

**LES DISPOSITIFS POUR
ACCOMPAGNER UN
PROCHE MALADE OU
EN SITUATION DE
HANDICAP**

Webinaire du mardi 27 janvier 2026

Votre webinaire sur la thématique des dispositifs pour accompagner un proche malade ou en situation de handicap va bientôt débuter.



Recommandations préalables pour profiter pleinement de ce webinaire

- Nous vous invitons à vous isoler dans un endroit calme.
- Afin d'éviter tout bruit parasite, merci de bien vouloir couper vos micros.
- L'utilisation d'un casque ou d'écouteurs permet un meilleur confort.
- Il est toujours plus agréable d'être face à des visages plutôt qu'à un écran noir: merci d'activez vos webcams 😊

SOMMAIRE

- Cadre juridique
- Notion d'aidant
- Congé de proche aidant
- Congé de solidarité familiale
- Congé de présence parentale
- Don de jours de congés annuels
- Aménagements horaires
- Autorisations Spéciales d'Absence
- Temps partiel pour donner des soins
- Disponibilité de droit pour donner des soins
- Liens utiles



1/ CADRE JURIDIQUE

CADRE JURIDIQUE

- Code de la sécurité sociale – articles L168-1, L168-8, L168-11, D168-13, L544-1
- Code général de la fonctions publique – articles L9, L622-1 (ancien article 21 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983), L514-1 à L514-6, L514-8, L612-3 à L612-8, L612-12 à L612-14, L632-1 à L634-4 (anciens articles 57 10°, 57 10°bis, 60 bis à 60 quater, 60 sexies, 72 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984)
- Ordonnance n° 2021-1574 du 24.11.2021 – article 8 4°
- Décret n° 86-68 du 13 janvier 1986 – articles 24 à 26
- Décret n° 88-145 du 15 février 1988 – articles 14-2 à 14-4, 15, 49-1
- Décret n° 92-1194 du 4 novembre 1992 – articles 12-1 à 12-3, 13
- Décret n° 2004-777 du 29 juillet 2004
- Décret n° 2006-1022 du 21 août 2006
- Décret n° 2013-67 du 18 janvier 2013
- Décret n° 2015-580 du 28 mai 2015
- Décret n° 2020-1557 du 8 décembre 2020
- Circulaire guide sur les congés familiaux et temps partiel dans la fonction publique édition 2017 p 18 et 40

2/ LA NOTION D'AIDANT

NOTION DE PROCHE AIDANT

L'article L113-1-3 du code de l'action sociale et des familles définit la notion de proche aidant comme étant :

-Une personne qui vient en **aide de manière régulière et fréquente**, c'est-à-dire le conjoint, le partenaire avec qui elle a conclu un pacte civil de solidarité ou son concubin, un parent ou un allié, définis comme aidants familiaux, ou une personne résidant avec elle ou **entretenant avec elle des liens étroits et stables**

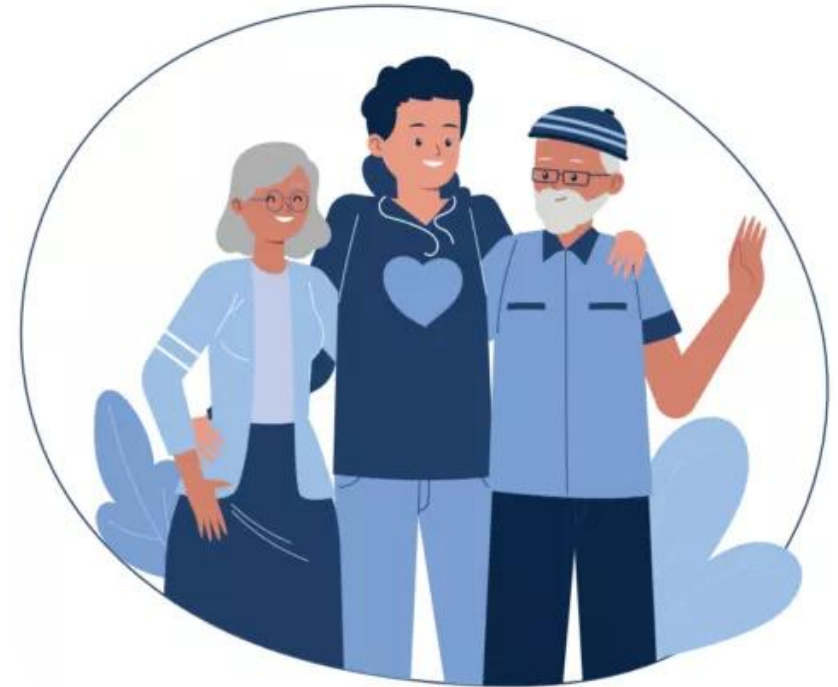
-A titre non professionnel

-Pour accomplir tout ou partie des actes ou des activités de la vie quotidienne

-D'une personne en perte d'autonomie, du fait de l'âge, de la maladie ou d'un handicap.

QUELQUES CHIFFRES

- **8 à 11 millions de proches aidants** (non professionnels) en France, dont 61 % sont en activité professionnelle (Source : France Travail, 22 avril 2024).
- La France comptera **25 % de salariés aidants en 2030** (INSEE).
- L'âge moyen des aidants est de **44 ans**.
- Un salarié/agent sur 3 se retrouve en difficulté professionnelle.
- Près de 48% des aidants se sentent mal accompagnés par leur employeur.



LES SIGNAUX FAIBLES QUI DOIVENT ALERTER L'EMPLOYEUR

Micro-absences

Arrêts maladie cumulés à des périodes de congés

Retrait de la vie collective

Demandes fréquentes de congés

Retards

Absentéisme

Demande d'aménagement du temps de travail sans motivation affichée

Démobilisation



2/ LE CONGE DE PROCHE AIDANT

DEFINITION DU CONGE DE PROCHE AIDANT

Le congé de proche aidant permet de **cesser temporairement son activité** ou de travailler à temps partiel pour s'occuper de personnes dont le handicap ou la perte d'autonomie nécessitent une aide régulière.

Durée maximale : **3 mois renouvelable** dans la limite d'**un an sur l'ensemble de la carrière**.

Modalités flexibles

- Période continue
- Fractionnée (min. 1/2 journée)
- Temps partiel

(article L.634-2 CGFP et article 2 décret n°2020-1557)



QUI PEUT EN BENEFCIER ?

