LA PARENTALITÉ

LE GUIDE

Inserm

Prendre en compte et accompagner la parentalité dans le cadre professionnel, c'est permettre aux parents de mieux concilier leurs vies professionnelle, personnelle et familiale. L'arrivée d'un enfant fait évoluer les organisations personnelles et professionnelles et nous souhaitons vous accompagner au mieux, tout au long de ce parcours.

Ce guide a pour objectif de mieux informer les personnels sur leurs droits en matière de parentalité.

Il rassemble, dans un document unique, l'ensemble des dispositifs existants et permet ainsi aux parents de mieux les utiliser en les éclairant sur leurs intérêts et sur leurs incidences en termes de carrière, de rémunération ou de retraite. La parentalité est définie comme « l'ensemble des façons d'être et de vivre le fait d'être parent. C'est un processus qui conjugue les différentes dimensions de la fonction parentale, matérielle, psychologique, morale, culturelle, sociale. Elle qualifie le lien entre un adulte et un enfant, quelle que soit la structure familiale dans laquelle il s'inscrit, dans le but d'assurer le soin, le développement et l'éducation de l'enfant. ». Il est donc essentiel de prendre en compte et d'accompagner toutes les réalités de la parentalité : familles monoparentales, coparentalité, adoption, familles recomposées ou homoparentales.

La parentalité est également un élément majeur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes : le travail parental est encore inégalement réparti au sein du couple. Accompagner la parentalité dans le cadre professionnel c'est également viser une harmonisation et un rééquilibrage de la répartition des rôles qui pénalise encore aujourd'hui l'avancement de la carrière des femmes.

Dans son plan pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, l'Inserm s'engage à :

- Faire évoluer les représentations liées à la parentalité
- Créer un environnement favorable aux parents
- Respecter le principe de non discrimination dans l'évolution professionnelle des parents

Nous espérons que ce guide saura répondre à vos questionnements.

Pour toute information complémentaire, contactez le pôle ressources humaines de votre délégation régionale.

SOMMAIRE

1 - Devenir parents

- Grossesse ... 4
- Assistance médicale à la procréation ... 6
- Adoption ... 7
- Entretien parentalité ... 9

2 - L'arrivée de l'enfant

- Déclaration de l'arrivée de l'enfant ... 10
- Mise à jour de la situation familiale ... 12

3 - Les différents types de congés

- Naissance ou arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption ... 14
- Congé de maternité ...16
- Congé de paternité ou d'accueil de l'enfant ... 19
- Congé d'adoption ... 20
- Congé pour se rendre à l'étranger en vue d'une adoption ... 22
- Congé supplémentaire de naissance ... 23
- Congé parental ... 25
- Congé de présence parentale ... 28
- L'entretien d'avant départ ... 30

4 - Le retour au travail

- Entretien de reprise d'activité ... 31
- Organisation du travail et la gestion du temps ... 32
- Temps partiel de droit ... 32
- Allaitement ... 34

5 - Vie de l'enfant

- Garde de l'enfant ... 35
- Ecole ... 39
- Etre présent pour l'enfant malade ou handicapé ... 40
- Vacances et loisirs de l'enfant ... 43

6 - Dans le cadre de la retraite

- Vous avez élevé au moins 3 enfants ... 45
- Vous êtes parents d'un enfant handicapé ... 45

1 - DEVENIR PARENTS

La grossesse

Afin de bénéficier de la prise en charge des examens prénataux par l'assurance maladie, une première constatation médicale de la grossesse doit être effectuée avant la fin du 3e mois de la grossesse par un médecin.

Celle-ci donne lieu à une déclaration de grossesse transmise à la Caisse primaire d'assurance maladie et à la Caisse d'allocations familiales (Caf).

Dès la grossesse confirmée, l'inscription dans une maternité doit être faite le plus tôt possible. Vous devrez prendre au plus tôt un rendez-vous avec le médecin du travail, afin d'évaluer et prévenir **les risques professionnels** auxquels vous êtes potentiellement exposée durant votre grossesse.

La vulnérabilité de l'embryon et du fœtus est maximale pendant les trois premiers mois.

Dès la connaissance de la grossesse, il est donc recommandé aux femmes de prévenir le médecin du travail sans qu'il n'y ait obligation d'informer votre responsable de votre état de grossesse. Le médecin du travail pourra ainsi faire le point sur les expositions, étudier le poste de travail et proposer des mesures préventives.

Coordonnées des services de médecine du travail :

pro.inserm.fr > Santé et sécurité au travail > Médecine de prévention

Ce n'est pas obligatoire mais il est préférable d'informer votre employeur le plus tôt possible pour vous permettre de bénéficier des dispositifs d'accompagnement adaptés à votre situation.

Vous informerez votre responsable pour discuter sur les éventuels changements liés à la grossesse.

Vous adresserez, à votre gestionnaire RH, une copie de votre déclaration de grossesse comprenant la date de début de grossesse ainsi que son terme.

En retour, un courrier vous sera transmis précisant les dates prévisionnelles du congé maternité ainsi que les coordonnées des différents interlocuteurs dont vous pourriez avoir besoin.

Vous exercez votre activité en laboratoire ?

Consultez le guide de la femme enceinte en laboratoire qui est centré sur les risques liés à l'exposition aux produits chimiques, biologiques et radioactifs que l'on peut rencontrer dans nos laboratoires de recherche de l'Inserm.

