



CONGE DE MATERNITE

Textes règlementaires :

Code général de la fonction publique

Décret n° 2010-745 du 1er juillet 2010 portant application pour les agents publics de l'article 32 de la loi n° 2004-1370 du 20 décembre 2004 de financement de la sécurité sociale pour 2005

Circulaire FP/4 n°1864 du 9 août 1995

FONCTIONNAIRES TITULAIRES OU STAGIAIRES

Le fonctionnaire ou le stagiaire en activité a droit au congé de maternité avec traitement, d'une durée égale à celle prévue par la législation sur la sécurité sociale.

Durée du congé

*** 1er ou 2ème enfant :**

- Congé prénatal : 6 semaines avant la date présumée de l'accouchement ;
- Congé postnatal : 10 semaines après la date de l'accouchement.

*** 3ème enfant ou plus :**

Si l'agent féminin ou le ménage assume déjà la charge d'au moins 2 enfants ou l'intéressée a déjà mis au monde 2 enfants nés viables.

- Congé prénatal : 8 semaines
- Congé postnatal : 18 semaines

La période prénatale du congé peut être augmentée de deux semaines ; dans ce cas, la période postnatale est réduite d'autant.

*** Naissances multiples :**

- Grossesse gémellaire

Le congé légal de maternité commence 12 semaines avant la date présumée de l'accouchement et se termine 22 semaines après la date de l'accouchement soit 34 semaines.

La période prénatale peut être augmentée de 4 semaines au maximum. La période postnatale est alors réduite d'autant.

- Grossesse de triplés ou plus

Le congé de maternité débute 24 semaines avant la date présumée de l'accouchement et se termine 22 semaines après la date de l'accouchement soit 46 semaines.

La durée du congé prénatal peut être réduite, à la demande du fonctionnaire, sur prescription médicale, dans la limite de trois semaines. La durée de la période postnatale est alors augmentée d'autant.

Toutefois, en cas de prescription d'un arrêt de travail pendant la période antérieure à la date présumée de l'accouchement dont le fonctionnaire a demandé le report, celui-ci est annulé et le congé prénatal débute à compter du premier jour de l'arrêt de travail jusqu'à la date de l'accouchement. La période initialement reportée sur le congé postnatal est alors réduite d'autant.

Grossesse pathologique :

Le fonctionnaire peut demander à bénéficier de périodes supplémentaires de congé de maternité :

- En cas de risques ou de complications liés à la grossesse (grossesse pathologique) :

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

La demande doit être accompagnée d'un certificat établi par le médecin ou la sage-femme qui suit la grossesse.

Ce certificat atteste de votre état pathologique et en précise la durée prévisible.

La ou les périodes supplémentaires de congé avant l'accouchement peuvent être prises à partir du jour de leur déclaration jusqu'au jour précédant la date de début du congé prénatal.

- En cas de risques ou de complications liés à l'accouchement :

4 semaines après le congé postnatal

La période supplémentaire de congé après l'accouchement peut être prise immédiatement après la fin du congé de maternité.

Ce congé (suites pathologiques dues à l'accouchement) relève du régime du congé de maladie ordinaire.

Situations particulières

Si l'accouchement est retardé, la période entre la date présumée et la date effective d'accouchement s'ajoute alors à la période de congé maternité.

Quand l'accouchement est prématuré, la période de congé prénatal non utilisé s'ajoute au congé postnatal.

Dans le cas où l'enfant est resté hospitalisé jusqu'à l'expiration de la sixième semaine suivant l'accouchement, la mère peut demander le report, à la date de la fin de l'hospitalisation de l'enfant, de tout ou partie de la période de congé à laquelle elle peut encore prétendre.

Quand l'accouchement intervient plus de six semaines avant la date initialement prévue et exige l'hospitalisation postnatale de l'enfant, la mère bénéficie d'une période supplémentaire de congé de maternité, égale au nombre de jours compris entre la date réelle de l'accouchement et le début du congé prénatal.

Si l'enfant reste hospitalisé au-delà de la 6ème semaine suivant l'accouchement, la mère peut également bénéficier de la possibilité de reporter, à la date de la fin de l'hospitalisation, dans les conditions habituelles, tout ou partie du congé de maternité auquel elle peut prétendre.

Toutefois, elle ne peut demander à bénéficier de ce report qu'après avoir pris la période supplémentaire de congé.

En cas de décès de la mère à l'accouchement ou pendant le congé postnatal, l'autre parent a le droit de bénéficier de la période du congé postnatal non utilisé par la mère. Ce droit ne s'applique pas à la période supplémentaire de congé.

Situation administrative et financière

Le congé de maternité est assimilé à une période d'activité pour les droits à pension civile et pris en compte pour l'avancement.

Le temps partiel est suspendu pendant le congé et le fonctionnaire perçoit le plein traitement.

Tout arrêt de travail intervenant après la déclaration de grossesse (qu'il soit en lien ou pas avec la grossesse) ne génère pas de jour de carence.

Stagiaire : Le stage est prolongé de la durée du congé de maternité dans les limites fixées par le décret n°94-874 du 7 octobre 1994.

La titularisation prend effet à la fin de la durée statutaire du stage sans tenir compte de la prolongation imputable au congé de maternité.

Reprise des fonctions

A l'expiration de son congé, l'agent est réaffecté de plein droit dans son ancien emploi. Dans le cas où celui-ci ne peut lui être proposé, il est affecté dans un emploi équivalent, le plus proche de son dernier lieu de travail.

CONTRACTUELS CDD/CDI

Textes règlementaires : Décret 86-83 du 17 janvier 1986 – Titre IV article 15

Le contractuel CDD ou CDI doit être en position d'activité ou en congé parental pour bénéficier du congé de maternité.

Si la grossesse intervient au cours d'un congé parental, le congé parental prend fin automatiquement à la date à partir de laquelle l'agent bénéficie du congé de maternité.

Le congé de maternité est automatiquement accordé une fois la demande effectuée auprès du supérieur hiérarchique direct.

Elle doit être accompagnée d'un certificat établi par le médecin ou la sage-femme qui suit la grossesse.

Ce certificat atteste de l'état de grossesse et précise la date présumée de l'accouchement.

La déclaration de grossesse doit être effectuée auprès de l'administration employeur, et également transmise à la Caisse primaire d'assurance maladie (CPAM).

Durée du congé

1er ou 2ème enfant :

- Congé prénatal : 6 semaines avant la date présumée de l'accouchement ;
- Congé postnatal : 10 semaines après la date de l'accouchement.

3ème enfant ou plus :

Si l'agent féminin ou le ménage assume déjà la charge d'au moins 2 enfants ou l'intéressée a déjà mis au monde 2 enfants nés viables.

- Congé prénatal : 8 semaines
- Congé postnatal : 18 semaines

La période prénatale du congé peut être augmentée de deux semaines ; dans ce cas, la période postnatale est réduite d'autant.

