'adoption, de paternité, ce congé est accordé de plein droit à tout moment dans la limite des trois ans de l'enfant.

Le congé parental prend fin au plus tard au 3^{ème} anniversaire de l'enfant.

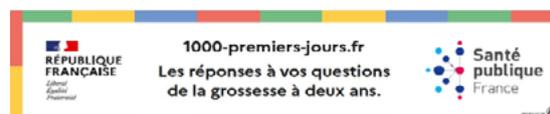
En cas de naissances multiples, il peut être prolongé jusqu'à l'entrée à l'école maternelle des enfants.

Le congé parental est pris exclusivement de manière continue. Le parent qui a bénéficié d'une période de congé parental ne peut pas bénéficier à nouveau, pour le même enfant, d'une

→ **LES 1000 PREMIERS JOURS DE VIE :** périnatalité, parentalité, développement de l'enfant :



Le site des parents et des futurs parents.





Reprise du travail et aménagements



TEMPS PARTIEL

TEMPS PARTIEL DE DROIT :

Un travail à temps partiel est accordé de plein droit aux titulaires et stagiaires et aux contractuels qui justifient d'une ancienneté d'un an à temps complet ou en équivalent temps plein, selon une quotité de 50 à 80 % à l'occasion de :

- la naissance et jusqu'au 3^{ème} anniversaire de l'enfant (veille de la date anniversaire).
- l'adoption, jusqu'à l'expiration d'un délai de 3 ans à compter de l'arrivée au foyer de l'enfant adopté.
- pour donner des soins à un enfant* à charge atteint d'un handicap nécessitant la présence d'une tierce personne ou victime d'un accident ou d'une maladie grave (sur production d'un certificat médical).

La durée du service à temps partiel de droit est à aménager pour obtenir un nombre entier de demi-journées (premier degré) ou d'heures (second degré) correspondant à la quotité de temps de travail choisie.

L'autorisation est accordée pour un an, renouvelable pour la même durée, par tacite reconduction dans la limite de trois ans.

** Concerne également : conjoint, conjointe, ascendants.*

TEMPS PARTIEL SUR AUTORISATION SOUS RÉSERVE DES NÉCESSITÉS DE SERVICE :

Le parent peut, sur sa demande, être autorisé sous réserve des nécessités de la continuité et du fonctionnement du service, à accomplir un service à temps partiel qui ne peut être inférieur au mi-temps.

La durée du temps partiel est fixée de 50 à 90% sauf pour certaines fonctions où la quotité n'est possible qu'à 80% ou 90%.

Pour les contractuels, ils doivent justifier d'une ancienneté d'un an à temps complet.

L'autorisation est accordée pour un an renouvelable par tacite reconduction dans la limite de 3 ans. À l'issue de cette période de 3 ans, le renouvellement doit faire l'objet d'une demande et d'une décision.

TEMPS PARTIEL ANNUALISÉ :

L'organisation d'un temps partiel annualisé permet aux parents (à l'exception des personnels enseignants) à l'occasion de la naissance ou de l'accueil d'un enfant de bénéficier d'une alternative au congé parental pour élever un enfant de moins de trois ans.

Cette annualisation du temps partiel permet d'alterner des périodes de travail à temps plein et des périodes non travaillées, sur une durée limitée dans le temps, tout en maintenant une rémunération constante tout au long de l'année. Elle est accordée sous réserve des nécessités de service.

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

Les parents perçoivent mensuellement une rémunération brute égale au douzième de leur rémunération annuelle brute.

RÉINTÉGRATION APRÈS UN TEMPS PARTIEL :

Réintégration à temps plein sur demande présentée au moins 2 mois avant la date souhaitée. Possibilité de réintégration sans délai en cas de motif grave (baisse des revenus ou de changement de situation.)



IMPACT SUR LA CARRIÈRE ET LA RÉMUNÉRATION POUR UN TEMPS PARTIEL DE DROIT OU SOUS RÉSERVE DES NÉCESSITÉS DE SERVICE :

Le parent à temps partiel demeure en position d'activité et la rémunération correspond à une fraction du traitement. Les services accomplis sont comptabilisés comme temps plein et sont pris en compte pour la liquidation de la pension en fonction de la quotité de service, pour la détermination des droits en matière d'avancement, de promotion et de formation.