Autorisations d'absence

Durant la grossesse, des autorisations spéciales d'absences rémunérées sont prévues pour les visites prénatales :

- Pour assister aux séances de préparation à l'accouchement qui ne pourraient pas avoir lieu en dehors de vos heures de travail. Ces autorisations d'absence sont accordées sur avis du médecin du travail au vu des justificatifs de rendez-vous.

- Pour vous rendre aux examens médicaux obligatoires antérieurs ou postérieurs à l'accouchement prévus par l'Assurance Maladie.

Ces absences sont rémunérées et sont considérées comme des périodes de travail effectif.

Le **co-parent** peut bénéficier de trois autorisations d'absences pour accompagner la mère durant les rendez-vous médicaux. Ces autorisations d'absence sont à solliciter auprès du responsable sur justificatifs de rendez-vous.

Aménagement d'horaires et télétravail

Pour faciliter votre grossesse et compte tenu des nécessités de service, vous pouvez bénéficier, sur demande à solliciter auprès du médecin du travail et sous réserve de l'accord de votre hiérarchie :

- D'un **aménagement d'horaires** d'une heure par jour à partir du 3e mois,
- De la possibilité d'exercer en **télétravail** ou d'augmenter votre quotité de jours télétravaillés dans le cadre d'une dérogation sur préconisation médicale.

La grossesse n'a pas d'incidence en matière de droit. Le parent conserve ses droits en matière de congés, de formation, d'ancienneté et de rémunération.

L'assistance médicale à la procréation

L' Assistance Médicale à la Procréation (AMP) répond à un projet parental et s'adresse aux personnes suivantes :

- Couple hétérosexuel
- Couple formé de 2 femmes
- Femme non mariée

Aucune discrimination d'accès à l'AMP n'est possible, notamment sur l'orientation sexuelle ou le statut matrimonial.

Les actes d'AMP sont pris en charge à 100 % par l'Assurance maladie, après accord préalable de la caisse, jusqu'au 43e anniversaire de la mère, pour au maximum :

- 6 inséminations artificielles
- 4 fécondations in vitro (FIV)

Cette prise en charge est la même pour tous.

Autorisations d'absence

Les agents et agentes ayant recours à un parcours de PMA peuvent bénéficier d'une autorisation spéciale d'absence rémunérée pour les rendez-vous médicaux nécessaires à la démarche.

La personne mariée, pacsée ou vivant avec la personne bénéficiant d'une PMA, peut également bénéficier d'autorisations d'absences pour assister aux actes médicaux obligatoires (trois maximum) à chaque protocole d'assistance médicale à la procréation.

Les autorisations d'absence sont à solliciter auprès du responsable. Ces absences sont rémunérées et sont considérées comme des périodes de travail effectif.

L'adoption

Le service d'assistance sociale peut vous accompagner dans votre démarche d'adoption. Pour adopter un enfant, un agrément délivré par le service d'aide sociale à l'enfance (ASE) de votre département est nécessaire que vous souhaitiez adopter un enfant français ou étranger.

Si vous souhaitez adopter en France, après avoir obtenu cet agrément, vous devez adresser une demande d'adoption au service d'adoption du Conseil Départemental.

Si vous souhaitez adopter à l'étranger, vous pouvez vous rapprocher des organismes suivants :

- L'adoption par l'AFA : Agence Française de l'Adoption
- L'adoption via un OAA : Organisme Autorisé pour l'Adoption
- La Mission Adoption Internationale (MAI)

Vous pouvez vous rapprocher de la Caisse d'allocations familiales pour prendre connaissance des aides auxquelles vous pouvez prétendre.

Inserm

- Vous informerez votre responsable pour discuter sur les éventuels changements liés à l'adoption.
- Vous informerez votre gestionnaire RH de la procédure en cours dès que possible.

Autorisations d'absence

Les agents engagés dans une procédure d'adoption peuvent bénéficier d'une autorisation spéciale d'absence (ASA) pour participer aux entretiens obligatoires nécessaires à l'obtention de l'agrément, c'est-à-dire l'autorisation administrative préalable indispensable à l'adoption.
Ces autorisations d'absence sont à solliciter auprès du responsable hiérarchique sur justificatifs de rendez-vous.<

L’entretien de parentalité

Votre gestionnaire RH, informé de de l’arrivée de l’enfant, vous contactera pour vous proposer un entretien parentalité.

Ce temps d’échange sera l’occasion de vous informer sur vos droits et sur les dispositifs dont vous pouvez bénéficier et répondre à toutes les questions concernant votre situation individuelle.

2 - L'ARRIVÉE DE L'ENFANT

La déclaration

ÉTAT CIVIL

QUI ?
La naissance est déclarée par le second parent, le médecin, la sage-femme ou une autre personne qui a assisté à l'accouchement à la mairie du lieu de naissance de l'enfant.

QUAND ?
Dans les 5 jours qui suivent le jour de l'accouchement ou l'arrivée de l'enfant (le jour de l'accouchement n'étant pas compté dans le délai).

DOCUMENTS

- Attestation du médecin ou de la sage-femme,
- Déclaration de choix de nom (si les parents font cette démarche),
- Acte de reconnaissance (si celui-ci a été établi avant la naissance),
- Justificatif de domicile (ou de résidence) de moins de 3 mois (si l'enfant n'a pas encore été reconnu),
- Carte d'identité des parents,
- Si les parents possèdent déjà un livret : livret de famille pour y inscrire l'enfant.

A la suite de cette déclaration, l'enfant sera immédiatement inscrit dans le livret de famille.