Naissances multiples :

- Grossesse gémellaire

Le congé légal de maternité commence 12 semaines avant la date présumée de l'accouchement et se termine 22 semaines après la date de l'accouchement soit 34 semaines.

La période prénatale peut être augmentée de 4 semaines au maximum. La période postnatale est alors réduite d'autant.

- Grossesse de triplés ou plus

Le congé de maternité débute 24 semaines avant la date présumée de l'accouchement et se termine 22 semaines après la date de l'accouchement soit 46 semaines.

Si l'agent est en CDD, le congé de maternité ne peut être attribué au-delà de la période de contrat restant à couvrir. Le contrat peut être renouvelé à la fin de la période légale de congé de maternité.

La durée du congé prénatal peut être réduite, à la demande de l'agente, sur prescription médicale, dans la limite de trois semaines. La durée de la période postnatale est alors augmentée d'autant.

Toutefois, en cas de prescription d'un arrêt de travail pendant la période antérieure à la date présumée de l'accouchement dont l'agente a demandé le report, celui-ci est annulé et le congé prénatal débute à compter du premier jour de l'arrêt de travail jusqu'à la date de l'accouchement. La période initialement reportée sur le congé postnatal est alors réduite d'autant.

La demande de report du congé prénatal doit être adressée à l'employeur, ainsi qu'à la CPAM accompagnée d'un certificat médical du médecin ou de la sage-femme.

Grossesse pathologique

Un congé supplémentaire lié à un état pathologique résultant de la grossesse peut être accordé sur certificat médical ; il s'agit du congé pour grossesse pathologique de 2 semaines maximum fractionnables.

Situations particulières :

Si l'accouchement est retardé, la période entre la date présumée et la date effective d'accouchement s'ajoute alors à la période de congé maternité.

Quand l'accouchement est prématuré, la période de congé prénatal non utilisé s'ajoute au congé postnatal.

Dans le cas où l'enfant est resté hospitalisé jusqu'à l'expiration de la sixième semaine suivant l'accouchement, la mère peut demander le report, à la date de la fin de l'hospitalisation de l'enfant, de tout ou partie de la période de congé à laquelle elle peut encore prétendre.

Quand l'accouchement intervient plus de six semaines avant la date initialement prévue et exige l'hospitalisation postnatale de l'enfant, la mère bénéficie d'une période supplémentaire de congé de maternité, égale au nombre de jours compris entre la date réelle de l'accouchement et le début du congé prénatal.

Si l'enfant reste hospitalisé au-delà de la 6ème semaine suivant l'accouchement, la mère peut également bénéficier de la possibilité de reporter, à la date de la fin de l'hospitalisation, dans les conditions habituelles, tout ou partie du congé de maternité auquel elle peut prétendre.

Toutefois, elle ne peut demander à bénéficier de ce report qu'après avoir pris la période supplémentaire de congé.

En cas de décès de la mère à l'accouchement ou pendant le congé postnatal, l'autre parent a le droit de bénéficier de la période du congé postnatal non utilisé par la mère. Ce droit ne s'applique pas à la période supplémentaire de congé.

Situation administrative et financière

Le congé de maternité est assimilé à une période d'activité pour les droits à pension de retraite.

Tout arrêt de travail intervenant après la déclaration de grossesse (qu'il soit en lien ou pas avec la grossesse) ne génère pas de jour de carence

Reprise des fonctions

A l'expiration de son congé de maternité, pour la période du contrat en cours, l'agente est réaffectée de plein droit dans son ancien emploi. Dans le cas où celui-ci ne peut lui être proposé, elle est affectée dans un emploi équivalent, le plus proche de son dernier lieu de travail.

Pièces justificatives à fournir :

- Déclaration de grossesse

CONGE DE NAISSANCE

FONCTIONNAIRES TITULAIRES OU STAGIAIRES et CONTRACTUELS CDD / CDI

Textes réglementaires :

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

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

Décret 86-83 du 17 janvier 1986

A la naissance d'un ou plusieurs enfants, le père ou la personne vivant en couple avec la mère de l'enfant bénéficie d'un congé de naissance d'une durée de 3 jours ouvrables.

Le congé de naissance est accordé aux fonctionnaires titulaires, stagiaires, ainsi qu'aux contractuels.

Le congé de naissance débute, au choix, soit le jour de la naissance, soit le 1^{er} jour ouvrable suivant le jour de la naissance.

Ce congé est obligatoire pour chaque naissance intervenant dans le foyer.

Le congé de naissance n'a aucun impact sur la rémunération de base.

La titularisation des fonctionnaires stagiaires prend effet à la fin de la durée statutaire du stage sans tenir compte de la prolongation imputable au congé de maternité.

Pièces justificatives à fournir :

- Copie de l'acte de naissance du ou des enfants.

CONGE DE PATERNITE ET D'ACCUEIL D'UN ENFANT

FONCTIONNAIRES TITULAIRES OU STAGIAIRES et CONTRACTUELS CDD / CDI

Textes règlementaires :

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

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

Décret 86-83 du 17 janvier 1986

Après la naissance d'un enfant, le père ou la personne vivant en couple avec la mère de l'enfant peut bénéficier d'un congé de paternité et d'accueil de l'enfant.

Le nombre de jours auquel le père ou la personne vivant en couple avec la mère peut prétendre varie selon qu'il s'agisse de la naissance d'un enfant ou d'une naissance multiple.

Pour rappel le père ou la personne vivant en couple avec la mère bénéficie obligatoirement d'un congé de naissance de 3 jours ouvrables.

Durée du congé de paternité

Naissance d'un enfant :

- La durée du congé paternité et d'accueil d'un enfant est de 25 jours calendaires.

Sur ces 25 jours, 4 jours doivent obligatoirement être pris consécutivement et immédiatement après le congé de naissance de 3 jours.

Naissance multiple :

- La durée du congé paternité et d'accueil d'un enfant pour naissance multiple est de 32 jours calendaires.

Sur ces 32 jours, 4 jours doivent obligatoirement être pris consécutivement et immédiatement après le congé de naissance de 3 jours.

Répartition du droit à congé

Après la période obligatoire de congé de 7 jours (3+4), le congé restant, de 21 ou 28 jours doit être pris **dans les six mois** qui suivent la naissance.

Il peut être fractionné à la demande de l'agent, en 2 périodes maximum d'au moins 5 jours chacune.

Les jours de congé se décomptent en jours calendaires donc y compris les samedis, dimanches et jours non travaillés.

L'agent peut demander à bénéficier d'un congé inférieur à la durée maximum.

Situation particulière de l'hospitalisation de l'enfant après la naissance : Quand l'enfant est immédiatement hospitalisé après sa naissance dans une unité de soins spécialisée, la période de congé de 4 jours consécutifs peut être prolongée, pendant la durée de l'hospitalisation, dans la limite de 30 jours consécutifs. La période de 21 ou 28 jours calendaires doit alors être prise dans les 6 mois suivant la fin de l'hospitalisation. L'agent informe son supérieur hiérarchique direct de sa demande de report, dans les 8 jours qui suivent l'hospitalisation. Cette demande se fera à l'appui d'un certificat d'hospitalisation.