- **Pour les fonctionnaires stagiaires** : la durée du stage est augmentée pour être équivalente à celle d'une personne travaillant à temps plein.
- **Pour les contractuels** : cette période de travail à temps partiel est également prise en compte pour le recrutement par la voie des concours internes, pour la détermination du classement d'échelon des lauréats de concours

DISPONIBILITÉ ET CONGÉ DE DROIT

DISPONIBILITÉ ET CONGÉ DE DROIT POUR ÉLEVER UN ENFANT :

La mise en disponibilité est accordée de droit au titulaire et au contractuel, sur sa demande pour élever un enfant âgé de moins de 12 ans. Les contractuels doivent justifier d'un an d'ancienneté. Pour une durée de 3 années maximum, renouvelable si les conditions requises sont réunies. Le statut du stagiaire ne permet pas d'être placé dans la position de disponibilité.

La demande de renouvellement ou de reprise des fonctions est à transmettre au moins 3 mois avant le terme du congé.

Cette disponibilité est non rémunérée. Le parent titulaire conserve ses droits à l'avancement pendant une durée maximale de 5 ans et période assimilée à des services effectifs. Prise en compte dans la constitution du droit à pension, dans la limite de trois ans par enfant né ou adopté à partir du 1^{er} janvier 2004.

→ DEMANDE DE PRESTATION PARTAGÉE D'ÉDUCATION DE L'ENFANT (PreParE) :

Le parent en disponibilité pour élever un enfant de moins de 12 ans peut percevoir PreParE pour les enfants de moins de 3 ans et sous conditions d'attribution. La durée de versement de la PreParE varie en fonction du nombre d'enfants à charge et de la situation familiale. Elle ne coïncide donc pas forcément avec la durée de la disponibilité qui peut être pour une plus longue durée.

→ RENSEIGNEMENTS AUPRÈS DE LA CAF : [conditions, durée et montant de la Pre-ParE](#)

DISPONIBILITÉ ET CONGÉ DE DROIT POUR DONNER DES SOINS À UN ENFANT EN CAS DE MALADIE, D'ACCIDENT OU DE HANDICAP :

La mise en disponibilité est accordée de droit aux parents titulaires ou contractuels (sous réserve de justifier d'un an d'ancienneté), sur leur demande pour donner des soins à un enfant* à charge à la suite d'un accident, d'une maladie grave ou atteint d'un handicap nécessitant la présence d'une tierce personne. Pour une durée de 3 années maximum, renouvelable si les conditions requises sont réunies. Le statut du stagiaire ne permet pas d'être placé dans la position de disponibilité. La demande de réintégration ou de renouvellement est à transmettre au moins 3 mois avant le terme du congé.

La période de disponibilité est non rémunérée et n'est pas prise en compte dans la constitution du droit à pension.

* *Concerne également : conjoint, conjointe, ascendants.*



Conciliation vie professionnelle et vie familiale



CONGÉ DE PRÉSENCE PARENTALE

CONGÉ DE PRÉSENCE PARENTALE - ACCOMPAGNEMENT D'UN ENFANT EN CAS DE MALADIE, D'ACCIDENT OU DE HANDICAP :

Le congé de présence parentale est accordé de droit (avec certificat médical) aux parents titulaires, stagiaires ou contractuels qui cessent leur activité professionnelle lorsque la maladie, l'accident ou le handicap d'un enfant à charge présente une particulière gravité rendant indispensable une présence soutenue et des soins contraignants.

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

La demande est à formuler au moins 15 jours avant le début du congé ou en cas de renouvellement, sauf en cas de dégradation soudaine de l'état de santé de l'enfant nécessitant une présence immédiate.

IMPACT SUR LA RÉMUNÉRATION ET LA CARRIÈRE

Ce congé de présence parentale n'est pas rémunéré, le parent reste affecté dans son emploi et a la possibilité de bénéficier, sous conditions de ressources, de l'allocation journalière de présence parentale (AJPP) pour les enfants de moins de 20 ans. Le montant de l'AJPP est de 62,44 € par jour.