SÉCURITÉ SOCIALE

QUI ?
Quelle que soit leur organisme de sécurité sociale, les parents doivent déclarer la naissance puis mettre à jour la carte vitale. Il est conseillé de demander le rattachement de l'enfant aux cartes vitales des deux parents.

QUAND ?
Dès la sortie de la maternité.

CAISSE D'ALLOCATION FAMILIALE

QUI ?
L'un des deux parents doit déclarer la naissance de l'enfant sur le site de la Caf (caf.fr) ou par courrier à l'aide du formulaire dédié disponible sur le site internet. La naissance d'un enfant peut vous permettre d'ouvrir des droits.

QUAND ?
Dès la naissance.

COMPLÉMENTAIRE SANTÉ

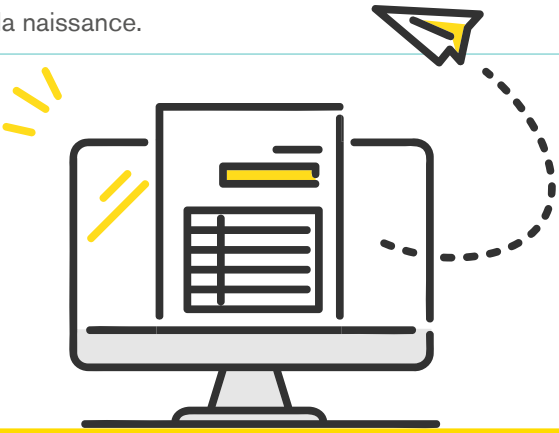
QUI ?
Chaque parent, s'ils ont des mutuelles différentes.

QUAND ?
Dès la naissance.

LES IMPÔTS

QUI ?
Un parent ou les deux, selon la situation, doivent signaler la naissance de l'enfant sur le site impots.gouv.fr afin d'adapter le taux de prélèvement à la source au nombre de personnes à charge.

QUAND ?
Dans les 60 jours qui suivent la naissance.



Mise à jour de la situation familiale

Dans les 8 jours suivants la naissance ou l'arrivée d'un enfant, vous informerez votre gestionnaire RH en lui transmettant une copie de l'extrait de l'acte de naissance ou une copie du certificat d'adoption ou de tout autre document officiel attestant de l'adoption.

Supplément familal de traitement (SFT)

Vous compléterez le formulaire de demande de versement du supplément familial de traitement (SFT) que vous transmettrez à votre gestionnaire RH pour calcul du montant à verser sur la paye du mois suivant la naissance ou l'arrivée de l'enfant.

Le SFT est un complément de rémunération dû à tout agent public qui a au moins un enfant de moins de 20 ans à charge au sens des prestations familiales. Il vous est dû que vous soyez fonctionnaire ou contractuel. Son montant varie selon le nombre d'enfants à charge et, à partir du deuxième enfant, en fonction d'un indice majoré déterminé de la façon suivante :

- si vous êtes fonctionnaire, votre SFT est calculé en fonction de votre indice majoré, dans la limite d'un indice plancher et d'un indice plafond
- si vous êtes agent contractuel, votre SFT est calculé sur la base de l'indice majoré 449 quel que soit le montant de votre rémunération

Demande de versement du supplément familial de traitement :

pro.inserm.fr > Ressources humaines > Rémunération > Éléments complémentaires

12

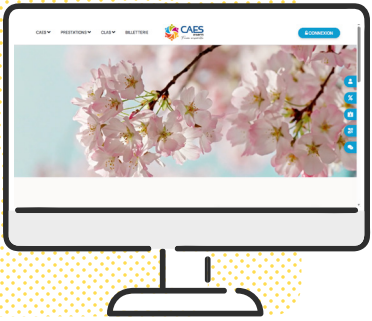
Cet avantage est attribué par foyer. Si votre conjoint est fonctionnaire ou agent contractuel de droit public, vous devez désigner lequel de vous deux percevra le SFT.

Comité d'action et d'entraide sociale

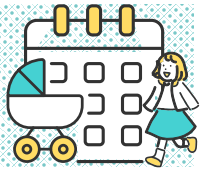
Le parent doit également mettre à jour sa situation familiale sur son espace adhérent du site du Comité d'action et d'entraide sociale de l'Inserm (CAES) afin que soit réévalué son taux de subvention.

CAES :

caesinserm.fr >
Espace adhérent



3 - LES DIFFÉRENTS TYPES DE CONGÉS



Retrouvez les formulaires sur :
pro.inserm.fr > Ressources humaines > Congés et absences > Congés familiaux

- Le congé de naissance ou d'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption
- Le congé de maternité
- Le congé de paternité ou d'accueil de l'enfant
- Le congé d'adoption
- Le congé pour se rendre à l'étranger en vue d'une adoption
- Le congé parental
- Le congé de présence parentale

Le congé de naissance ou d'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption

Le congé de naissance ou le congé d'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption bénéficie aux agents fonctionnaires et aux agents contractuels pour faciliter les diverses démarches liées à la naissance ou à l'arrivée de l'enfant.

Qui en bénéficie ?

Le congé de naissance est accordé à l'agent, fonctionnaire ou contractuel, second parent de l'enfant ou vivant avec la mère de

l'enfant et étant lié avec elle par un pacte civil de solidarité (PACS), un mariage ou un concubinage.

Le congé d'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption est accordé à l'agent, fonctionnaire ou contractuel, à qui un enfant est confié en vue de son adoption par un organisme autorisé.