Comment déposer une demande de congé de paternité et d'accueil d'un enfant :

Le fonctionnaire titulaire ou stagiaire, ou le contractuel doit informer son supérieur hiérarchique de la date et de la durée de son congé, **un mois au minimum** avant la date prévue de l'accouchement.

A l'appui de la demande (annexe 3B), les pièces suivantes doivent être jointes :

- Copie du certificat de grossesse établi par le médecin ou la sage-femme qui suit la grossesse
- Document justifiant que le fonctionnaire titulaire, stagiaire, contractuel est le père de l'enfant ou la personne qui vit avec la mère : Mariage, Pacs ou concubinage (union libre) (extrait d'acte de mariage ou copie du Pacs ou certificat de vie commune ou de concubinage datant de moins d'un an ou attestation sur l'honneur de vie maritale cosignée par la mère de l'enfant)

La demande doit indiquer la date prévisionnelle de l'accouchement et les dates et les durées de la ou des périodes de congés.

Dans les 8 jours suivant l'accouchement, le fonctionnaire titulaire, stagiaire, contractuel doit transmettre un document justifiant la naissance de l'enfant :

- Copie intégrale de l'acte de naissance Ou copie du livret de famille mis à jour
- Ou, en cas de naissance d'un enfant sans vie, copie de l'acte d'enfant sans vie et certificat médical d'accouchement d'un enfant né mort et viable

En cas de décès de la mère lors de l'accouchement :

En cas de décès de la mère lors de l'accouchement, le père de l'enfant peut bénéficier du congé de maternité postnatal, dès lors qu'il vivait avec la mère.

Le congé de paternité et d'accueil de l'enfant sera alors reporté, sur présentation d'un acte de décès et de la demande écrite de l'agent.

Dans ce cas, le congé de paternité et d'accueil doit être pris dans les 6 mois suivant le congé de maternité postnatal.

Situation administrative et financière

Le congé de paternité et d'accueil de l'enfant est considéré comme une période d'activité, pour l'avancement d'échelon, de grade et la retraite, du fonctionnaire et du stagiaire.

La titularisation prend effet à la fin de la durée statutaire du stage sans tenir compte de la prolongation imputable au congé de maternité.

Pour les contractuels, il est considéré aussi comme une période d'activité et donc compte dans le calcul de la durée des services.

Il n'a aucun impact sur la rémunération de base de l'agent.

DEMANDE DE CONGE DE PATERNITE ET D'ACCUEIL D'UN ENFANT

A renvoyer à votre service de gestion – la DPE

Nom, Prénom : Date de naissance :

Grade : Discipline :

Etablissement d'affectation :

Adresse personnelle :

Téléphone :

Sollicite un congé de paternité et d'accueil d'un enfant au-delà des 7 jours obligatoires*(3 jours au moment de la naissance + 4 jours pris obligatoirement après le congé de paternité) :

Nom et prénom de l'enfant 1 : enfant 2 :

Date de naissance :

(joindre un extrait d'acte de naissance ou copie du livret de famille – indiquer attestation de vie commune ou pacs le cas échéant)

Date des 3 jours de naissance (au jour de la naissance ou le 1 ^{er} jour ouvrable)	Du.....au.....	
Date des 4 jours de paternité qui suivent obligatoirement les 3 jours de congé de naissance	Du.....au.....	jours
Dates du congé de paternité au-delà des 7 jours obligatoires *		
- 1 ^{ère} période (5 jours minimum / si fractionné - à prendre dans les 6 mois qui suivent la naissance)	Du.....au.....	jours
- 2 ^{ème} période (si fractionné - à prendre dans les 6 mois qui suivent la naissance)	Du.....au.....	jours
TOTAL		jours

Date : Signature de l'intéressé(e)	Date : Signature du Chef d'établissement/ IEN de circonscription
---------------------------------------	---

**Pour rappel : Le congé paternité est de 21 jours pour un enfant, 28 jours en cas de naissance multiple.*

CONGE D'ADOPTION

FONCTIONNAIRES TITULAIRES, STAGIAIRES, CONTRACTUELS CDD/CDI

Textes réglementaires :

Décret n°2021-871 du 29 juin 2021 relatif aux congés de maternité et liés aux charges parentales dans la fonction publique de l'Etat.

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

Décret 83-86 du 17 janvier 1986

Le congé d'adoption est accordé au fonctionnaire titulaire ou stagiaire, ou au contractuel dès lors qu'un ou plusieurs enfants sont confiés en vue de leur adoption par l'une des autorités ci-dessous :

- Service départemental d'aide sociale à l'enfance (ASE)
- Agence française de l'adoption (AFA)
- [Organisme français autorisé pour l'adoption \(OAA\)](#)
- Autorité étrangère compétente (à condition que l'enfant ait été autorisé à entrer en France)

Il peut être accordé à l'un ou l'autre des parents adoptifs.

Si les deux parents adoptifs sont tous deux en activité, le congé peut être réparti entre eux.

Durée du congé :

La durée du congé d'adoption varie selon la situation du foyer :

Nombre d'enfant adopté	Nombre d'enfant déjà à charge au foyer	Si le congé est pris par un seul parent, la durée est de :	Si le congé est réparti entre les 2 parents, la durée est de :
1	0 ou 1	16 semaines	16 semaines + 25 jours
1	2 ou plus	18 semaines	18 semaines + 25 jours
2 ou plus	Peu importe le nombre	22 semaines	22 semaines + 32 jours

En cas de répartition entre les deux parents, le congé ne peut être fractionné qu'en deux périodes, dont une d'au moins 25 jours, et en cas d'adoption multiple, d'au moins 32 jours.

Les deux parents peuvent prendre en même temps leur congé d'adoption.

Le congé débute à compter de la date d'arrivée de l'enfant au foyer ou dans les sept jours qui précèdent cette arrivée.

Dépôt de la demande de congé d'adoption :

A l'appui de la demande, le fonctionnaire titulaire ou stagiaire ou contractuel doit joindre les documents suivants :

- Tout document attestant qu'un ou plusieurs enfant(s) lui a été confié en vue de son adoption par un service départemental d'aide sociale à l'enfance (ASE), l'Agence française de l'adoption ou tout autre organisme autorisé pour l'adoption et précisant la date de son arrivée
- Déclaration sur l'honneur du conjoint (mariage, pacs ou concubinage) adoptant attestant qu'il ne bénéficie pas d'un congé d'adoption pour cet enfant ou que le congé d'adoption est réparti entre les 2 parents adoptifs.