Les **fonctionnaires** (stagiaires et titulaires) et les **contractuels** peuvent demander ce congé pour aider :



Famille proche

Conjoint, concubin,
partenaire PACS,
ascendants, descendants,
collatéraux jusqu'au 4ème
degré



Personne avec liens étroits

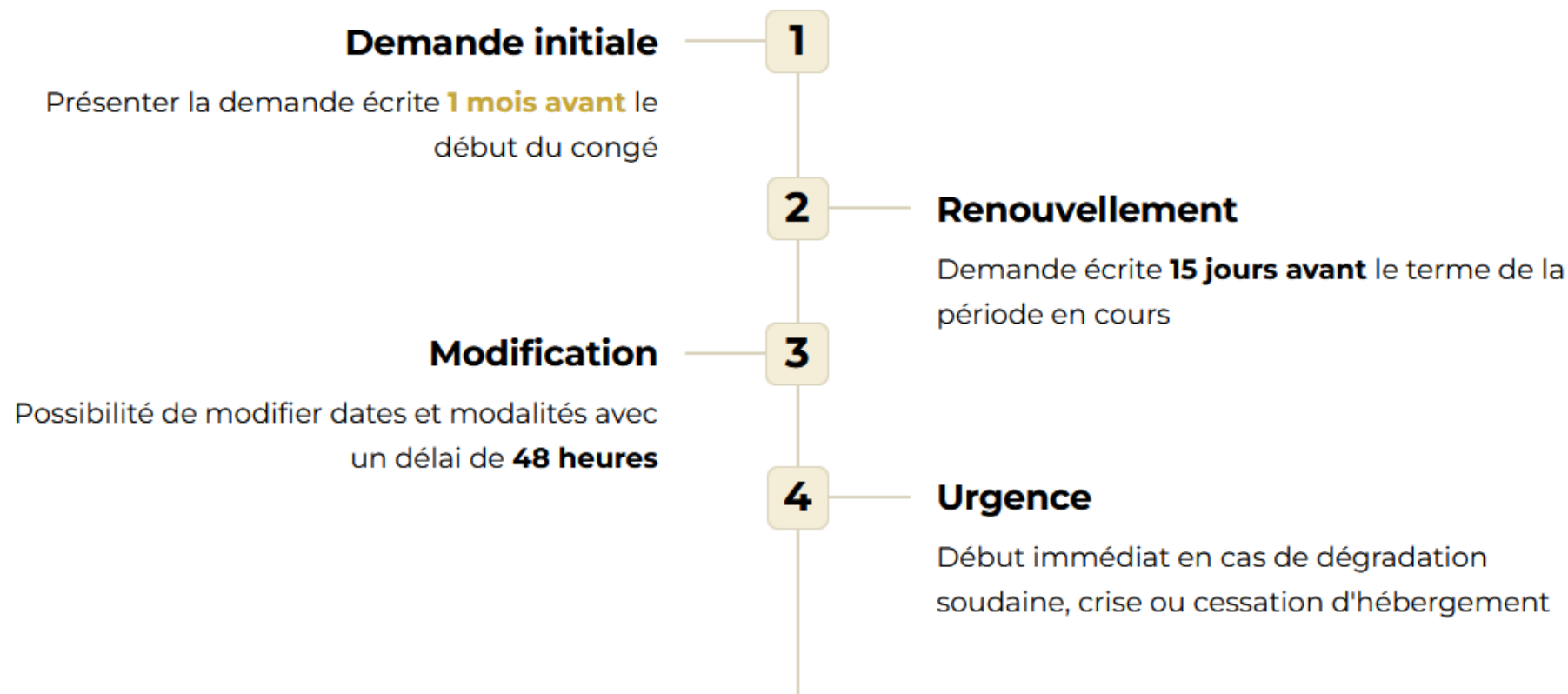
Personne âgée ou
handicapée avec qui l'agent
réside ou entretient des liens
étroits et stables




Enfant à charge

Enfant dont l'agent assume
la charge au sens des
prestations familiales

PROCEDURE DE DEMANDE



 **Important :** L'administration ne peut pas refuser le congé de proche aidant

DOCUMENTS JUSTIFICATIFS

-L'agent doit joindre à sa demande les pièces justificatives exigées, à savoir :

-Déclarations sur l'honneur :

- du lien familial du demandeur avec la personne aidée ou de l'aide apportée à une personne âgée ou handicapée avec laquelle il réside ou entretient des liens étroits et stables
- précisant qu'il n'a pas eu précédemment recours, au long de sa carrière, à un congé de proche aidant ou mention de la durée pendant laquelle il a bénéficié de ce congé

-Justificatifs médicaux :

- Copie de la notification MDPH taux incapacité permanente au moins égal à 80%
- Attribution APA groupes I, II ou III

-Décision attribution : majoration pour aide constante d'une tierce personne, prestation complémentaire pour recours à tierce personne, majoration spéciale pour assistance d'une tierce personne, majoration mentionnée à l'article L.133-1 du code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de guerre.

INDEMNISATION DU CONGE DE PROCHE AIDANT

-Pendant la durée du congé de proche aidant, l'agent n'est pas rémunéré.

-Il peut percevoir une Allocation Journalière de Proche Aidant (AJPA) versée par la CAF.

-Au 1^{er} janvier 2026, les montants sont de :

- 66, 84 € brut par journée

- 33, 21 € par demi-journée

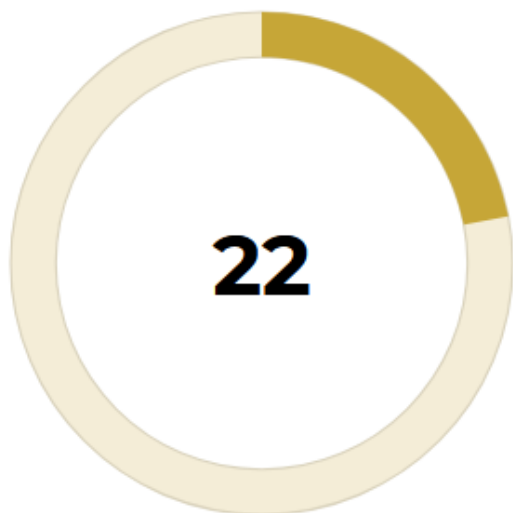
7 fois valeur du SMIC HORAIRE (janvier 2026)

-Le nombre d'AJPA versées au proche aidant au titre d'un mois civil ne peut être supérieur à 22.

-Les allocations journalières sont versées au proche aidant dans la limite d'une durée de 66 jours (article D. 168-12 du Code de la sécurité sociale).

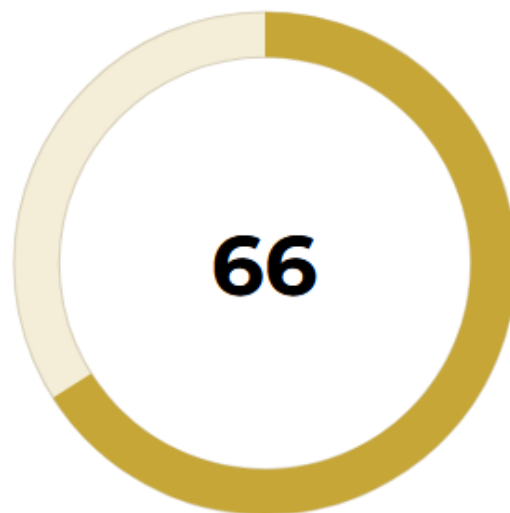
-Lorsque la durée de 66 jours est atteinte, le droit à l'AJPA peut être renouvelé si le proche aidant apporte son aide à une personne différente de celle au titre de laquelle il a précédemment bénéficié de cette allocation, le nombre maximal d'AJPA sur toute la carrière étant limité à 264 jours (soit 4 personnes accompagnées).