La durée

CONGÉ DE NAISSANCE	CONGÉ D'ADOPTION
3 jours ouvrables	
Une naissance multiple (jumeaux, triplés, ...) ne prolonge pas la durée du congé.	L'accueil de plusieurs enfants en vue de leur adoption ne prolonge pas la durée du congé.
Le congé est pris de manière continue à partir du jour de la naissance de l'enfant ou du 1er jour ouvrable qui suit.	Le congé est pris de manière continue ou fractionnée dans les 15 jours entourant l'arrivée de l'enfant adopté.
Le congé de 3 jours peut être cumulé avec le congé de paternité et d'accueil de l'enfant.	Le congé de 3 jours n'est pas cumulable avec le congé d'adoption.

La démarche

Le congé de naissance ou le congé d'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption est accordé automatiquement sur simple demande.

+ Vous devrez prévenir votre responsable dès que possible en lui précisant les dates de votre congé
+ Si vous n'êtes pas le parent, vous devez fournir un document qui justifie que vous vivez avec la mère de l'enfant.

Le congé de naissance ou le congé d'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption n'a aucune incidence sur la rémunération et n'impacte pas le solde de vos droits à congés

Le congé de maternité

Qui en bénéficie ?

Le congé de maternité peut être accordé que vous soyez fonctionnaire (en position d'activité, de détachement, ou de congé parental) ou contractuel (sans condition d'ancienneté). Il vous permet de cesser votre activité professionnelle avant et après l'accouchement pour préparer l'arrivée de votre enfant et l'accueillir sereinement.

Les démarches

Avant la naissance :
Dans le mois précédent votre départ en congé, vous recevrez la décision administrative actant votre placement en congé de maternité qui précise les dates de début et de fin du congé. Vous communiquerez au plus tôt les dates de votre congé maternité à votre responsable.

Après la naissance :
Vous ferez parvenir à votre gestionnaire RH, l'acte de naissance de l'enfant notamment pour la prise en compte des situations suivantes :

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

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

✚ **En cas de naissance après le terme** (accouchement tardif), le congé prénatal est prolongé jusqu'à la date effective de l'accouchement sans que le repos postnatal ne soit réduit pour autant.

La durée

Le congé de maternité comprend un congé prénatal (période précédant la date présumée de l'accouchement) et un congé postnatal (période qui suit l'accouchement). Sa durée varie selon le nombre d'enfants déjà à charge avant la naissance et du nombre d'enfant à naître.

SITUATION FAMILIALE AVANT LA NAISSANCE	NOMBRE DE NOUVEAU-NÉS	DURÉE DU CONGÉ (EN SEMAINE)		
		Pré-natal	Post-natal	Total
Pas d'enfant ou un enfant	Un enfant	6	10	**16**
	Jumeaux	12	22	**34**
	Triplés ou plus	24	22	**46**
Deux enfants ou plus	Un enfant	8	18	**26**
	Jumeaux	12	22	**34**
	Triplés ou plus	24	22	**46**

À la demande de l'intéressée, sur avis du médecin du travail et sur présentation d'un certificat émanant du médecin qui a pratiqué l'examen prénatal du sixième mois, le report d'une fraction du congé prénatal sur le congé postnatal est possible, à condition que la période prénatale débute 3 semaines au minimum avant la date présumée de l'accouchement.

Congés supplémentaires

Des congés supplémentaires, dits « **pathologiques** », peuvent également être accordés sur prescription médicale, d'une durée maximale de :

- 2 semaines (14 jours calendaires), consécutives ou non, prescrites avant la date de début du congé prénatal,
- 4 semaines (28 jours calendaires) consécutives, prescrites après la fin du congé postnatal.

Toutes les règles applicables au congé de maternité (effets sur la rémunération, la retraite et le temps de travail) le sont également pour les congés pathologiques.

L'agente, qu'elle soit fonctionnaire ou personnel contractuel, conserve ses droits en matière de congés, de formation, d'ancienneté et la rémunération est maintenue. En cas de service à temps partiel au moment de la mise en maternité, le temps partiel est automatiquement suspendu, ayant pour conséquence le versement d'un plein traitement.

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

Qui en bénéficie ?

Le congé de paternité et d'accueil de l'enfant bénéficie aux agents fonctionnaires et aux agents contractuels (sans condition d'ancienneté) pour accueillir l'enfant sereinement après sa naissance.

Ce congé peut être pris par le second parent de l'enfant ou par la personne qui vit en couple avec la mère (mariage, PACS, concubinage).

La durée

Si le **nourrisson est hospitalisé** immédiatement après sa naissance dans une unité de soins spécialisée, la période de congé de 4 jours peut être prolongée pour la durée de l'hospitalisation, dans une limite de 30 jours.

DURÉE DU CONGÉ DE PATERNITÉ OU D'ACCUEIL DE L'ENFANT		
Nombre d'enfant	**1**	**2 ou plus**
Durée totale du congé	25 jours	32 jours
Jours non fractionnables	4 jours calendaires	4 jours calendaires
	Jours obligatoirement pris consécutivement et immédiatement après le congé de naissance de 3 jours	
Jours fractionnables	21 jours calendaires	28 jours calendaires
	Jours à prendre de maniere fractionnée en deux période d'au moins 5 jours chacune et à prendre obligatoirement dans les 6 mois après la naissance	

Les démarches

Au minimum 1 mois avant la date prévue de l'accouchement, vous enverrez le formulaire **demande de congé de paternité / accueil de l'enfant** rempli et signé par votre responsable, à votre gestionnaire RH avec l'une des pièces justificatives suivantes :

- Un certificat médical précisant la date prévue de l'accouchement ;
- Le document officiel mentionnant la date d'arrivée de l'enfant adopté au sein de votre foyer ;
- Toute pièce justifiant que vous êtes le second parent de l'enfant ou la personne qui vit avec la mère.