Pour les enfants adoptés en France : une copie de l'agrément en vue d'adoption délivré par le président du conseil départemental du lieu de résidence,

Pour les enfants adoptés à l'étranger :

- La copie de la décision étrangère (décision d'adoption ou de placement en vue d'adoption) ;
- Une photocopie d'une pièce d'identité de l'enfant ou tout autre document officiel du pays d'origine sur lequel figure le visa "adoption" qui permet d'attester à la fois de la régularité du séjour de l'enfant en France et qui constitue le point de départ de l'arrivée de l'enfant dans le foyer.

Situation administrative et financière

Le congé d'adoption est considéré comme une période d'activité, pour l'avancement d'échelon, de grade et la retraite.

La durée du congé d'adoption rentre dans le calcul de la durée des services, pour les agents contractuels.

Il n'a aucun impact sur la rémunération de base de l'agent.

A noter : La titularisation prend effet à la fin de la durée statutaire du stage sans tenir compte de la prolongation imputable au congé d'adoption.

CONGE PARENTAL

Textes réglementaires :

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

Le congé parental est la position de l'agent placé hors de son administration ou service d'origine pour élever son enfant.

Il est accordé aux fonctionnaires titulaires ou stagiaires.

FONCTIONNAIRES TITULAIRES

Il s'agit d'un congé non rémunéré pendant lequel l'activité du bénéficiaire du congé doit être réellement consacrée à élever l'enfant.

Durée du congé

Le congé parental est accordé par périodes de 2 à 6 mois renouvelables.

La première demande doit être présentée au moins 2 mois avant le début du congé et les demandes de renouvellement, au moins un mois avant l'expiration de la période de congé parental en cours.

Il peut être accordé à l'un ou l'autre des parents assurant la charge de l'enfant ou aux 2 simultanément :

- Après la naissance de l'enfant,
- Après un congé de maternité, un congé de paternité ou un congé d'adoption,
- Ou lors de l'arrivée au foyer d'un enfant n'ayant pas atteint l'âge de la fin de l'obligation scolaire, adopté ou confié en vue de son adoption.

Le congé parental peut ne pas débiter immédiatement à l'issue d'un congé de maternité ou d'adoption mais intervenir au terme d'une période de reprise d'activité.

Le congé parental prend fin :

- Pour une naissance : au plus tard, au 3^{ème} anniversaire de l'enfant (soit la veille du jour anniversaire) ;
- Pour une adoption : à l'expiration d'un délai de trois ans à compter de l'arrivée au foyer de l'enfant lorsque celui-ci est âgé de moins de 3 ans, et à l'expiration d'un délai d'un an à compter de l'arrivée au foyer de l'enfant lorsque celui-ci est âgé de 3 ans ou plus et n'a pas atteint l'âge de la fin de l'obligation scolaire.

A l'expiration du congé parental, le fonctionnaire est réintégré, à sa demande, dans son administration d'origine ou de détachement.

Le titulaire du congé parental peut demander que la durée du congé soit écourtée. Il est alors réintégré dans les mêmes conditions que s'il était arrivé au terme de son congé.

Situation administrative :

Le fonctionnaire bénéficiant d'un congé parental conserve l'intégralité de ses droits à avancement, 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.

Tout bénéficiaire d'un congé parental perd son affectation dès que la durée du congé dépasse les 6 mois. Il doit participer aux opérations du mouvement intra académique à sa réintégration.

A défaut il sera placé provisoirement sur la zone de remplacement du dernier poste définitif occupé.

Exemples :

- *Congé de 6 mois renouvelé une fois (soit 12 mois) : perte de poste au premier jour de la première période de renouvellement ;*
- *Congé de 3 mois renouvelé une fois (soit 6 mois) : pas de perte de poste ;*
- *Congé de 3 mois renouvelé trois fois (soit 9 mois) : perte de poste au premier jour de la deuxième période de renouvellement.*

L'agent qui a réintégré son emploi ou emploi équivalent ne peut prétendre à une nouvelle période de congé parental au titre du même enfant.

FONCTIONNAIRES STAGIAIRES

Textes réglementaires :

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

Pour les fonctionnaires stagiaires, le congé parental est un congé sans traitement.

Celui-ci a les mêmes modalités d'attribution que le congé parental des agents titulaires.

La date de fin de stage est reportée d'une durée équivalente à celle prise par l'agent pour son congé parental.

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

CONTRACTUELS CDD ou CDI

Textes réglementaires :

Décret 86-83 du 17 janvier 1986 : Titre V article 19

Le congé parental est la position de l'agent placé hors de son administration ou service d'origine pour élever son enfant.

Il est accordé aux contractuels CDD ou CDI, qui justifient d'au moins un an d'ancienneté à la date de naissance de l'enfant ou date d'arrivée de l'enfant au foyer.

Il s'agit d'un congé non rémunéré pendant lequel l'activité du bénéficiaire du congé doit être réellement consacrée à élever l'enfant.

Durée du congé

Le congé parental est accordé par périodes de 2 à 6 mois renouvelables.

La première demande doit être présentée au moins 2 mois avant le début du congé et les demandes de renouvellement, au moins un mois avant l'expiration de la période de congé parental en cours.

Il peut être accordé à l'un ou l'autre des parents assurant la charge de l'enfant ou aux 2 simultanément :

- Après la naissance de l'enfant et à l'occasion de chaque naissance
- Après un congé de maternité, un congé de paternité ou un congé d'adoption,
- Ou lors de l'arrivée au foyer d'un enfant n'ayant pas atteint l'âge de la fin de l'obligation scolaire, adopté ou confié en vue de son adoption.

Le congé parental prend fin :

- Pour une naissance : au plus tard, au 3^{ème} anniversaire de l'enfant (soit la veille du jour anniversaire) ;
- Pour une adoption : à l'expiration d'un délai de trois ans à compter de l'arrivée au foyer de l'enfant lorsque celui-ci est âgé de moins de 3 ans, et à l'expiration d'un délai d'un an à compter de l'arrivée au foyer de l'enfant lorsque celui-ci est âgé de 3 ans ou plus et n'a pas atteint l'âge de la fin de l'obligation scolaire.

A l'expiration du congé parental, l'agent est réintégré, à sa demande, sur son précédent emploi, sous réserve pour l'agent en CDD, que le terme du contrat soit postérieur à la date à laquelle la date de réemploi est formulée (formulation de l'article 19 5^{ème} alinéa du décret 86-83 du 17 janvier 1986).

Le contractuel en congé parental peut demander que la durée du congé soit écourtée. Il est alors réintégré dans les mêmes conditions que s'il était arrivé au terme de son congé.

L'agent qui a réintégré son emploi ou emploi équivalent ne peut prétendre à une nouvelle période de congé parental au titre du même enfant.

Situation administrative et financière :

La durée du congé parental est prise en compte dans la limite de 5 ans, pour le calcul de l'ancienneté ou de la durée des services effectifs exigés pour :

- Le réexamen ou l'évolution des conditions de rémunération
- Pour l'ouverture des droits à congés et des droits liés à la formation
- Pour l'accès aux concours internes
- Pour la détermination de classement d'échelon des concours.