- **Fonctionnaires titulaires :** cette période de congé est prise en compte pour les droits à avancement d'échelon et de grade, à la promotion interne, à la formation, aux congés annuels et dans la constitution du droit à pension dans la limite de 3 ans par enfant né ou adopté à partir du 1^{er} janvier 2004. Réaffectation dans l'ancien emploi à la fin du congé ou avant ce terme, en cas de diminution des ressources du ménage ou du décès de l'enfant.

- **Fonctionnaires stagiaires :** la date de fin de la durée statutaire du stage est reportée d'un nombre de jours ouvrés égal au nombre de jours de congé de présence parentale utilisés. Dans le cas de la réalisation d'un stage préalable à une titularisation dans un autre corps, la nomination dans le nouveau corps est reportée pour prendre effet à la date d'expiration de la période de bénéfice du droit au congé. La durée de ce congé est prise en compte pour son intégralité lors de la titularisation, dans le calcul des services retenus pour le classement et l'avancement.

- **Pour les contractuels :** cette période de congé est prise en compte pour déterminer la durée de services requis pour l'ouverture des droits à congés et au travail à temps partiel ainsi que pour la détermination de l'ancienneté ou de la durée de services effectifs exigés pour le réexamen des conditions de rémunération, pour l'ouverture des droits liés à la formation, pour le recrutement par la voie des concours internes. Ce congé n'ouvre pas d'acquisition de droits à pension. À la fin du congé, réintégration sur le précédent emploi ou occupation similaire assorti d'une rémunération équivalente.

AUTORISATION D'ABSENCE

AUTORISATION SPÉCIALE D'ABSENCE POUR ALLAITEMENT :

Pendant une année à compter du jour de la naissance, la mère allaitant son enfant peut demander à bénéficier d'un aménagement horaire d'une heure maximum par jour, sous réserve des nécessités du service. L'absence est rémunérée et est considérée comme une période de travail effectif.



AUTORISATION D'ABSENCE POUR ENFANT MALADE ET GARDE D'ENFANT :

Des autorisations d'absence peuvent être accordées aux agentes et agents pour soigner un enfant malade de moins de 16 ans (sur présentation d'un certificat médical) ou pour en assurer momentanément la garde. Il n'y a pas de limite d'âge si l'enfant est handicapé. Les autorisations d'absence ne dépendent pas du nombre d'enfants et sont décomptées en demi-journées effectivement travaillées et comptabilisées par année civile. Elles sont accordées dans la limite de :

- **12 jours** lorsque le parent élève seul son enfant ou si le conjoint ou la conjointe ne bénéficie d'aucune autorisation ;
- **6 jours** lorsque les deux parents bénéficient du dispositif.

Lorsque le nombre maximal d'absences auxquelles peut prétendre l'agente et l'agent a été dépassé, une retenue est opérée sur le traitement à proportion du dépassement.

FACILITÉS D'HORAIRE **LORS DE LA RENTRÉE SCOLAIRE :**

Lors de la rentrée scolaire, des facilités d'horaires, relevant d'un simple aménagement d'horaire ponctuel, peuvent être accordées aux parents titulaires ou non-titulaires dont **les enfants sont inscrits dans un établissement pré-élémentaire, élémentaire ou en 6^{ème}**. Ces facilités sont possibles lorsqu'elles sont compatibles avec le fonctionnement normal de service.

AUTORISATION D'ABSENCE DES REPRÉSENTANTS DE PARENTS D'ÉLÈVES :

Des autorisations spéciales d'absence peuvent être accordées sous réserve des nécessités du service, aux parents élus représentants des parents d'élèves et délégués de parents d'élèves pour participer aux réunions (conseils d'école et comités de parents, commissions permanentes, conseils de classe et conseils d'administration).

AUTORISATION D'ABSENCE LORS DU DÉCÈS D'UN ENFANT :

Les parents bénéficient, de droit, d'une autorisation spéciale d'absence de 3 jours ouvrables pour le décès d'un enfant. Cette autorisation peut être majorée d'un délai de route/distance de 48 heures, soit 5 jours maximum.