Dans les 8 jours suivants l'accouchement, vous transmettrez à votre gestionnaire RH toute pièce confirmant la naissance de l'enfant.

Le bénéficiaire, qu'il soit fonctionnaire ou personnel contractuel, conserve ses droits en matière de congés, de formation, d'ancienneté et la rémunération est maintenue.

Le congé d'adoption

Qui en bénéficie ?

Le congé d'adoption bénéficie aux agents fonctionnaires et aux agents contractuels (sans condition d'ancienneté) auxquels un organisme autorisé confie un ou plusieurs enfants de moins de 15 ans en vue de leur adoption.

Le congé d'adoption peut être accordé à l'un ou l'autre des parents adoptants. Si vous et l'autre parent adoptant êtes tous deux fonctionnaires en activité, le congé peut être réparti entre vous.

La durée

La durée du congé d'adoption varie selon le nombre d'enfants adoptés, le nombre d'enfants que vous avez déjà à charge et selon que le congé est réparti ou non entre les 2 parents.

ENFANTS ADOPTÉS	ENFANTS À CHARGE	DURÉE DU CONGÉ SI PRIS PAR UN SEUL PARENT	DURÉE DU CONGÉ SI RÉPARTI ENTRE LES 2 PARENTS
1	0 ou 1	16 semaines	16 semaines + 25 jours
	2 ou plus	18 semaines	18 semaines + 25 jours
2 ou +	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 la plus courte est au moins égale à 25 jours. Ces deux périodes peuvent être prises en même temps. La somme de vos deux périodes de congés ne peut dépasser la durée légale du congé d'adoption la plus longue.

Le congé débute, à votre choix, à la date d'arrivée de l'enfant au foyer ou au maximum 7 jours avant cette date d'arrivée. Vous pouvez demander à ce que le congé d'adoption succède au congé d'arrivée de l'enfant adopté de trois jours.

Les démarches

Envoi du formulaire **demande de congé d'adoption** rempli à votre gestionnaire RH accompagné des pièces justificatives suivantes :

✚ Déclaration sur l'honneur du conjoint attestant qu'il ne bénéficie pas d'un congé d'adoption au titre de l'enfant adopté ou, le cas échéant, que le congé est réparti entre les deux fonctionnaires adoptants

21

✚ Certificat d'adoption ou de tout autre document officiel attestant de l'adoption

Vous informerez votre responsable de votre demande de congé d'adoption et lui communiquerez la date d'arrivée de l'enfant ainsi que vos dates prévisionnelles de congé.

Le congé d'adoption est accordé de plein droit et **rémunéré** dans les mêmes conditions que le congé de maternité. Si vous travailliez à temps partiel avant votre congé, vous êtes rétabli à temps plein pendant la durée du congé.

Le congé pour se rendre à l'étranger en vue d'une adoption

Si vous êtes titulaire d'un agrément et que vous souhaitez vous rendre en outre-mer ou à l'étranger en vue d'une adoption, vous pouvez bénéficier sur demande d'**un congé non rémunéré de 6 semaines maximum** ou d'un placement en disponibilité si vous êtes fonctionnaire.

Vous informerez votre responsable et votre gestionnaire RH au moins 1 mois avant le départ.

Le congé supplémentaire de naissance

Le congé supplémentaire vise à accompagner les parents durant les premiers mois suivant la naissance ou l'arrivée de l'enfant au foyer.

Qui en bénéficie ?

- Les fonctionnaires titulaires et stagiaires ;
- Les agents contractuels (dans les mêmes conditions que les fonctionnaires ;
- Les apprentis.

Ce congé peut être pris par chacun des parents, simultanément ou en alternance, après épuisement des droits aux congés suivants : le congé de maternité, le congé de paternité et d'accueil de l'enfant, le congé d'adoption et le congé de naissance.

La durée

Sa durée est de 1 à 2 mois, au choix de l'agent. Si l'agent choisit de bénéficier de de deux mois de congé, il peut fractionner son congé en deux périodes d'un mois.

Il doit être pris dans un délai de 9 mois suivant la naissance ou l'arrivée de l'enfant au foyer.

La rémunération

La rémunération est fixée à :

- 70 % du traitement le premier mois ;
- 60 % du traitement le second mois.

Les démarches

Vous devez adresser votre demande de congé supplémentaire de naissance à votre gestionnaire RH, au moins un mois avant la date de début souhaitée du congé, au moyen du formulaire « demande de congé supplémentaire de naissance » disponible sur Inserm Pro.

Le délai d'un mois est réduit à 15 jours si le congé supplémentaire de naissance suit immédiatement le congé de paternité et d'accueil de l'enfant ou le congé d'adoption et si vous souhaitez débuter votre congé supplémentaire de naissance au cours du mois suivant la naissance ou l'arrivée de l'enfant à votre foyer.

La demande doit préciser la date de prise du congé, sa durée et si vous souhaitez le fractionner, les dates de ce fractionnement.

Ce congé est considéré comme une période d'activité pour l'avancement et la retraite.

Le congé parental

Le congé parental est une position administrative dans laquelle vous cessez de travailler pour élever votre enfant jusqu'à l'âge de trois ans.

Il est accordé de droit, sous réserve d'en faire la demande, après la naissance d'un ou plusieurs enfants ou lors de l'arrivée au foyer d'un ou plusieurs enfants de moins de 16 ans adoptés ou confiés en vue de leur adoption.