Pièces justificatives à fournir

- Formulaire de demande (annexe 5B)
- Livret de famille



DEMANDE DE CONGE PARENTAL

A renvoyer à votre service de gestion – la DPE -

Nom, Prénom :

Date de naissance :

Grade :

Discipline :

TZR : Oui Non

Etablissement d'affectation :

Adresse personnelle :

Téléphone : Mail personnel :

1) Sollicite un congé parental pour élever mon enfant

(joindre la copie de l'extrait d'acte de naissance ou du livret de famille)

Première demande

Renouvellement

Pour une durée (comprise entre 2 et 6 mois) de :

A compter du :

Nom et prénom de l'enfant :

Date de naissance de l'enfant :

2) Sollicite ma réintégration

A compter du :

Date : Signature de l'intéressé(e)	Date : Signature du Chef d'établissement/IEN de circonscription
---------------------------------------	---

CONGE DE PRESENCE PARENTALE

Textes réglementaires :

Décret n° 2006-536 du 11 mai 2006 relatif aux modalités d'attribution aux fonctionnaires et aux agents non titulaires de l'Etat du congé de présence parentale

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

FONCTIONNAIRES TITULAIRES OU STAGIAIRES

Un congé de présence parentale peut être accordé au fonctionnaire titulaire ou stagiaire lorsque la maladie, l'accident ou le handicap d'un enfant à charge présente une particulière gravité rendant indispensable, la présence soutenue de sa mère ou de son père, et des soins contraignants.

Il permet ainsi au fonctionnaire de cesser ou de réduire son activité professionnelle pour donner des soins à l'enfant concerné.

Le congé de présence parentale est accordé de droit, sur demande écrite du fonctionnaire (Annexe 6 B).

Durée du congé :

Le nombre de jours de congé dont le fonctionnaire peut bénéficier à ce titre ne peut excéder 310 jours ouvrés au cours d'une période de 36 mois. Aucun jour ne peut être fractionné.

Ces jours ne devront pas être mobilisés au titre des jours non travaillés y compris des samedis et des dimanches, des jours fériés ou des jours de congés scolaires, au cours desquels le fonctionnaire n'assure pas de service.

Le congé peut être demandé selon trois modalités différentes :

- Pour une période continue ;
- Pour une ou plusieurs périodes fractionnées d'au moins une journée ;
- Sous la forme d'un service à temps partiel.

La demande initiale du droit à congé de présence parentale est formulée par écrit au moins 15 jours avant le début du congé (ou du renouvellement de la demande).

Elle comprend les dates prévisionnelles de congé et les modalités de leur utilisation (*période continue, fractionnée ou temps partiel*).

Le fonctionnaire peut modifier celles-ci ultérieurement, à condition d'en informer par écrit son supérieur hiérarchique, avec un préavis de 48 heures. Ce délai ne s'applique pas en cas de dégradation soudaine de la santé de l'enfant, nécessitant la présence immédiate de l'intéressé.

Au terme de la période de 36 mois, un nouveau congé peut être accordé dans les situations suivantes :

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

Si le congé de présence parentale est prolongé ou renouvelé ou si l'agent obtient un nouveau congé de présence parentale, il peut alors le prendre par demi-journée.

Situation administrative et financière

Pendant les jours de congé de présence parentale, le titulaire du congé n'est pas rémunéré. En revanche, il peut prétendre au versement, par la caisse d'allocations familiales, d'une allocation journalière de présence parentale.

Les jours de congé de présence parentale sont assimilés à des jours d'activité à temps plein pour le calcul des droits à avancement.

Les périodes de congé de présence parentale sont prises en compte pour la constitution du droit à pension, dans la limite de trois ans par enfant né ou adopté.

Au cours de la période de bénéfice du droit au congé de présence parentale, le fonctionnaire demeure affecté dans son emploi.

L'agent est réaffecté dans son emploi à l'issue de la période du congé de présence parentale ou de manière anticipée, en cas de diminution des ressources du ménage ou de décès de l'enfant.

La date de fin de la durée statutaire du stage du fonctionnaire stagiaire qui a bénéficié du congé de présence parentale est reportée d'un nombre de jours ouvrés égal au nombre de jours de congé de présence parentale qu'il a utilisés.

Cette durée d'utilisation du congé de présence parentale est prise en compte pour son intégralité, lors de la titularisation de l'agent, dans le calcul des services retenus pour le classement et l'avancement.

Pièces justificatives à fournir :

- Formulaire de demande – Annexe 6 B ;
- Livret de famille ;
- Un certificat médical, établi par le médecin qui suit l'enfant au titre de la maladie, du handicap ou de l'accident, doit accompagner la demande de congé. Il doit attester de la gravité de la maladie, du handicap ou de l'accident ainsi que le caractère indispensable d'une présence soutenue et de soins contraignants, en précisant la durée pendant laquelle s'impose cette nécessité ;
- Emploi du temps hebdomadaire.

CONTRACTUELS CDD ou CDI

Textes réglementaires :

Décret 86-83 du 17 janvier 1986 – Titre V article 20 bis

L'agent contractuel bénéficie, sur sa demande, d'un congé de présence parentale. Ce congé n'est pas rémunéré.

Ce congé est ouvert de droit à l'un des deux parents lorsque la maladie, l'accident ou le handicap d'un enfant à charge présente une particulière gravité rendant indispensables une présence soutenue auprès de lui et des soins contraignants

Le congé de présence parentale est accordé de droit, sur demande écrite de l'agent (Annexe 6 B).

Durée du congé :

Le nombre de jours de congé dont l'agent peut bénéficier à ce titre ne peut excéder 310 jours ouvrés au cours d'une période de 36 mois.

Ces jours ne devront pas être mobilisés au titre des jours non travaillés y compris des samedis et des dimanches, des jours fériés ou des jours de congés scolaires, au cours desquels l'agent n'assure pas de service.

Le congé peut être demandé selon trois modalités différentes :

- Pour une période continue ;
- Pour une ou plusieurs périodes fractionnées d'au moins une journée ;
- Sous la forme d'un service à temps partiel.

La demande initiale du droit à congé de présence parentale est formulée par écrit au moins 15 jours avant le début du congé (ou du renouvellement de la demande).

Elle comprend les dates prévisionnelles de congé et les modalités de leur utilisation (*période continue, fractionnée ou temps partiel*). L'agent peut modifier celles-ci ultérieurement, à condition d'en informer par écrit son supérieur hiérarchique, avec un préavis de 48 heures. Ce délai ne s'applique pas en cas de dégradation soudaine de la santé de l'enfant, nécessitant la présence immédiate de l'intéressé.