INDEMNISATION DU CONGE DE PROCHE AIDANT



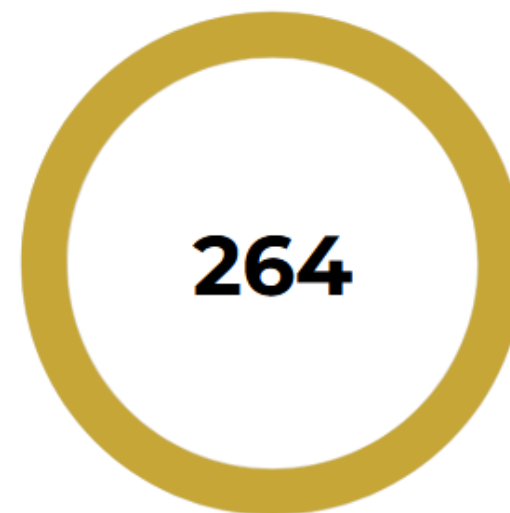
Maximum mensuel

Allocations par mois civil



Plafond initial

Jours sur la carrière (ou 122 demi-journées)



Nouveau plafond 2025

Jours maximum sur toute la carrière

Montant : **11,335%** de la base mensuelle des allocations familiales (**13,467%** pour personne isolée)

PROCEDURE D'OCTROI DE L'AJPA

L'allocation journalière du proche aidant (AJPA) est versée par les Caisses d'Allocations Familiales, et non par l'employeur. Découvrez les étapes clés pour en bénéficier.

01

Demande initiale

Formulaire CERFA n°16108*01 disponible en ligne sur le site de la CAF.

02

Attestation mensuelle

Compléter et retourner chaque mois pour déclarer les journées d'interruption d'activité.


03

Versement

La CAF verse l'allocation après réception de l'attestation mensuelle.

COMMENT FAIRE LA DEMARCHE AUPRES DE LA CAF ?

-Extrait site internet www.caf.fr



Vous êtes allocataire :
Vous pouvez faire votre demande d'Ajpa en ligne dans Mon Compte > Rubrique **Simuler ou demander une prestation**.

À noter :

- chaque mois, vous recevez une attestation à compléter et à retourner à votre Caf afin de percevoir votre allocation ;
- vous pouvez suivre le solde de vos 66 jours dans l'Espace Mon Compte > Rubrique **Mes paiements et mes droits**.

Vous n'êtes pas allocataire :
Vous pouvez télécharger une demande d'Ajpa dans la rubrique Faire une demande de prestation > **Accident de vie**. Vous devez d'abord créer votre espace personnel pour faire votre demande.

CHANGEMENTS DE SITUATION



Situation professionnelle

Mettre à jour votre profil sur caf.fr et compléter une nouvelle demande si vous remplissez toujours les conditions.



Personne aidée

Déclarer tout changement sur l'attestation mensuelle envoyée par la CAF.



Nouvelle personne aidée

Télécharger le formulaire « AJPA – déclaration d'une autre personne aidée » sur caf.fr.

DECOMPTE DES DROITS

-Aucune disposition législative ou réglementaire n'indique les modalités de décompte de jours de congés de proche aidant (jours calendaires ou travaillés).

-Prise du congé de manière continue : Dès lors que l'agent demande le bénéfice du congé proche aidant pour la totalité de ses jours de travail effectif, il est considéré que le congé est pris de façon continue, même si le congé comprend des périodes non travaillées (par exemple : week-end, jours fériés, jours non travaillés en raison d'un temps partiel, jours de récupération etc.) [TA de Nimes, 4 avril 2024, n°2101733).

-Prise du congé de manière discontinu : agent évoluant sur un cycle de 5 jours, bénéficiant de deux jours de congé de proche aidant par semaine, durant deux mois = 8 jours décomptés.

-Prise d'un congé sous la forme d'un temps partiel 50%, durant 3 mois = 180 jours décomptés (90 jours, soit 3 x 30 jours, multiplié par 100/50).

Agent bénéficiant d'un congé de proche aidant, de manière fractionnée un jour par semaine durant deux mois (soit 8 jours décomptés)

INCIDENCE DU CONGE PROCHE AIDANT SUR LA CARRIERE

- Pour les fonctionnaires titulaires, au cours de la période de bénéfice du congé proche aidant, le fonctionnaire :
 - reste affecté dans son emploi.
 - voit cette période assimilée à une période de service effectif (droits à pension, avancement d'échelon, de grade, promotion interne)
- Pour les fonctionnaires stagiaires, le congé de proche aidant :
 - entraîne un allongement de la durée du stage
 - est assimilée à une période de service effectif
- Pour les agents contractuels, durant le congé de proche aidant :
 - il conserve le bénéfice de son contrat
 - la période est prise en compte pour la détermination de l'ancienneté ou de la durée de services effectifs.

INCIDENCE DU CONGE PROCHE AIDANT SUR LES DROITS A CONGES

- Le congé de proche aidant étant une période de services effectifs, l'agent continue d'acquérir des droits à congés durant ces périodes.
- En revanche, les jours d'utilisation du congé de proche aidant entraînent une réduction des droits à « RTT », le cas échéant (CAA Nantes, 21 décembre 2008, n°17T00540)

INCIDENCE DU CONGE PROCHE AIDANT SUR LES DROITS A CONGES ET LE TELETRAVAIL

- Le congé de proche aidant étant une période de services effectifs, l'agent continue d'acquérir des droits à congés durant ces périodes.
- En revanche, les jours d'utilisation du congé de proche aidant entraînent une réduction des droits à « RTT », le cas échéant (CAA Nantes, 21 décembre 2008, n°17T00540).
- Concernant le télétravail, il peut être dérogé à la limite de trois jours d'exercice des fonctions sous la forme de télétravail, à la demande des agents éligibles, pour une durée de trois mois maximum, renouvelable.

FIN ANTICIPEE DU CONGE



Motifs autorisés

- Décès de la personne aidée
- Admission en établissement de la personne aidée
- Diminution importante des ressources
- Recours à un service d'aide à domicile
- Congé proche aidant pris par un autre membre de la famille
- État de santé de l'agent

Délais de prévenance

Informez l'administration par écrit **15 jours avant** la date souhaitée

En cas de décès : délai réduit à 8 jours

MOBILITE PRIORITAIRE



Les fonctionnaires ayant la qualité de proche aidant bénéficient d'une **priorité d'examen** pour :

- Les demandes de mutation
- Les demandes de détachement
- L'intégration directe
- La mise à disposition

Dans la mesure compatible avec le bon fonctionnement du service

Références : Articles L634-1 à L634-4 du code général de la fonction publique • Décrets n° 2020-1557 et n° 2024-697

L'ESSENTIEL DU CONGE PROCHE AIDANT

Dispositif permettant aux **agents publics** de s'absenter pour s'occuper d'un proche en situation de handicap ou de perte d'autonomie. Synthèse des droits, conditions et soutien.

LE CONGÉ : POUR QUI ET COMMENT ?



Un droit pour aider un proche

Permet de s'absenter pour s'occuper d'une personne handicapée ou en perte d'autonomie.



Qui peut en bénéficier ?

Les fonctionnaires (titulaires, stagiaires) et les agents contractuels.



Durée maximale : 1 an

Accordé pour 3 mois renouvelables, sur l'ensemble de la carrière.