Qui en bénéficie ?

Le congé parental est accordé à l'un ou à l'autre des parents ou aux deux simultanément qu'ils soient fonctionnaires titulaires, en position d'activité ou de détachement, ou fonctionnaires stagiaires.

Le congé parental est également ouvert aux agents contractuels en activité justifiant d'au moins une année de services continus à l'Inserm à la date de naissance ou d'arrivée au foyer de l'enfant. Sa durée ne peut alors excéder la date de fin du contrat.

Il peut être accordé que l'agent soit à temps complet, à temps incomplet ou à temps partiel.

La durée

Le congé parental est accordé par période de 2 à 6 mois renouvelable continue. Il peut débuter à tout moment au cours de la période y ouvrant droit.

Il peut être renouvelé dans la limite des durées maximales suivantes :

DURÉE MAXIMALE DU CONGÉ DE PARENTAL POUR NAISSANCE	
Nombre d'enfants nés simultanément	**Durée maximale**
Un enfant	Jusqu'au 3e anniversaire de l'enfant
Jumeaux	Jusqu'à l'entrée en maternelle des enfants
Triplés ou plus	5 prolongations possibles au maximum jusqu'au 6e anniversaire des enfants

DURÉE MAXIMALE DU CONGÉ DE PARENTAL POUR ADOPTION		
Un enfant ou jumeaux	Si l'enfant à moins de 3 ans	3 ans à partir de la date d'arrivée au sein du foyer de l'enfant
	Si l'enfant a plus de 3 ans et moins de 16 ans	1 an à partir de la date d'arrivée au sein du foyer de ou des enfant
Triplés ou plus	5 prolongations possibles au maximum jusqu'au 6e anniversaire du plus jeune des enfants	

Les démarches

Vous ferez parvenir votre demande de placement en congé parental au moins 2 mois avant la date souhaitée de début du congé à votre gestionnaire RH au moyen du formulaire **demande de congé parental.**

Le renouvellement du congé parental n'est pas automatique.
Si vous souhaitez renouveler votre congé parental, vous devrez en faire la demande auprès de votre gestionnaire RH au moins un mois avant son terme. Si vous ne respectez pas ce délai minimum, il sera automatiquement mis fin au congé.

Le congé parental est un congé non rémunéré pendant lequel vous cessez votre activité professionnelle pour élever votre enfant. Il peut être accordé :

- Après la naissance d'un ou plusieurs enfants ;
- Lors de l'adoption d'un ou plusieurs enfants de moins de 16 ans.

Sous réserve d'en remplir les conditions d'attributions, vous pouvez percevoir la prestation partagée d'éducation de l'enfant (PreParE) de la Caf.

Si une grossesse survient durant cette période, le congé parental prend fin à la date de début du congé de maternité ou d'adoption ou de paternité.

Les périodes de congé parental intervenues depuis le 7 août 2019 sont prises en compte, dans la limite de 5 ans pour l'ensemble de la carrière, pour l'avancement d'échelon et de grade. Le congé parental est pris en compte pour la constitution des droits à pension dans des conditions variables pour les fonctionnaires et les agents contractuels.

La réintégration après un congé parental

Que la fin de votre congé parental approche ou que vous souhaitiez écourter celui-ci, vous devez **demander votre réintégration** auprès de votre gestionnaire RH, au moins 1 mois avant la fin de la période de congé parental en cours.

Si vous êtes fonctionnaire, la réintégration dans votre corps d'origine sera automatiquement prononcée. Vous bénéficierez d'un entretien avec la responsable des ressources humaines, au moins 4 semaines avant votre réintégration, pour en examiner les conditions. Si celle-ci ne peut se faire sur votre précédent emploi, un poste, correspondant à votre corps d'appartenance, vous sera proposé, affecté, dans la mesure du possible, dans une structure la plus proche du dernier lieu de travail ou, à la demande, la plus proche du domicile.

Une visite médicale de reprise avec le médecin du travail de l'Inserm sera également à prévoir.

Le congé de présence parentale

Le congé de présence parentale permet à l'un des parents de cesser ou de réduire son activité professionnelle pour donner des soins à un enfant à charge malade, handicapé ou accidenté.

Qui en bénéficie ?

Le congé de présence parentale bénéficie à la mère ou au père d'un enfant à charge dont la maladie, un accident ou le handicap présente une particulière gravité rendant indispensables la présence soutenue d'un parent et des soins contraignants. Il est accordé de droit, sous réserve d'en faire la demande, aux agents fonctionnaires ou contractuels à temps complet ou non complet.

La durée

La durée maximale du congé de présence parentale est fixée à 310 jours ouvrés (jours effectivement travaillés soit cinq par semaine) au cours d'une période de 36 mois, pour un même enfant et pour la même pathologie.

La durée du congé est égale à la durée du traitement de l'enfant définie dans le certificat médical.

Au terme de cette durée fixée par le certificat médical, ou en cas de rechute ou de récidive de la pathologie qui affecte l'enfant, le bénéfice du droit à congé peut être prolongé ou rouvert pour une nouvelle durée sur présentation d'un nouveau certificat médical, dans la limite des 310 jours ouvrés sur une période de 36 mois. Le décompte de cette période s'effectue à partir de la date initiale d'ouverture du droit à congé.

Le nombre de jours de congé étant accordé «pour un même enfant et en raison d'une même pathologie», un nouveau décompte de 310 jours peut être ouvert en cas de nouvelle pathologie apparaissant au cours d'une même période, sans attendre l'expiration des 36 mois.