Au terme de la période de 36 mois, un nouveau congé peut être accordé dans les situations suivantes :

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

Si le congé de présence parentale est prolongé ou renouvelé ou si l'agent obtient un nouveau congé de présence parentale, il peut alors le prendre par demi-journée.

Situation administrative et financière

Pendant les jours de congé de présence parentale, le titulaire du congé n'est pas rémunéré. En revanche, il peut prétendre au versement, par la caisse d'allocations familiales, d'une allocation journalière de présence parentale.

Les jours de congé de présence parentale sont assimilés à des jours d'activité à temps plein pour le calcul de l'ancienneté ou la durée des services.

L'agent contractuel bénéficiaire du droit au congé de présence parentale conserve le bénéfice de son contrat ou de son engagement, dans les conditions de réemploi définies aux articles 32 et 33 du décret 86-83 du 17 janvier 1986.

Pièces justificatives à fournir :

- Formulaire de demande – Annexe 6 B
- Livret de famille ;
- Un certificat médical, établi par le médecin qui suit l'enfant au titre de la maladie, du handicap ou de l'accident, doit accompagner la demande de congé. Il doit attester de la gravité de la maladie, du handicap ou de l'accident ainsi que le caractère indispensable d'une présence soutenue et de soins contraignants, en précisant la durée pendant laquelle s'impose cette nécessité ;
- Emploi du temps hebdomadaire.

DEMANDE DE CONGE DE PRESENCE PARENTALE

A renvoyer à votre service de gestion – la DPE -

Nom, Prénom :

Date de naissance :

Grade :

Discipline :

Titulaire d'une Zone de Remplacement (TZR) : Oui

Non

Etablissement d'affectation :

Adresse

personnelle :

1) Sollicite un congé de présence parentale pour m'occuper de mon enfant,
dont l'état de santé nécessite ma présence et des soins contraignants.

Nom et prénom de l'enfant :

Date de naissance de l'enfant :

2) Modalité choisie :

- Période continue
- Plusieurs périodes fractionnées
- Temps partiel

3) Pièce à joindre

- Certificat médical détaillé
- Livret de famille
- Emploi du temps

Date :

Signature de l'intéressé(e)

Date :

Signature du Chef d'établissement/IEN de
circonscription

CONGE DE PROCHE AIDANT

Textes réglementaires :

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

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

FONCTIONNAIRES TITULAIRES ou STAGIAIRES

Un congé de proche aidant peut être accordé au fonctionnaire lorsque l'un de ses proches présente un handicap ou une perte d'autonomie d'une particulière gravité, et nécessite l'aide de celui-ci.

Les proches concernés sont les suivants (liste exhaustive) :

- Le conjoint (*y compris partenaire de PACS et concubin*) ;
- Un ascendant, un descendant (*y compris un enfant dont l'agent assume la charge, au sens des prestations familiales*), ou un collatéral jusqu'au 4^{ème} degré (*frère, sœur, oncle, tante, neveu, nièce, cousin(e) germain(e)...*) ;
- Un ascendant, un descendant ou un collatéral du conjoint ;
- Une personne âgée ou handicapée avec laquelle il réside ou entretient des liens étroits et stables, et 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.

Le congé de proche aidant est accordé de droit, sur demande écrite du fonctionnaire (annexe 7 B).

Durée du congé

La durée passée dans le congé de proche aidant est assimilée à une période de service effectif et est prise en compte pour la constitution et la liquidation des droits à pension.

Le nombre de jours de congé dont le fonctionnaire peut bénéficier à ce titre ne peut excéder 3 mois, renouvelables dans la limite d'un an sur l'ensemble de la carrière. Chacun de ces jours ne pouvant être fractionné.

Ces jours ne devront pas être mobilisés les jours non travaillés y compris des samedis et des dimanches, des jours fériés ou des jours de congés scolaires, au cours desquels le fonctionnaire n'assure pas de service.

Le congé peut être pris selon trois modalités différentes :

- Pour une période continue ;
- Pour une ou plusieurs périodes fractionnées d'au moins une journée ;
- Sous la forme d'un service à temps partiel.

La demande initiale du droit à congé de proche aidant est formulée par écrit au moins un mois avant le début du congé. Elle comprend les dates prévisionnelles de congé et les modalités de leur utilisation (*période continue, fractionnée ou temps partiel*).

La demande de renouvellement doit être présentée par écrit au moins 15 jours avant la fin du congé.

Si le congé de proche aidant est renouvelé ou si le fonctionnaire obtient un nouveau congé de proche aidant, celui-ci peut être pris par demi-journée.

Il peut être mis fin de manière anticipée au congé de proche aidant dans les cas suivants :

- Décès de la personne aidée ;
- Admission dans un établissement de la personne aidée ;
- Diminution importante des ressources du fonctionnaire ;
- Recours à un service d'aide à domicile pour assister la personne aidée ;
- Congé de proche aidant pris par un autre membre de votre famille ;
- Si l'état de santé de l'agent le nécessite.

Situation administrative et financière

Pendant les jours de congé de proche aidant, le bénéficiaire du congé n'est pas rémunéré. En revanche, il peut prétendre au versement, par la caisse d'allocations familiales, d'une allocation journalière de proche aidant.

Au cours de la période de bénéfice du droit au congé de proche aidant, le fonctionnaire demeure affecté dans son emploi.

L'agent est réaffecté dans son emploi à l'issue de la période du congé de proche aidant, ou le cas échéant, de manière anticipée.

La date de fin de la durée statutaire du stage du fonctionnaire stagiaire qui a bénéficié du congé proche aidant est reportée d'un nombre de jours ouvrés égal au nombre de jours de congé proche aidant qu'il a utilisé.

Cette durée d'utilisation du congé proche aidant est prise en compte pour son intégralité, lors de la titularisation de l'agent, dans le calcul des services retenus pour le classement et l'avancement.

Pièces justificatives à fournir :

- Formulaire de demande – Annexe 7 B
- Déclaration sur l'honneur du lien familial avec la personne aidée ou de l'aide apportée à la personne âgée ou handicapée avec laquelle l'agent réside ou entretient des liens étroits et stables ;
- Déclaration sur l'honneur précisant que l'agent n'a pas eu précédemment recours, au cours de sa carrière, à un congé de proche aidant, ou que sa durée a été inférieure à la durée maximale possible.

Elle doit également être accompagnée de la copie de l'un des documents suivants :

- Copie de la décision justifiant d'un taux d'incapacité permanente au moins égal à 80 % si la personne aidée est un enfant handicapé ou un adulte handicapé à la charge de l'agent ;
- Si la personne aidée souffre d'une perte d'autonomie, copie de la décision d'attribution de l'allocation personnalisée d'autonomie (APA).