DÉMARCHES ET SOUTIEN FINANCIER



Une utilisation flexible

Peut être pris en continu, de manière fractionnée ou sous forme de service à temps partiel.



Comment faire la demande ?

Par une demande écrite, au moins un mois avant le début du congé.



Un soutien financier est possible

Le congé n'est pas rémunéré, mais il ouvre droit à l'Allocation Journalière du Proche Aidant (AJPA).

MONTANTS AJPA

JOURNÉE COMPLÈTE

66,84 €

DEMI-JOURNÉE

33,21 €

3/ CONGE DE SOLIDARITE FAMILIALE

DEFINITION DU CONGE DE SOLIDARITE FAMILIALE (CSF) ET BENEFICIAIRES POTENTIELS



- Ce congé permet à l'agent de **réduire ou de cesser son activité professionnelle pour accompagner un proche en fin de vie**. Cette personne accompagnée doit être un ascendant, un descendant, un frère, une soeur, une personne partageant le même domicile ou l'ayant désigné comme personne de confiance, qui souffre d'une pathologie mettant en jeu le pronostic vital ou est en phase avancée ou terminale d'une affection grave et incurable.
- Ce congé est ouvert aux fonctionnaires titulaires en position d'activité ou détachement, aux fonctionnaires stagiaires et aux agents contractuels.

DUREE DU CONGE DE SOLIDARITE FAMILIALE



Cesser totalement votre activité

Arrêt complet du travail.

Durée : Période continue de 3 mois maximum, renouvelable 1 fois.

Total max : 6 mois



Fractionner votre congé

Prendre le congé en plusieurs fois.

Durée : Par périodes d'au moins 7 jours consécutifs.

Total max : La durée cumulée ne peut pas dépasser 6 mois.



Réduire votre activité (Temps Partiel)

Transformation de votre poste en temps partiel.

Quotités possibles : 50%, 60%, 70% ou 80%.

Durée : Période de 3 mois maximum, renouvelable 1 fois.

Total max : 6 mois

- Ce congé est accordé pour une période de 3 mois, renouvelable une fois, soit 6 mois au total.
- L'agent peut faire le choix d'une cessation complète d'activité ou d'une période de travail à temps partiel :

Si l'agent cesse totalement son activité, il peut choisir de prendre son congé

-sous la forme d'une période continue de 3 mois maximum, renouvelable une fois, soit 6 mois au total.

-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.

Si l'agent choisit de réduire son activité, il peut prendre ce congé sous forme de temps partiel (50%, 60%, 70%, 80% pendant une période de 3 mois, renouvelable une fois)

MODALITES D'OCTROI ET DE RENOUVELLEMENT

- L'agent doit faire une demande écrite.
- Dans le secteur privé, il est imposé au salarié d'adresser cette demande au mois 15 jours avant le début du congé, précisant les dates prévisionnelles du congé et le cas échéant les modalités de son utilisation. Cette demande doit être accompagnée d'un certificat médical établi par médecin traitant, attestant que la personne accompagnée souffre d'une pathologie mettant en jeu le pronostic vital ou est en phase avancée ou terminale d'une affection grave et incurable.
- Les employeurs publics peuvent s'inspirer de ces modalités.



INDEMNISATION DU CONGE DE SOLIDARITE FAMILIALE

- L'agent a droit à une Allocation Journalière d'Accompagnement d'une Personne en fin de vie (AJAP).
- Pour les agents affiliés à la CNRACL :
 - L'agent adresse une demande de versement de l'allocation à son employeur (nombre de jours d'allocation demandés, nom prénom et numéro de sécurité sociale de la personne accompagnée, attestation du médecin de la personne accompagnée).
 - L'employeur adresse la demande à la CPAM.
 - L'absence de réponse sous 7 jours vaut accord implicite
 - Le versement est effectué par l'employeur public.



Pendant la durée du CSF, l'agent n'est pas rémunéré.

INDEMNISATION DU CONGE DE SOLIDARITE FAMILIALE

- Pour les agents affiliés au régime général:
 - L'agent adresse une demande de versement à la CPAM avec le formulaire dédié(CERFA n°14555*01).
 - L'absence de réponse sous 7 jours vaut accord implicite
 - Le versement est effectué par la CPAM



Pendant la durée du CSF, l'agent n'est pas rémunéré.

INDEMNISATION DU CONGE DE SOLIDARITE FAMILIALE

Le montant de l'AJAP varie selon que l'agent opte pour un CSF continu ou fractionné, ou une utilisation sous forme de temps partiel :

- L'agent cesse son activité : le montant de l'AJAP est fixé à 64,41 € par jour. Elle peut être versée pendant 21 jours maximum.

- L'agent travaille à temps partiel : le montant de l'AJAP est diminué de moitié et il est fixé à 32,21 € par jour, quelle que soit la durée de travail choisie. Elle peut être versée pendant 42 jours maximum.

L'AJAP est versée pour chaque jour de CSF, qu'il soit ouvrable ou non :

- par l'administration employeur pour les fonctionnaires CNRACL; elle est versée à la fin du mois au cours duquel la caisse de sécurité sociale de la personne accompagnée a donné son accord ;

- par la Sécurité sociale pour les contractuels et fonctionnaires IRCANTEC : elle est versée à partir de la date de réception de la demande par la CPAM, dès lors que les conditions sont remplies à cette date.

INCIDENCE DU CONGE DE SOLIDARITE FAMILIALE SUR LA CARRIERE

- Au cours de la période de bénéfice du congé de solidarité familiale, [le fonctionnaire titulaire](#):
 - reste affecté dans son emploi.
 - voit cette période assimilée à une période de service effectif (droits à pension, avancement d'échelon, de grade, promotion interne)
- Pour les [fonctionnaires stagiaires](#), le congé de solidarité familiale:
 - entraîne un allongement de la durée du stage
 - est assimilée à une période de service effectif
- Pour les [agents contractuels](#), durant le congé de solidarité familiale:
 - il conserve le bénéfice de son contrat
 - la période est prise en compte pour la détermination de l'ancienneté ou de la durée de services effectifs.

INCIDENCE DU CONGE DE SOLIDARITE FAMILIALE SUR LES DROITS A CONGES

-Le congé de solidarité familiale étant une période de services effectifs, l'agent continue d'acquérir des droits à congés durant ces périodes.

-En revanche, les jours d'utilisation de solidarité familiale entraînent une réduction des droits à « RTT », le cas échéant (CAA Nantes, 21 décembre 2008, n°17T00540)

INCIDENCE DU CONGE DE SOLIDARITE FAMILIALE SUR LA RETRAITE

-Pour les fonctionnaires affiliés à la CNRACL :

La période de congé est prise en compte pour la constitution du droit à pension et pour le calcul et la liquidation de la pension, sous réserve, pour son bénéficiaire, d'acquitter à l'issue du congé les cotisations pour pension. Celles-ci sont calculées sur la base du traitement indiciaire brut que l'agent aurait perçu s'il n'avait pas bénéficié du congé. Elles sont prélevées chaque mois dans la limite de 5 % de du traitement net et la 1ère retenue est effectuée sur le traitement du 1er mois complet suivant la reprise d'activité. L'agent peut aussi choisir à tout moment de régler la totalité des cotisations dues et doit le faire savoir par courrier à son administration.