→ L'ALLOCATION JOURNALIÈRE DE PRÉSENCE PARENTALE (AJPP)

peut vous être versée pour vous occuper d'un enfant gravement malade, accidenté ou handicapé de moins de 20 ans. Le montant va dépendre du nombre de jours d'absences, pris dans le mois dans la limite de 22 jours. Pour en bénéficier, l'agente ou l'agent doit avoir cessé ponctuellement son activité professionnelle et ne pas dépasser le plafond de ressources.

Le montant de l'AJPP est de 62,44 € par jour et 31,22 € par demi-journée. Cette allocation peut être versée simultanément ou alternativement aux 2 membres du couple parents dans la limite de 22 jours par mois. Ce montant peut être plus élevé si le parent perçoit un complément de l'Allocation d'éducation de l'enfant Handicapé (AeeH) pour l'enfant en situation de handicap.

→ POUR EN BÉNÉFICIER : le parent doit faire une demande de congé de présence parentale à son supérieur hiérarchique.

→ RENSEIGNEMENTS SUR L'AJPP AUPRÈS DE LA CAF : [conditions et plafonds](#) de ressources à son supérieur hiérarchique.



Conciliation vie professionnelle et vie familiale



CONGÉ DE SOLIDARITÉ FAMILIALE OU DE PROCHE AIDANT

CONGÉ DE PROCHE AIDANT

Le parent en activité a droit à un congé de proche aidant d'une durée maximale de 3 mois renouvelable et dans la limite d'un an sur l'ensemble de sa carrière lorsqu'un enfant présente un handicap ou une perte d'autonomie d'une particulière gravité*. Pour un enfant handicapé, joindre le taux d'incapacité permanente au mois égal à 80 %. Le congé de proche aidant peut être fractionné ou pris sous la forme d'un temps partiel.

La demande par écrit est à transmettre au moins 1 mois avant le début du congé. Sauf en cas de dégradation soudaine de l'état de santé de la personne aidée, d'une situation de crise nécessitant une action urgente du proche aidant. En cas de renouvellement, la demande est à adresser au moins 15 jours avant le terme du congé.

* Concerne également : conjoint, conjointe, ascendants.

→ L'ALLOCATION JOURNALIÈRE DU PROCHE AIDANT (AJPA) :

s'adresse aux parents qui s'arrêtent de travailler ponctuellement ou réduisant leur activité pour s'occuper d'un enfant en situation de handicap ou en perte d'autonomie et qui habite en France.

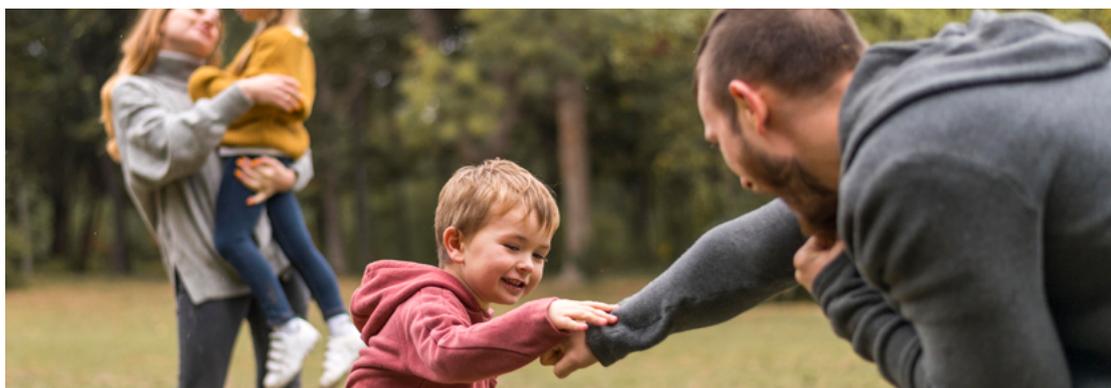
Le parent peut prendre ces jours par demi-journée dans la limite de 22 jours par mois et l'AJPA peut être versée dans la limite de 66 jours sur toute la carrière professionnelle.

Le montant de l'AJPA est de 62,44 € par jour et 31,22 € par demi-journée. Cette allocation est soumise au prélèvement à la source.