CONTRACTUELS CDD ou CDI

Textes réglementaires :

Décret 86-83 du 17 janvier 1986 Titre V article 20 ter

L'agent contractuel a droit, sur sa demande, à un congé de proche aidant d'une durée maximale de trois mois renouvelable dans la limite d'un an sur l'ensemble de sa carrière lorsque l'une des personnes mentionnées à l'article L. 3142-16 du code du travail présente un handicap ou une perte d'autonomie définis par le décret pris en application de l'article L. 3142-24 du même code. Ce congé n'est pas rémunéré.

Le congé de proche aidant est accordé de droit, sur demande écrite de l'agent (Annexe 7 B).

Durée du congé

Le congé peut être pris selon trois modalités différentes :

- Pour une période continue ;
- Pour une ou plusieurs périodes fractionnées d'au moins une journée ;
- Sous la forme d'un service à temps partiel.

La demande initiale du droit à congé de proche aidant est formulée par écrit au moins un mois avant le début du congé. Elle comprend les dates prévisionnelles de congé et les modalités de leur utilisation (*période continue, fractionnée ou temps partiel*).

La demande de renouvellement doit être présentée par écrit au moins 15 jours avant la fin du congé.

Si le congé de proche aidant est renouvelé ou si l'agent obtient un nouveau congé de proche aidant, celui-ci peut être pris par demi-journée.

Il peut être mis fin de manière anticipée au congé de proche aidant dans les cas suivants :

- Décès de la personne aidée ;
- Admission dans un établissement de la personne aidée ;
- Diminution importante des ressources du fonctionnaire ;
- Recours à un service d'aide à domicile pour assister la personne aidée ;
- Congé de proche aidant pris par un autre membre de votre famille ;
- Si l'état de santé de l'agent le nécessite.

Situation administrative et financière

Pendant les jours de congé de proche aidant, le bénéficiaire du congé n'est pas rémunéré. En revanche, il peut prétendre au versement, par la caisse d'allocations familiales, d'une allocation journalière de proche aidant.

Au cours de la période de bénéfice du droit au congé de proche aidant, l'agent demeure affecté dans son emploi.

L'agent est réaffecté dans son ancien emploi à l'issue de la période du congé de proche aidant, ou le cas échéant, de manière anticipée.

Pièces justificatives à fournir :

- Formulaire de demande – Annexe 7 B
- Déclaration sur l'honneur du lien familial avec la personne aidée ou de l'aide apportée à la personne âgée ou handicapée avec laquelle l'agent réside ou entretient des liens étroits et stables ;
- Déclaration sur l'honneur précisant que l'agent n'a pas eu précédemment recours, au cours de sa carrière, à un congé de proche aidant, ou que sa durée a été inférieure à la durée maximale possible.

Elle doit également être accompagnée de la copie de l'un des documents suivants :

- Copie de la décision justifiant d'un taux d'incapacité permanente au moins égal à 80 % si la personne aidée est un enfant handicapé ou un adulte handicapé à la charge de l'agent ;
- Si la personne aidée souffre d'une perte d'autonomie, copie de de la décision d'attribution de l'allocation personnalisée d'autonomie (APA).

DEMANDE DE CONGE DE PROCHE AIDANT

A renvoyer à votre service de gestion – la DPE -

Nom, Prénom :

Date de naissance :

Grade :

Discipline :

Titulaire d'une Zone de Remplacement (TZR) : Oui Non

Etablissement d'affectation :

Adresse

personnelle :

1) Sollicite un congé de proche aidant pour s'occuper :

- De mon conjoint ou partenaire de PACS
- D'un ascendant, descendant ou collatéral ou d'un ascendant, descendant ou collatéral de mon conjoint
- D'une personne âgée avec laquelle je réside ou entretiens des liens étroits et stables, et à qui je viens 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

2) Modalité choisie :

- Période continue
- Plusieurs périodes fractionnées
- Temps partiel

3) Pièces à joindre

- Déclaration sur l'honneur de votre lien familial avec la personne aidée ou de l'aide apportée à la personne âgée ou handicapée avec laquelle vous résidez ou entretenez des liens étroits et stables
- Déclaration sur l'honneur précisant soit que vous n'avez pas eu précédemment recours, au cours de votre carrière, à un congé de proche aidant, soit sa durée si vous y avez déjà eu recours
- Copie de la décision justifiant d'un taux d'incapacité permanente au moins égal à 80 % si la personne aidée est un enfant handicapé à votre charge ou un adulte handicapé
- Si la personne aidée souffre d'une perte d'autonomie, copie de de la décision d'attribution de l'allocation personnalisée d'autonomie (APA)

Date :

Signature de l'intéressé(e)

Date :

Signature du Chef d'établissement/ IEN de
circonscription

CONGE DE SOLIDARITE FAMILIALE

Textes réglementaires :

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

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

FONCTIONNAIRES TITULAIRES OU STAGIAIRES

Le congé de solidarité familiale permet au fonctionnaire titulaire ou stagiaire de réduire ou de cesser son activité professionnelle afin d'accompagner un proche en fin de vie.

Le congé est accordé si deux conditions cumulatives sont remplies :

- Le fonctionnaire doit être en activité (ou détachement) ;
- Le proche souffre d'une pathologie mettant en jeu le pronostic vital ou est en phase avancée ou terminale d'une affection grave et incurable, quelle qu'en soit la cause.

Les proches concernés sont les suivants :

- Un ascendant ;
- Un descendant ;
- Un frère ou une sœur ;
- Une personne partageant le domicile du fonctionnaire ;
- Une personne qui a désigné le fonctionnaire comme personne de confiance.

Le congé de solidarité familiale est accordé de droit, sur demande écrite du fonctionnaire. (Annexe 8 B)

Durée du congé :

En cas de cessation totale d'activité, l'enseignant peut choisir de prendre son congé selon deux modalités :

- Sous la forme d'une période continue de 3 mois maximum, renouvelable 1 fois
- Ou de manière fractionnée, sous la forme de périodes d'au moins 7 jours consécutifs, dont la durée cumulée ne peut pas être supérieure à 6 mois.

En cas de réduction d'activité professionnelle, l'enseignant peut prendre son congé sous la forme d'un temps partiel à 50 %, 60 %, 70 % ou 80 % pendant une période maximale de 3 mois, renouvelable 1 fois.

Aucune durée minimale de congé n'est exigée.

Situation administrative et financière

Le congé de solidarité familiale n'est pas rémunéré.

Cependant le fonctionnaire peut bénéficier d'une allocation journalière d'accompagnement d'une personne en fin de vie.

Cette allocation est versée par l'administration employeur pour chaque jour de congé.

Le montant de l'allocation varie selon que le fonctionnaire cesse totalement son activité ou qu'il travaille à temps partiel.

Si la personne accompagnée est hospitalisée après le début du versement de l'allocation, celle-ci continue d'être versée pendant les jours d'hospitalisation.

En ce qui concerne le versement des allocations journalières, l'administration informe, dans les 48 heures suivant la réception de votre demande, la caisse de sécurité sociale dont relève la personne accompagnée.

En l'absence de réponse dans les 7 jours suivants de la part de la caisse de sécurité sociale, l'allocation est considérée comme accordée.