-Pour les agents relevant du régime général (contractuels et fonctionnaires IRCANTEC) :

Aucune disposition similaire n'est prévue.

FIN DU CONGE DE SOLIDARITE FAMILIALE



- Le CSF prend fin :
 - soit à l'expiration de la période accordée
 - soit dans les 3 jours qui suivent le décès de la personne accompagnée
 - soit à la demande de l'agent.
- Le fonctionnaire réintègre son emploi.
- L'agent contractuel réintègre également son emploi, dans la mesure où les nécessités de service le permettent. A défaut, il bénéficie d'une priorité pour occuper un emploi similaire assorti d'une rémunération équivalente.

L'ESSENTIEL DU CONGE DE SOLIDARITE FAMILIALE



Principes Clés du Congé

Pour accompagner un proche en fin de vie

Permet de s'absenter pour aider un proche atteint d'une pathologie grave et incurable.



Ouvert à tous les agents publics

Accessible aux fonctionnaires titulaires, aux stagiaires et aux agents contractuels.

Durée de 3 mois, renouvelable 1 fois

3 MOIS



3 MOIS

RENOUVELABLE

6 MOIS
MAXIMUM



EN CONTINU



FRACTIONNÉ



À TEMPS PARTIEL

Aspects Financiers et Carrière

Le congé n'est pas rémunéré, mais une allocation est versée

L'agent peut demander l'Allocation Journalière d'Accompagnement d'une Personne en fin de vie (AJAP).



Allocation de

64, 41 € bruts par jour

Pour un congé à temps plein
(la moitié pour un temps partiel).



La carrière n'est pas interrompue

Cette période est prise en compte pour l'avancement de grade et la promotion interne.

4/ CONGE DE PRESENCE PARENTALE

DEFINITION PARENTALE POTENTIELS

DU CONGE (CPP) ET DE PRESENCE BENEFICIAIRES



- Le congé de présence parentale est un congé au cours duquel un agent peut réduire ou cesser son activité professionnelle pour s'occuper d'un enfant à charge, malade, accidenté ou en situation de handicap, qui a besoin de sa présence soutenue et de soins contraignants.
- Les fonctionnaires titulaires et stagiaires et les agents contractuels de droit public ont droit au congé de présence parentale. Ce congé est ouvert de droit à l'un ou l'autre des deux parents.
- L'enfant est considéré à charge s'il a moins de 20 ans et que le parent en a la charge effective et permanente, c'est-à-dire qu'il fait face à ses obligations alimentaires, s'occupe de son éducation et en a la garde concrète.

DUREE DU CONGE DE PRESENCE PARENTALE



Congé initial et renouvellement :

Durée maximum de 310 jours ouvrés au cours d'une période de 36 mois, pour un même enfant et la même pathologie. Durée égale à celle du traitement de l'enfant définie dans le certificat médical.

A la fin de cette durée, le congé peut être prolongé ou rouvert pour une nouvelle durée, sur présentation d'un certificat médical, dans la limite des 310 jours ouvrés et des 36 mois.

Avant la fin de la période de 36 mois, si l'agent a épuisé les 310 jours de congé, le CPP peut être renouvelé 1 fois pour le même motif pour 310 jours maximum au cours d'une nouvelle période de 3 ans. Il y a donc un doublement possible de la période de CPP (310+310).

DUREE DU CONGE DE PRESENCE PARENTALE



Ouverture d'un nouveau droit :

Possible, en cas de nouvelle pathologie affectant l'enfant

MODALITES D'UTILISATION DU CPP

- Le CPP peut être utilisé :
 - soit pour une période continue
 - soit pour une ou plusieurs périodes fractionnées d'au mois une demi-journée
 - soit sous la forme d'un service à temps partiel.

INDEMNISATION DU CONGE DE PRESENCE PARENTALE

- L'agent a droit à une Allocation Journalière de Présence Parentale (AJPP).
- L'agent, avec le médecin qui suit l'enfant, doit remplir le formulaire (Cerfa n°12666*05) de demande d'AJPP et le transmettre à la CAF accompagné du certificat médical (sous pli confidentiel). La demande est étudiée par la CAF qui vérifie l'éligibilité.
- Le versement est effectué par la CAF.




Pendant la durée du CPP, l'agent n'est pas rémunéré.

INDEMNISATION DU CONGE DE PRESENCE PARENTALE

- L'Allocation Journalière de Présence Parentale (AJPP) peut être versée pour s'occuper d'un enfant gravement malade, accidenté ou handicapé.
- Elle dépend du nombre de jours pris dans le mois (dans la limite de 22 jours)
- Montants :
 - 66,64€ par jour
 - 33,32€ par demi-journée
- L'agent peut également bénéficier d'un complément mensuel de 128,34 € s'il a des dépenses liées à l'état de santé de l'enfant pour un montant égal ou à 128,34 €.
- Pour recevoir ce complément, les ressources de l'agent ne doivent pas dépasser un certain plafond.

COMMENT FAIRE LA DEMARCHE AUPRES DE LA CAF ?

-Extrait site internet www.caf.fr



Vous êtes allocataire :
Vous devez télécharger le **formulaire** directement dans l'Espace Mon Compte. Vous devez faire remplir par votre médecin l'attestation et le certificat médical détaillé précisant la nécessité de votre présence ainsi que la durée prévisible de son traitement.
La Caf transmet ensuite ce certificat au service du contrôle médical de l'assurance maladie. C'est le médecin conseil de l'assurance maladie qui donne son avis sur votre demande.

Vous n'êtes pas allocataire :
Vous devez télécharger le **formulaire de demande d'allocation journalière de présence parentale** après avoir créé votre compte. Vous devez faire remplir par votre médecin l'attestation et le certificat médical détaillé précisant la nécessité de votre présence ainsi que la durée prévisible de son traitement.
La Caf transmet ensuite ce certificat au service du contrôle médical de l'assurance maladie. C'est le médecin conseil de l'assurance maladie qui donne son avis sur votre demande.

COMMENT FAIRE LA DEMARCHE AUPRES DE LA CAF ?

-Présentation du formulaire



Demande d'allocation journalière de présence parentale



Merci de compléter également un formulaire de déclaration de situation.

Art L 544-1 à L544-9 du code de la Sécurité sociale.

Ce qu'il faut savoir

- Vous avez un enfant gravement malade, accidenté ou handicapé et vous souhaitez arrêter de travailler ponctuellement pour vous en occuper. Vous pouvez demander l'allocation journalière de présence parentale (Ajpp).
- Vous devez être salarié(e), non salarié(e), stagiaire de la formation professionnelle rémunérée ou au chômage indemnisé. Si vous êtes salarié(e), vos périodes d'absence doivent s'inscrire dans le cadre d'un congé de présence parentale demandé à votre employeur.

Vous ne pouvez pas cumuler l'allocation journalière de présence parentale et vos indemnité(s) de chômage.

Si vous êtes dans cette situation, vous devez signaler chaque mois le nombre de jours pris à l'organisme qui vous verse ces indemnités. Celles-ci seront recalculées.

Si vous vivez en couple, vous pouvez en bénéficier tous les deux dans la limite de 22 allocations journalières par mois et par enfant malade.