Cette allocation n'est pas cumulable pour le parent qui est en congé maternité, paternité, adoption ou qui perçoit la prestation partagée d'éducation de l'enfant, le complément ou la majoration de l'allocation d'éducation de l'enfant handicapé, l'allocation journalière de présence parentale ou l'allocation journalière d'accompagnement d'une personne en fin de vie.

POUR EN BÉNÉFICIER, le parent doit faire une demande de congé de proche aidant auprès de son supérieur hiérarchique et remplir les [conditions générales](#) pour bénéficier des prestations familiales.

→ RENSEIGNEMENTS SUR L'AJPA AUPRÈS DE LA CAF : [conditions et modalités](#)





CONGÉ DE SOLIDARITÉ FAMILIALE POUR L'ACCOMPAGNEMENT D'UN PROCHE EN FIN DE VIE

Le congé de solidarité familiale est accordé au parent en activité titulaire, stagiaire ou contractuel lorsqu'un enfant* souffre d'une pathologie mettant en jeu le pronostic vital ou en phase avancée ou terminale d'une affection grave et incurable, quelle qu'en soit la cause.

Sa durée maximale est de 3 mois, renouvelable une fois. Ce congé peut être fractionné ou pris sous la forme d'un temps partiel et il prend fin soit au terme de sa durée maximale, soit dans les 3 jours qui suivent le décès de l'enfant, soit à une date antérieure.

La demande est à transmettre accompagnée d'un certificat médical qui atteste de la gravité de la maladie, avant le début du congé ou en cas de renouvellement, sauf en cas de dégradation soudaine de l'état de santé de l'enfant nécessitant une présence immédiate.

* Concerne également : conjoint, conjointe, ascendants.

→ L'ALLOCATION JOURNALIÈRE D'ACCOMPAGNEMENT D'UNE PERSONNE EN FIN DE VIE (AJAP) :

peut être versée au parent qui bénéficie d'un congé de solidarité familiale et qui accompagne à domicile (et non à l'hôpital) l'enfant qui est en fin de vie. Le montant va dépendre du nombre de jours d'absence pris dans le mois dans la limite de 22 jours. Le parent ne doit pas percevoir de congé maternité, paternité, adoption, maladie, accident du travail, prestation partagée d'éducation de l'enfant.

Le montant de l'AJAP est de 59,63 € par jour et 29,82 € lors d'activité à temps partiel. L'allocation est versée de manière journalière, dans la limite maximale de 21 jours ouvrables ou non. Plusieurs accompagnants peuvent percevoir cette allocation pour le même enfant. L'allocation n'est plus versée à partir du jour suivant le décès de l'enfant.

→ **POUR EN BÉNÉFICIER** : le parent doit fournir une attestation du supérieur hiérarchique précisant qu'il bénéficie d'un congé de solidarité familiale, renseigner un formulaire et le joindre au centre national de gestion des demandes d'allocations journalières d'accompagnement en fin de vie (Cnajap) Rue Marcel Brunet BP 109 23014 GUÉRET Cedex.

→ **RENSEIGNEMENTS SUR L'AJAP AUPRÈS
DU CNAJAP : 08 06 06 10 09**

→ IMPACT SUR LA RÉMUNÉRATION ET LA CARRIÈRE POUR LE CONGÉ DE SOLIDARITÉ FAMILIALE ET LE CONGÉ DE PROCHE AIDANT :

Ce congé de solidarité familiale n'est pas rémunéré, le parent peut percevoir l'allocation journalière d'accompagnement d'une personne en fin de vie. Il est assimilé à une période de service effectif avec la prise en compte des droits aux congés annuels.

→ FONCTIONNAIRES TITULAIRES :

Cette période de congé est prise en compte dans la constitution du droit à pension (pour la durée d'assurance et de calcul de la pension), si régularisation des cotisations à la fin du congé.

→ FONCTIONNAIRES STAGIAIRES :

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

→ POUR LES CONTRACTUELS :

Cette période de congé est prise en compte pour déterminer la durée de service requis pour l'ouverture des droits à congés et au travail à temps partiel ainsi que pour la détermination de l'ancienneté ou de la durée de services effectifs exigés pour le réexamen des conditions de rémunération, pour l'ouverture des droits liés à la formation, pour le recrutement par la voie des concours internes. À la fin du congé, réintégration sur le précédent emploi ou occupation similaire assorti d'une rémunération équivalente.