Le versement des allocations journalières commence à la fin du mois au cours duquel la caisse de sécurité sociale de la personne accompagnée a donné son accord.

Si la personne accompagnée décède avant la fin du délai de sept jours, l'allocation est versée pour les jours compris entre la date de réception de la demande et le lendemain du décès.

La date de fin de la durée statutaire du stage du fonctionnaire stagiaire qui a bénéficié du congé de solidarité familiale est reportée d'un nombre de jours égal au nombre de jours et, le cas échéant, de demi-journées de congé de présence parentale qu'il a utilisés.

La période de congé de solidarité familiale est prise en compte, lors de la titularisation, pour l'intégralité de sa durée, dans le calcul des services retenus pour le classement et l'avancement.

Pièces justificatives à fournir :

- Formulaire de demande – Annexe 8-B
- La demande écrite de congé de solidarité familiale doit être accompagnée d'une **attestation du médecin de la personne malade, et devra comporter les éléments suivants :**
 - Nom, prénom et numéro de sécurité sociale de la personne accompagnée et coordonnées de sa caisse de sécurité sociale
 - Nombre d'allocations journalières souhaitées
 - S'il y a lieu, nom des autres bénéficiaires de l'allocation d'accompagnement et répartition des allocations journalières entre vous. Le nombre total d'allocations journalières des différents bénéficiaires ne peut pas être supérieur au nombre de jours maximum autorisés (21 jours en cas d'interruption d'activité, 42 jours en cas de temps partiel)

CONTRACTUELS CDD ou CDI

Textes réglementaires :

Décret 86-83 du 17 janvier 1986 – art 19 ter

Le contractuel a droit, sur sa demande, à un congé d'accompagnement d'une personne en fin de vie, lorsqu'un ascendant, un descendant ou une personne partageant son domicile fait l'objet de soins palliatifs.

Durée du congé :

Ce congé est accordé pour une durée maximale de trois mois.

Le congé prend fin, soit à l'expiration de la période de trois mois, soit dans les 3 jours qui suivent le décès de la personne accompagnée, soit à une date antérieure. Dans ce dernier cas, l'agent informe la DPE de la date de son retour avec un préavis de trois jours.

L'agent réintègre son emploi à la fin du congé.

Situation administrative et financière

Le congé de solidarité familiale n'est pas rémunéré.

Cependant l'agent peut bénéficier d'une allocation journalière d'accompagnement d'une personne en fin de vie (versée par le CNAJAP

<https://www.ameli.fr/assure/remboursements/pensions-allocations-rentes/allocation-journaliere-accompagnement>

Le montant de l'allocation varie selon que l'agent cesse totalement son activité ou qu'il travaille à temps partiel.

Si la personne accompagnée est hospitalisée après le début du versement de l'allocation, celle-ci continue d'être versée pendant les jours d'hospitalisation.

En l'absence de réponse dans les sept jours suivants de la part de la caisse du CNAJAP l'allocation est considérée comme accordée.

Le versement des allocations s'effectue à partir de la réception de la demande par le CNAJAP, dès lors que les conditions sont réunies.

Si la personne accompagnée décède avant la fin du délai de sept jours, l'allocation est versée pour les jours compris entre la date de réception de la demande et le lendemain du décès.

Pièces justificatives à fournir :

- Formulaire de demande – annexe 8-B
- Certificat médical attestant que la personne accompagnée fait effectivement l'objet de soins palliatifs. En cas d'urgence absolue constatée par écrit par le médecin qui établit le certificat médical, le congé d'accompagnement d'une personne en fin de vie débute sans délai à la date de réception par l'administration de la demande de l'agent.



DEMANDE DE CONGE DE SOLIDARITE FAMILIALE Fonctionnaires titulaires ou stagiaires

A renvoyer à votre service de gestion – la DPE

Nom, Prénom :

Date de naissance :

Grade :

Discipline :

Titulaire d'une Zone de Remplacement (TZR) : Oui Non

Etablissement d'affectation :

Adresse

personnelle :

1) Sollicite un congé de solidarité familiale pour m'occuper :

- D'un ascendant
- D'un descendant
- D'un frère ou d'une sœur
- D'une personne partageant son domicile
- D'une personne m'ayant désigné comme personne de confiance.

Concernant la personne accompagnée :

NOM Prénom :

N° de sécurité sociale :

Nom et coordonnées de l'organisme de sécurité sociale :

Il s'agit de :

- Une première demande
- Un renouvellement

Dates prévisionnelles du congé (dans la limite de 3 mois) : du au

2) Modalité choisie :

- Période continue
- Plusieurs périodes fractionnées d'au moins 7 jours consécutifs
- Temps partiel

Nombre de journées d'allocation demandées (dans la limite de 21 jours ou 42 pour un temps partiel) :

Le cas échéant :

Nom des autres bénéficiaires de l'allocation d'accompagnement et répartition des allocations journalières :

.....
.....

3) Pièces justificatives à joindre

- Déclaration sur l'honneur de votre lien familial avec la personne accompagnée ou de l'accompagnement apporté à la personne avec laquelle vous résidez ou vous ayant désigné comme personne de confiance
- Certificat médical attestant de la gravité de l'état de la personne accompagnée.

Date : Signature de l'intéressé(e)	Date : Signature du Chef d'établissement/ IEN de circonscription
---------------------------------------	---



DEMANDE DE CONGE DE SOLIDARITE FAMILIALE Contractuels CDD/CDI

A renvoyer à votre service de gestion – la DPE 2

Nom, Prénom :

Date de naissance :

Grade :

Discipline :

Établissement d'affectation :

Adresse

personnelle :

1) Sollicite un congé de solidarité familiale pour m'occuper :

- D'un ascendant
- D'un descendant
- D'une personne partageant son domicile

Concernant la personne accompagnée :

NOM Prénom :

N° de sécurité sociale :

Nom et coordonnées de l'organisme de sécurité sociale :

Il s'agit de :

- une première demande
- un renouvellement

Dates prévisionnelles du congé (dans la limite de 3 mois) : du au

2) Modalité choisie :

- Période continue
- Plusieurs périodes fractionnées d'au moins 7 jours consécutifs
- Temps partiel

Nombre de journées d'allocation demandées (dans la limite de 21 jours ou 42 pour un temps partiel) :

Le cas échéant :

Nom des autres bénéficiaires de l'allocation d'accompagnement et répartition des allocations journalières :

.....

.....

3) Pièces justificatives à joindre

- Déclaration sur l'honneur de votre lien familial avec la personne accompagnée ou de l'accompagnement apporté à la personne avec laquelle vous résidez ou vous ayant désigné comme personne de confiance
- Certificat médical attestant de la gravité de l'état de la personne accompagnée.

Date : Signature de l'intéressé(e)	Date : Signature du Chef d'établissement/ IEN de circonscription
---	---