Lorsque la durée prévisible du traitement de l'enfant fait l'objet d'un nouvel examen, dans les conditions et selon les modalités et la périodicité requises, le fonctionnaire transmet un nouveau certificat médical à l'autorité territoriale.

Les démarches

Vous ferez parvenir votre demande de placement en congé de présence parentale à votre gestionnaire RH au moyen du formulaire **demande de congé de présence parentale** accompagné d'un certificat médical établi par le médecin qui suit l'enfant. Ce certificat atteste de la gravité de la maladie, de l'accident ou du handicap de l'enfant et de la nécessité de la présence soutenue d'un parent et de soins contraignants et précise la durée prévisible du traitement.

En cas de prolongation ou de réouverture du congé de présence parentale, vous transmettrez un nouveau certificat médical à votre gestionnaire RH.

Vous informerez votre responsable au moins 15 jours avant le début du congé ou avant la fin du congé en cas de prolongation de celui-ci.

Si vous êtes fonctionnaire, vous conservez vos droits à l'avancement. Si vous êtes un agent contractuel, ce congé compte comme ancienneté. Pour les fonctionnaires stagiaires, le stage est prolongé des jours ouvrés non effectués.

Ce congé n'est pas rémunéré, néanmoins, la Caf peut verser l'allocation journalière de présence parentale.

L'entretien d'avant départ

Avant le départ en congé, qui va entraîner une longue absence, un entretien est systématiquement organisé avec le responsable afin de fixer les modalités permettant un congé et un retour dans les meilleures conditions.

Cet entretien permettra d'assurer une continuité pour le bon fonctionnement du service : revue des dossiers en cours, points de vigilance, organisation du suivi des dossiers etc…

4 - LE RETOUR AU TRAVAIL :
Conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle

L'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle est l'un des facteurs déterminants de la qualité de vie au travail, de la qualité de vie personnelle et de la progression de l'égalité au travail entre les femmes et les hommes. C'est particulièrement vrai avec la parentalité et la charge des responsabilités familiales.

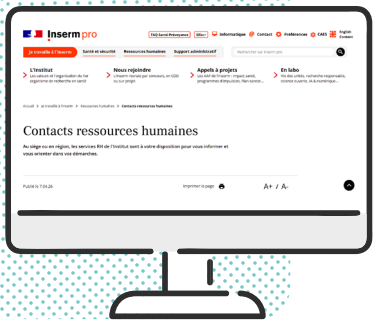
L'entretien de reprise d'activité

Après une longue absence, pour accompagner et faciliter votre reprise d'activité, un entretien obligatoire avec votre responsable vous sera proposé. Il vous permettra de prendre connaissance de tous les changements intervenus durant votre absence et de prendre en compte l'éventualité d'une évolution de vos missions et de votre environnement de travail. Il permettra également d'identifier d'éventuels besoins en formation et de prévoir, si nécessaire, un aménagement des conditions et des horaires de travail.

Vous pourrez également solliciter un entretien auprès du pôle développement RH de la délégation régionale.

Coordonnées des pôles RH :

pro.inserm.fr >
Contacts (haut de page) >
Ressources Humaines

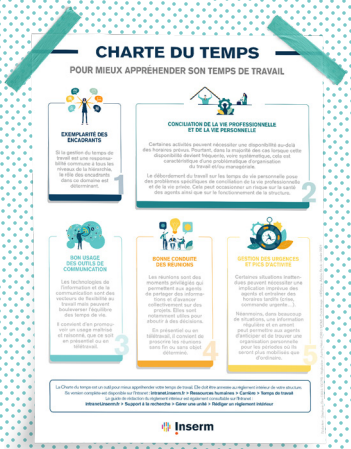


L'organisation du travail et la gestion du temps

L'organisation du travail et la gestion du temps jouent un rôle prépondérant dans l'équilibre entre travail et vie privée.

L'Inserm a élaboré une charte du temps pour promouvoir des principes et des bonnes pratiques permettant d'accompagner tous les collectifs de travail à mieux organiser les temps de travail des personnels.

Elle a été conçue comme un outil devant permettre une réflexion au sein des entités de travail pour définir et adopter la manière la plus efficace d'organiser le travail compte tenu des contraintes et des spécificités de chaque environnement de travail.



Retrouvez la charte du temps sur :

pro.inserm.fr >
Ressources Humaines >
Organisation du travail >
Temps de travail

Le temps partiel de droit

Qui en bénéficie ?

La mère ou le père d'un enfant, qu'il soit fonctionnaire ou contractuel peut demander de droit d'exercer ses fonctions à temps partiel dans les situations suivantes :

✚ Après une naissance ou une adoption
✚ Pour donner des soins à un enfant à charge atteint d'un handicap nécessitant la présence du parent ou victime d'un accident ou d'une maladie grave

Si vous êtes agent contractuel, vous devrez toutefois justifier d'une année de services publics à temps complet dans la fonction publique d'Etat.

La durée

La durée initiale est comprise entre 6 mois et 1 an, renouvelable pour la même durée par tacite reconduction dans la limite de 3 ans :

✚ Le temps partiel pour élever un enfant est ouvert de droit jusqu'au 3e anniversaire de l'enfant
✚ Le temps partiel pour élever un enfant adopté est ouvert de droit jusqu'à la 3e année qui suit l'arrivée au foyer de l'enfant adopté, quel que soit son âge.

À l'issue de cette période de trois ans, le renouvellement de l'autorisation de travail à temps partiel doit faire l'objet d'une demande et d'une décision expresses.