Mode de garde de l'enfant et dispositifs d'aide



MODES DE GARDE

ACCUEIL COLLECTIF :

- **Crèche collective** : elle accueille les enfants de moins de 3 ans (non scolarisés) durant la journée sur les 5 jours de la semaine. La participation financière de la famille est calculée en fonction des revenus.
- **Crèche parentale** : c'est une structure d'accueil collective gérée par une association de parents qui assurent eux-mêmes la garde des enfants et les activités pédagogiques au sein de la crèche, sous la responsabilité d'un professionnel de la petite enfance. Le tarif est en fonction des revenus et du temps consacré à la crèche.
- **Micro-crèche** : cette structure accueille au maximum 10 enfants et bénéficie d'une relative souplesse de fonctionnement horaire. La participation financière des parents est calculée en fonction du temps de garde et des ressources du foyer.
- **Crèche familiale** : c'est une structure d'accueil 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 des temps de prise en charge individuelle et des temps collectifs. La participation financière des parents est calculée en fonction de leurs revenus.
- **Halte garderie** : c'est un lieu d'accueil collectif qui reçoit de façon discontinue des enfants de 2 mois jusqu'à 6 ans selon les établissements d'accueil. Cet accueil répond à un objectif de socialisation et de préparation à l'entrée à l'école. La participation financière est en fonction des revenus des parents.

ACCUEIL INDIVIDUEL :

- **Garde chez une assistante maternelle** : l'assistante maternelle qui, moyennant rémunération des parents qui sont employeurs, accueille de façon non permanente des mineurs à son domicile confiés par les parents. L'assistante maternelle a suivi une formation obligatoire et est agréée pour une durée de 5 ans renouvelables. Elle peut accueillir jusqu'à 3 enfants au maximum à son domicile.
- **Garde au domicile familial** : l'enfant est gardé au domicile familial par une personne salariée des parents. Cet accueil contribue à l'éveil de l'enfant et peut permettre son accompagnement à l'école et aux activités extrascolaires.





DISPOSITIFS D'AIDE A LA GARDE DE L'ENFANT

→ RÉSERVATION DE BERCEAUX ET DE PLACES EN CRÈCHE

La section régionale interministérielle d'action sociale des Hauts-de-France (SRIAS) a mis en place un système de réservation de places de crèches au bénéfice des agentes et des agents de la Fonction publique d'État pour faciliter la garde de leurs enfants en crèche.

La SRIAS Hauts-de-France dispose d'un parc de plus de 400 berceaux. Consultez la carte des crèches sur le [site de la SRIAS](#).

→ COMMENT BÉNÉFICIER D'UNE PLACE EN CRÈCHE ?

L'instruction du dossier est déléguée au responsable de la crèche qui propose les candidatures à la Commission d'attribution. Cette commission se réunit trois fois par an pour déterminer les bénéficiaires des places. Les parents sont informés par le responsable de la crèche. En cas de non disponibilité de place, la demande est mise en liste d'attente.

→ RENSEIGNEMENTS SUR LA PRÉSENTATION DU DISPOSITIF ET LE DOSSIER D'INSCRIPTION : [sur le site](#).

→ CHÈQUE EMPLOI SERVICE UNIVERSEL GARDE D'ENFANT 0 – 6 ANS POUR LES PARENTS

Dans le cadre de l'action sociale interministérielle, le ministère chargé de la Fonction publique a mis en place une aide financière pour la garde des enfants de moins de 6 ans, versée aux parents sous forme de Chèques emploi service universels entièrement préfinancés.

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

→ LE MONTANT DE L'AIDE 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.

→ RETROUVEZ TOUTES LES INFORMATIONS dont un simulateur en ligne sur le site officiel du dispositif : www.cesu-fonctionpublique.fr

→ DÉDUCTIONS FISCALES

Pour ouvrir droit à une déduction pour des frais de garde, l'enfant doit être compté à votre charge.