Dans ce cas vous devez remplir chacun une demande.

- Si vous bénéficiez d'une pension d'invalidité, d'un avantage de vieillesse ou si vous êtes au chômage non indemnisé, vous ne pouvez pas recevoir cette allocation. Il est donc inutile de faire une demande.
- Vous pouvez percevoir, sous certaines conditions, un complément pour les frais occasionnés par l'état de santé de votre enfant.

Votre identité

Nom de famille : Prénoms (dans l'ordre de l'état civil) :

EFFETS DU CONGE DE PRESENCE PARENTALE

- **Carrière** : l'agent demeure en position d'activité et reste affecté à son emploi. Le temps de CPP n'est pas pris en compte comme temps de stage (cela reporte la date de titularisation).
- **Sur le contrat** : L'agent conserve le bénéfice de son contrat.
- **Sur les congés annuels et RTT** : Les périodes de CPP génèrent des jours de congés annuels. Diminution des jours de RTT.
- **Sur la retraite** : Périodes prises en compte au titre de la constitution du droit à pension, dans la limite de 3 ans par enfant (enfant né ou adopté à partir de 2004). En revanche, pas prises en compte en liquidation.

5/ LE DON DE JOURS DE CONGES ANNUELS

DEFINITION DU DON DE JOURS DE REPOS

- Face à une épreuve familiale majeure, le temps devient la ressource la plus précieuse. Le don de jours de repos est une réponse solidaire à des situations d'une particulière gravité.



Soutenir un parent

Pour s'occuper d'un enfant de **moins de 20 ans** atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident d'une particulière gravité.

Condition clé : Une présence soutenue et des soins contraignants sont indispensables.



Aider un proche

Pour venir en aide à une personne atteinte d'une perte d'autonomie d'une particulière gravité ou présentant un handicap.

Condition clé : L'aide est apportée de manière régulière et fréquente, à titre non professionnel.

DEFINITION DU DON DE JOURS DE REPOS

- Un agent public peut renoncer à une partie de ses jours de repos non pris au bénéfice d'un autre agent public du même employeur qui en a besoin pour l'un des motifs prévus par la loi.



Anonymat

Le bénéficiaire ne connaît pas l'identité du ou des donateurs.



Gratuité

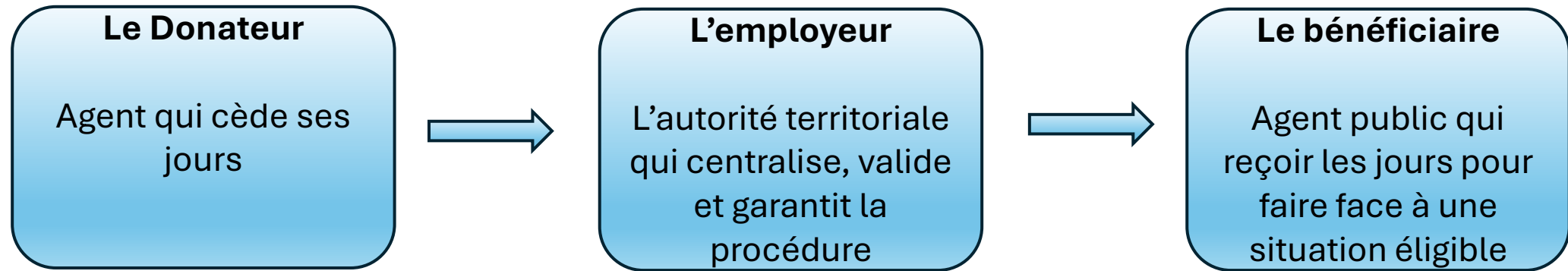
Le don se fait sans aucune contrepartie.



Proximité

Le don s'effectue entre agents relevant du même employeur.

LES ACTEURS DU DISPOSITIF



LES ACTEURS DU DISPOSITIF : QUI PEUT DONNER ?



AGENTS PUBLICS ELIGIBLES AU DON

- Fonctionnaire territorial (titulaire et stagiaire)
- Agent contractuel de droit public



AGENTS NON ELIGIBLES AU DON

- Agent contractuel de droit privé
- Agent vacataire

LES ACTEURS DU DISPOSITIF : QUI PEUT RECEVOIR ?

Parent d'un enfant de moins de 20 ans



L'enfant doit être atteint d'une maladie, d'un handicap ou avoir été victime d'un accident d'une particulière gravité rendant indispensables une présence soutenue et des soins contraignants.

Proche aidant



L'agent vient en aide à une personne atteinte d'une perte d'autonomie grave ou d'un handicap. Cette personne peut être :

- Son conjoint, concubin ou partenaire de PACS
- Un ascendant ou un descendant
- Un enfant dont il a la charge
- Un collatéral jusqu'au 4^{ème} degré (frère/sœur, oncle/tante, cousin/cousine, etc.)
- Un ascendant, descendant ou collatéral jusqu'au 4^{ème} degré de son conjoint, concubin ou partenaire de PACS
- Une personne âgée ou handicapée avec qui il réside ou entretient des liens étroits et stables.

LES ACTEURS DU DISPOSITIF : QUI PEUT RECEVOIR ?

Parent d'un enfant qui décède avant l'âge de 25 ans ou assumant la charge effective et permanente d'une personne qui décède avant cet âge

QUELS JOURS PEUVENT ETRE DONNES ?

Jours cessibles

Jours de RTT (en partie ou totalité)

Congés annuels, uniquement pour la partie excédant 20 jours ouvrés

Jours épargnés sur le CET, à tout moment.

Jours non cessibles

Jours de repos compensateur

Jours de congé bonifié



PROCEDURE DE DON DE JOURS DE REPOS

1

Demande du donateur

L'agent volontaire formule sa demande par écrit.
Le don est irrévocable après accord

2

Demande du bénéficiaire

L'agent éligible constitue son dossier avec les justificatifs nécessaires

3

Validation et utilisation

L'employeur instruit la demande et notifie sa décision.

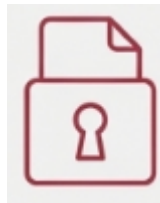
DETAIL DU PROCESSUS POUR CHAQUE ACTEUR

POUR LE DONATEUR :

1/Demande écrite adressé à l'autorité territoriale, en précisant le nombre exact de jours de repos donnés.

2/Le don est validé après accord du chef de service

3/Le don est définitif et ne peut être restitué

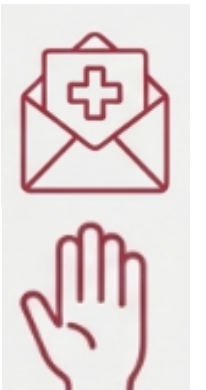


POUR LE BENEFICIAIRE :

1/Demande écrite adressée à l'employeur

2/Joindre un certificat médical détaillé sous pli confidentiel, établi par le médecin qui suit l'enfant ou le proche (vigilance)

3/Pour les proches aidants uniquement: joindre une déclaration sur l'honneur attestant de l'aide effective apportée à la personne.



LES CHIFFRES ESSENTIELS A RETENIR



90 JOURS

C'est le plafond annuel de jours pouvant être reçus par un agent, par enfant ou proche aidé.