- Si vous faites garder l'enfant hors de votre domicile (crèche, halte garderie ou assistante maternelle agréée) : un crédit d'impôt égal à 50% des dépenses payées pour la garde (hors frais de nourriture et déduction faite des aides familiales reçues au titre de la garde de l'enfant) est appliqué pour les dépenses que vous engagez pour la garde de vos enfants âgés de moins de 6 ans au 1^{er} janvier de l'année des revenus. Les dépenses prises en compte comprennent les salaires et les cotisations sociales versés à l'assistante maternelle.
- Si vous faites garder l'enfant à votre domicile : vous pouvez bénéficier du crédit d'impôt au titre des sommes versées pour l'emploi à domicile.



Supplément familial et prestations d'action sociale



SUPPLÉMENT FAMILIAL DE TRAITEMENT (SFT)

- Le **supplément familial de traitement (SFT) est un élément de traitement à caractère familial** qui fait partie de la rémunération. Il est versé au parent titulaire, stagiaire ou contractuel de la Fonction publique et sous réserve que son conjoint ou sa conjointe ne le perçoive pas par ailleurs.

Le droit au supplément familial de traitement est ouvert en fonction du nombre d'enfants de moins de 20 ans à charge au sens des prestations familiales.

- Le **montant du SFT comprend un élément fixe qui dépend du nombre d'enfants** dont le parent concerné assume la charge effective et permanente et un **élément proportionnel à son traitement indiciaire brut**.

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

Les éléments relatifs à l'attribution du SFT sont **soumis annuellement à une vérification** concernant notamment la situation familiale, la charge effective des enfants, la production d'un certificat de scolarité pour les enfants de plus de 16 ans, la non perception d'un avantage de même nature par le conjoint ou la conjointe.

Le supplément familial de traitement est cumule avec les allocations familiales.

PRESTATIONS D'ACTION SOCIALE

À retrouver dans le [guide académique](#)
[Sous condition de ressources](#)

VACANCES - LOISIRS

- Séjours dans le cadre éducatif (classes vertes ou de neige...)** : prestation destinée à prendre en charge une partie des frais de séjour d'une durée minimum de 5 jours mis en œuvre dans le cadre éducatif en France et/ou à l'étranger pour les enfants de moins de 18 ans.

- Séjours linguistiques** : prestation destinée à prendre en charge une partie des frais de séjour d'une durée minimum de 5 jours mis en œuvre dans le cadre éducatif en France et/ou à l'étranger pour les enfants de moins de 18 ans.

- Centre de loisirs sans hébergement** : prestation interministérielle versée aux parents, destinée à la prise en charge des frais de séjour d'enfants en centre de loisirs sans hébergement comme les centres aérés, à l'occasion des vacances scolaires et des temps de loisirs.

- Centre de colonie de vacances** : prestation interministérielle destinée à la prise en charge des frais de séjour d'enfants en centre de loisirs avec hébergement comme les colonies de vacances, à l'occasion des vacances scolaires et des temps de loisirs.

- Centres familiaux de vacances** : prestation interministérielle versée aux parents, destinée à la prise en charge des frais de séjour d'enfants de moins de 18 ans effectué soit en centre familial de vacances, soit dans un établissement portant le label «Gîtes de France».



- **Chèque vacances** : proposé par le ministère chargé de la fonction publique, le Chèque-Vacances est une prestation d'aide aux loisirs et aux vacances, permettant de financer le départ en vacances en France et/ou dans des pays de l'Union européenne ainsi que de nombreuses activités culturelles et de loisirs. Informations complètes sur le site www.ancv.com

- + **Offres de la Section Régionale interministérielle d'action sociale (SRIAS) des Hauts-de-France** pour des séjours en vacances ou loisirs www.srias-hautsdefrance.fr.

- + **Association nationale PRÉAU** : elle propose aux personnels de l'Éducation nationale et de la jeunesse une vaste offre de prestations culturelles, sociales, sportives et de loisirs. L'inscription est gratuite. <https://www.preau.education.fr>

ÉTUDES

- **Aide aux études** : aide financière attribuée sous conditions de ressources permettant de prendre en charge une partie des frais de scolarité des enfants inscrits dans certaines filières.

HANDICAP - MALADIE

- **Allocation aux parents d'enfant handicapé de moins de 20 ans** : prestation pour les parents d'enfants de moins de 20 ans bénéficiant d'une allocation d'éducation de l'enfant handicapé (taux incapacité 50% minimum).

- **Allocation spéciale pour jeune adultes de 20 à 27 ans atteint d'une maladie chronique ou d'un handicap et poursuivant des études, ou en apprentissage, ou en stage de formation professionnelle** : prestation destinée aux parents de jeunes de 20 à 27 ans atteints d'une maladie chronique ou d'un handicap et poursuivant des études, un apprentissage ou un stage de formation professionnelle.

- **Aide aux parents en séjour de repos ou de convalescence avec enfants** : cette prestation interministérielle est destinée à prendre en charge une partie des frais de séjour du ou des enfant(s) de moins de 5 ans accompagnant les agents effectuant un séjour en maison de repos ou de convalescence.

Séjours en centre de vacances spécialisés et agréés : prestation interministérielle destinée aux parents d'enfants handicapés, quel que soit leur âge, séjournant dans un centre agréé spécialisé relevant d'organismes à but non lucratif ou de collectivités publiques.

AIDE À LA SCOLARITÉ

ALLOCATION DE RENTRÉE SCOLAIRE (ARS) :

Elle est versée aux familles ayant au moins un enfant scolarisé et âgé de 6 à 18 ans, pour financer les dépenses liées à la rentrée scolaire (sous conditions de ressources). Consultez les montants et les modalités d'attribution sur le site de la [CAF](#).

BOURSE NATIONALE ET AIDES DES COLLECTIVITÉS

Différentes aides sous conditions de ressources permettent d'aider les parents pour les frais à la scolarité en fonction du niveau d'étude. Retrouvez toutes les aides à la scolarité dans le [guide académique](#)

➔ **POUR PLUS DE RENSEIGNEMENTS**
sur les prestations sociales ministérielles et interministérielles : action-sociale@ac-amiens.fr

➔ ALLOCATIONS FAMILIALES - CAF

Vous avez automatiquement droit aux allocations familiales dès votre deuxième enfant. Elles sont versées le mois suivant la naissance ou l'accueil de votre deuxième enfant de moins de 20 ans. Son montant mensuel varie selon le nombre d'enfants à charge au foyer et selon le niveau de vos ressources.

➔ **RENSEIGNEMENTS** auprès de la [CAF](#)

➔ DÉDUCTIONS FISCALES LIÉES À LA SCOLARISATION DES ENFANTS

Pour votre enfant à charge poursuivant des études secondaires ou supérieures conduisant à la délivrance d'un diplôme (hors élèves en contrat de travail ou rémunérés) vous pouvez bénéficier d'une réduction d'impôt sur le revenu.



de renseignements



→ VOS INTERLOCUTEURS AU SEIN DE L'ACADÉMIE D'AMIENS

- Supérieur hiérarchique direct
- Service de gestion des personnels : [site intranet de l'académie](#)
- Service social en faveur des personnels : [informations sur les droits - contacts](#)
- Bureau de l'action sociale en faveur des personnels : [informations détaillées sur l'action sociale dans le guide académique](#)



→ CONTACTS UTILES

- Caisse d'allocations familiales : www.caf.fr
- Protection maternelle et infantile (PMI) : [missions et annuaire](#)
- Simulateur et droits sociaux : [mes droits sociaux](#)
- Réservation place en crèche : [site de la SRIAS](#)
- CESU Garde d'enfants : www.cesu-fonctionpublique.fr



→ EN SAVOIR PLUS SUR LA PARENTALITÉ

GUIDES

- Maternité :

Sur le site mgen.fr

Sur le site ameli.fr

- Premiers Pas : sur le site mgen.fr



POUR VOUS ACCOMPAGNER DANS VOTRE VIE DE PARENTS :

- Périnatalité, parentalité et développement de l'enfant 1000-premiers-jours.fr
- monenfant.fr



**ACADÉMIE
D'AMIENS**

*Liberté
Égalité
Fraternité*