15 JOURS OUVRABLES

C'est le délai maximal dont dispose l'autorité territoriale pour informer l'agent de sa décision après la demande.



31 DECEMBRE

C'est la date limite pour donner les jours de repos de l'année en cours qui ne sont pas sur un CET.

L'UTILISATION DES JOURS : STATUT ET REMUNERATION

Maintien de la rémunération : L'agent conserve son traitement. Sont exclus les primes non forfaitaires liées aux frais ou au dépassement du cycle de travail.

Service effectif : La durée du congé est assimilée à une période de service effectif (donc n'impacte pas l'ancienneté, la retraite, etc.).

Flexibilité : le congé peut être fractionné à la demande du médecin.

Durée : L'absence de service peut excéder 31 jours consécutifs.

GESTION DES JOURS DONNES MAIS NON UTILISES

Si l'agent bénéficiaire n'utilise pas la totalité des jours qui lui ont été attribués au cours de l'année civile, des règles précises s'appliquent.



Pas de CET : Les jours de repos accordés ne peuvent pas alimenter le CET du bénéficiaire.



Pas d'indemnité : Aucune compensation financière n'est versée pour les jours non utilisés.



Restitution à l'employeur : Le reliquat de jours est restitué à l'autorité territoriale. Il n'est en aucun cas rendu au donateur.

LE ROLE DE L'EMPLOYEUR

- L'autorité territoriale a la responsabilité de s'assurer que le dispositif est utilisé conformément à la réglementation :
 - **Vérification** : L'employeur peut faire procéder aux vérifications nécessaires pour s'assurer que le bénéficiaire respecte bien les conditions d'éligibilité.
 - **Fin du congé** : Si les vérifications révèlent que les conditions ne sont plus remplies, il peut être mis fin au congé
 - **Procédure contradictoire** : Avant toute décision de mettre fin au congé, l'agent concerné doit être invité à présenter ses observations.

5/ LES AMENAGEMENTS HORAIRE

MODALITES D'OCTROI

Des aménagements d'horaires, avec maintien de la rémunération peuvent être accordés :

- Pour accompagner un proche handicapé (conjoint, concubin, partenaire de PACS, enfant à charge, ascendant, personne accueillie à son domicile et nécessitant la présence d'une tierce personne).
- Sous réserve des nécessités de service.

6/ LES AUTORISATIONS SPECIALES D'ABSENCE

MODALITES D'OCTROI

- Dans l'attente d'un décret qui doit déterminer la liste des ASA, celles-ci sont définies par délibération dans le respect du principe de parité.
- Sous réserve de cette délibération, peuvent être accordées :
 - Une ASA pour maladie très grave du conjoint, du partenaire de PACS, du concubin, de l'enfant, du père ou de la mère d'une durée de 3 jours ouvrables sur présentation d'un justificatif.
 - Une ASA lors de l'annonce d'une pathologie chronique nécessitant un apprentissage thérapeutique ou d'un cancer chez l'enfant (pas applicable dans l'attente de la parution du décret)



Délibération nécessaire, après avis du CST

7/ LE TEMPS PARTIEL POUR DONNER DES SOINS

TEMPS PARTIEL DE DROIT POUR DONNER DES SOINS

Maintenir une activité professionnelle en adaptant son temps

PRINCIPE ET BENEFICIAIRES

BENEFICIAIRES

Le temps partiel est accordé pour donner des soins à :

- Un conjoint
- Un enfant à charge
- Un ascendant

Atteint d'un handicap nécessitant la présence d'une tierce personne ou victime d'un accident ou d'une maladie grave.

AGENTS CONCERNES

- Fonctionnaires titulaires et stagiaires (à temps complet ou temps non complet).
- Agents contractuels.

QUOTITES DE TEMPS DE TRAVAIL POSSIBLES : 50%, 60%, 70% ou 80 % du temps plein



DEMANDE DE L'AGENT

- L'agent doit présenter une demande écrite à l'autorité territoriale, précisant la période souhaitée, la quotité de travail et le mode d'organisation (hebdomadaire, annuel, etc). Elle doit être accompagnée des justificatifs suivants :

1/ Justificatifs du lien de parenté :

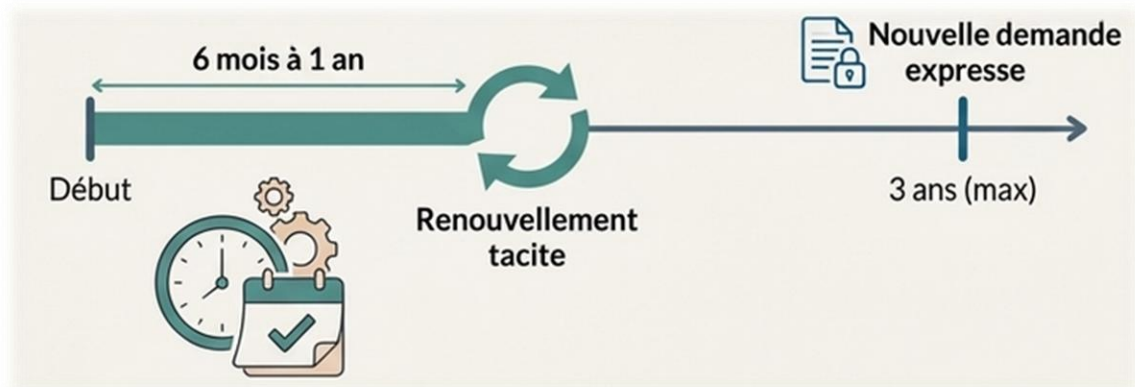
- Copie du livret de famille, acte de mariage, copie PACS, etc.
- Attestation du lien de filiation ou de parenté.
- Copie de la CNI, etc.

1/ Justificatifs spécifiques selon le proche aidé :

Pour un enfant ou un conjoint handicapé:
Attestation du versement de l'allocation d'éducation de l'enfant handicapé (AEEH), carte d'invalidité, ou attestation de versement de l'allocation aux adultes handicapé (AAH)

Pour un conjoint, ascendant ou un enfant gravement malade ou victime d'un accident :
Certificat médical émanant d'un praticien hospitalier attestant la nécessité d'une présence partielle. Ce certificat doit être produit tous les 6 mois.

DUREE ET RENOUVELLEMENT



- L'autorisation est accordée pour une période de 6 mois à 1 an.
- Elle est renouvelable par tacite reconduction pour la même durée, dans la limite de 3 ans.
- A l'issue de ces 3 années, le renouvellement du temps partiel nécessite une demande et une décision expresses.

CONSEQUENCES SUR LA CARRIERE

- **Avancement** : Les périodes de temps partiel sont considérées comme du temps plein pour l'avancement d'échelon et de grade.
- **Rémunération** : Elle est proratisée en fonction de la quotité de temps de travail
- **Retraite** : Le montant de la pension est déterminé en fonction de la durée des service réellement effectués (possibilité de surcotiser)
- **Fin de la période** : La réintégration à temps plein sur l'emploi d'origine, ou à défaut un emploi du grade pour les fonctionnaires (ou un emploi analogue pour les agents contractuels) est de droit.

7/ LA DISPONIBILITE DE DROIT POUR DONNER DES SOINS

LA DISPONIBILITE DE DROIT POUR DONNER DES SOINS

Suspendre son activité pour une présence totale

CONDITIONS D'ACCES ET DUREE

BENEFICIAIRES

La disponibilité est accordée de droit au fonctionnaire pour donner des soins à :

- son conjoint
- son partenaire de PACS
- un enfant à charge
- un ascendant

A la suite d'un accident ou d'une maladie grave, ou en cas de handicap nécessitant la présence d'une tierce personne

DUREE ET RENOUVELLEMENT

- Durée maximale par période : 3 ans
- Renouvellement : sans limitation de durée tant que les conditions sont réunies
- Attention : la demande de renouvellement doit être envoyée trois mois avant la fin de la disponibilité en cours
- Pas de durée minimale prévue

SITUATION DE L'AGENT

Ce qui est maintenu

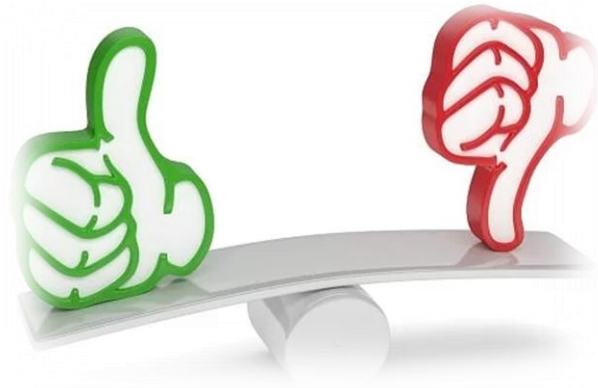
La qualité d'assuré social et le droit aux prestations en espèces (sous certaines conditions)

Ce qui cesse

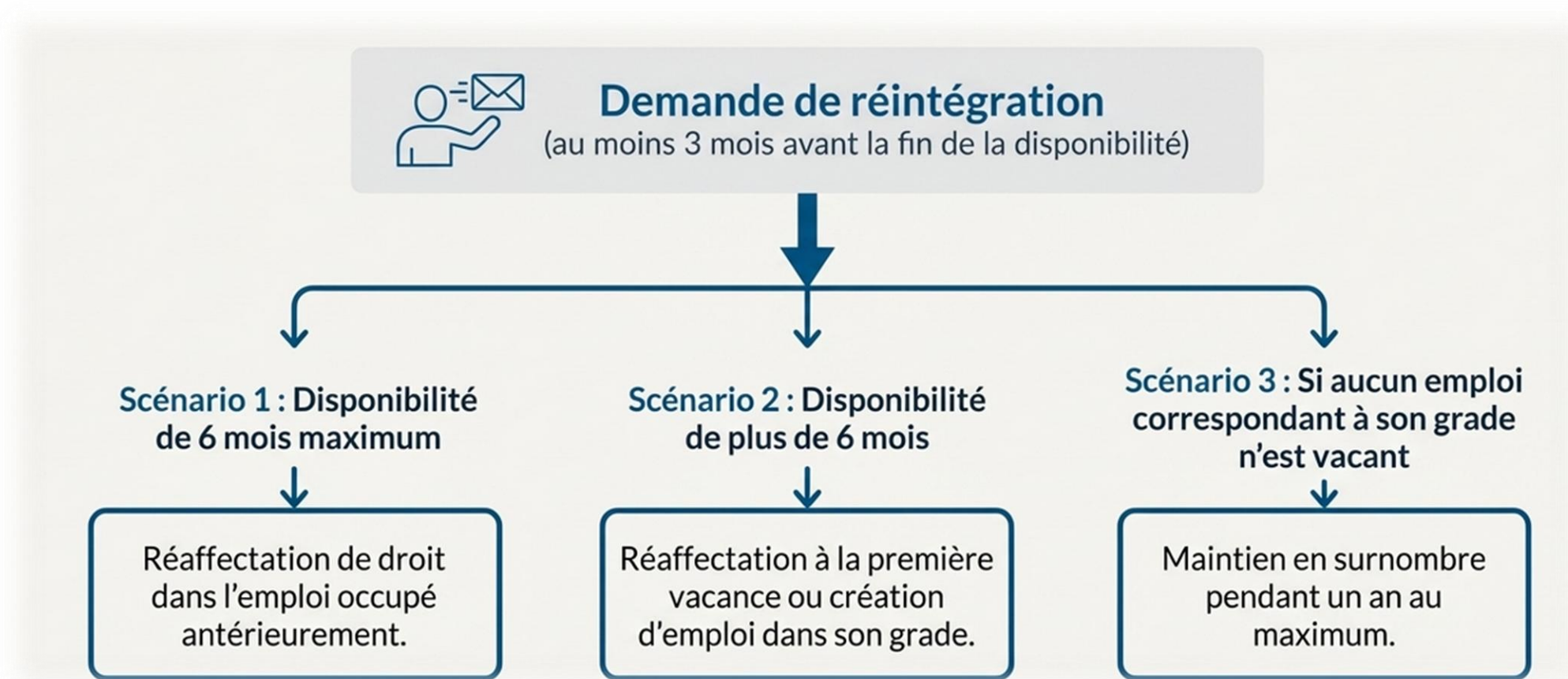
La rémunération

Les droits à l'avancement, sauf si l'agent exerce une activité professionnelle

Les droits à la retraite (via le régime de la CNRACL)



MODALITES DE REINTEGRATION



8/ LIENS UTILES

LES PORTAILS ESSENTIELS POUR LES AIDANTS



Ma Boussole Aidants

<https://maboussoleaidants.fr>

Pour toutes les informations concernant les droits et informations de l'aidant familial.



Pour les personnes âgées

pour-les-personnes-agees.gouv.fr

Le portail national d'information et d'orientation. Facilite l'accès à une information de référence sur les droits, aides et démarches.



La Maison des Aidants

lamaisondesaidants.fr

Portail destiné à tous les aidants d'une personne âgée dépendante ou d'une personne en situation de handicap.

SOUTIEN DIRECT ET CONTACTS UTILES

Services locaux



CAF (Caisse d'Allocations Familiales) : en fonction du lieu de résidence.



CCAS (Centre Communal d'Action Sociale) : en fonction du lieu de résidence.



MDPH (Maison Départementale des Personnes Handicapées) : en fonction du lieu du domicile de la personne aidée.



Assurance Maladie



36 46 : ce numéro du service social de l'Assurance maladie accompagne les personnes dans leur rôle d'aidant familial.

Associations de soutien



Association Française des Aidants : <http://www.aidants.fr>



Avec Nos Proches : Ligne nationale d'écoute et d'information. **01 8 472 9 472** (accessible tous les jours). <http://www.avecnosproches.com/>



9/ RECOMMENDATIONS

RECOMMANDATIONS

- Désigner un référent « Agent aidant »
- Sensibiliser les encadrants de proximité
- Créer un guide de l'agent aidant, recensant les dispositifs locaux et nationaux
- Mobiliser le don de jours, en facilitant les campagnes de dons anonymes
- Accompagner le retour, par le biais d'un entretien de ré-accueil

NOS PROCHAINS WEBINAIRES RH

Fin février : Le compte personnel de formation



MERCI DE VOTRE PARTICIPATION !