La démarche

Vous transmettrez votre demande à votre gestionnaire RH au moyen du formulaire **demande de travail à temps partiel** accompagné des pièces justificatives au plus tard deux mois avant le début de la période souhaitée.

Votre gestionnaire RH vous proposera un entretien pour balayer toutes les informations utiles concernant la mise en temps partiel, notamment en matière de rémunération et de complément de cotisation.

Demande de temps partiel :

pro.inserm.fr >
Ressources humaines >
Temps de travail >
Temps partiel

Effet sur la rémunération

QUOTITÉ DE TRAVAIL DEMANDÉ (% DU TEMPS PLEIN)		
50, 60 ou 70%	**80%**	**90%**
Rémunération calculée proportionnellement à la quotité choisie	Rémunération égale à 6/7e (85,71%) de la rémunération à temps plein	Rémunération égale à 32/35e (91,42%) de la rémunération à temps plein

L'allaitement

Vous avez la possibilité de tirer votre lait sur votre lieu de travail, pendant une année à compter du jour de la naissance de votre enfant. Vous pourrez bénéficier d'un aménagement horaire d'une heure maximum par jour à prendre en deux fois, sous réserve des nécessités de service.

Lorsque le site ne possède pas une organisation matérielle appropriée, il appartient au responsable (en raison de la durée et de la fréquence des absences nécessaires) d'apprécier les facilités de service qu'il peut accorder, compte tenu de la proximité du lieu où se trouve l'enfant.

5 - LA VIE DE L'ENFANT

La garde

Vous pouvez choisir de confier la garde de votre enfant à une personne (salariée à domicile ou à un ou une assistante maternelle) ou bien à une structure de garde collective (crèche).

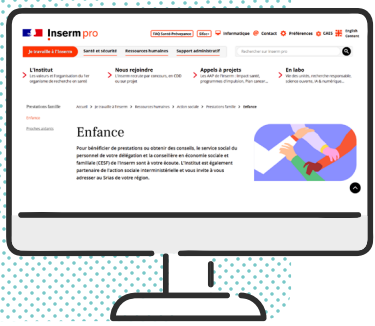
Les tarifs de ces structures peuvent varier en fonction de vos revenus et de votre composition familiale. Vous obtiendrez de plus amples informations en vous rapprochant de la Caf et/ou de la mairie de votre lieu de résidence.

Les chèques Emploi-Service Universel (CESU)

Le chèque Emploi-Service Universel (CESU) est un titre de paiement accordé aux agents qui, pour leurs enfants de moins de six ans, ont recours à un mode de garde agréé (crèche, assistante maternelle…). Il permet de régler tout ou partie des frais de garde. Le nombre de titres accordés, d'une valeur de 5, 10, 15 ou 20 €, est fonction du montant de l'aide à laquelle le bénéficiaire peut prétendre.

Formulaire CESU :

pro.inserm.fr > Ressources Humaines > Action sociale > Prestations famille > Enfance



Les bénéficiaires sont :

- Les fonctionnaires (titulaires ou stagiaires) à l'exception des retraités
- Les agents recrutés en contrat à durée déterminée pour une durée supérieure à un an
- Les conjoints survivants des bénéficiaires titulaires d'une pension de réversion

La demande de chèques CESU doît être envoyée directement, complétée et signée avec le formulaire CESU qui doit comporter l'ensemble des pièces justificatives demandées à l'adresse suivante : Chèque domicile – Dispositif Inserm CS 80078 – 51203 Epernay Cedex, ou par courriel à l'adresse suivante : chequedomicile.inserm@up.coop.

Demande de place en crèche

Places en crèche des SRIAS

Les agents de l'Inserm peuvent être éligibles au dispositif de demande de places en crèche auprès des Sections Régionales Interministérielles d'Action Sociale (SRIAS) qui réservent des berceaux au bénéfice des agents de l'Etat. Renseignez-vous auprès de votre gestionnaire RH. Tous les renseignements nécessaires et la procédure d'inscription sont à retrouver sur le site de la SRIAS de votre région.

Ces réservations dites « interministérielles » viennent en complément de l'offre de droit commun proposées par les mairies et les établissements privés. Les places étant limitées, il est recommandé de ne pas se limiter à cette seule démarche.

Les demandes de place en crèche se font, à partir du 5e ou du 6e mois de grossesse, auprès des services petite enfance des communes pour les crèches municipales et associatives et directement auprès des directions de crèche pour les établissements privés (dès le début de la grossesse).

Places en crèche Babilou

L'Inserm a établi un partenariat national avec Babilou, une entreprise qui gère près de 500 crèches dans toute la France. Ce partenariat offre aux agents de l'Inserm un accès privilégié à des places en crèche au sein du réseau. L'Institut prend en charge le tarif de la place, mais une part famille reste à régler, dont le montant varie en fonction de la situation personnelle de chaque agent. Une simulation est disponible lors de la demande en ligne.

La campagne d'attribution des places en crèche se déroule chaque année au deuxième trimestre. Ce fonctionnement par campagne annuelle permet d'organiser la répartition d'un nombre limité de places dans des conditions équitables, en examinant l'ensemble des demandes sur une même période.

Pour bénéficier d'une place dans une crèche Babilou :

- Il faut travailler depuis plus d'un an à l'Inserm, quel que soit le poste ou le type de contrat,
- la demande doit concerner un accueil d'au moins 4 jours par semaine.

En savoir plus sur le partenariat de l'Inserm avec Babilou

pro.inserm.fr >
Ressources humaines >
Action sociale > Prestation famille
Enfance

Allocation aux parents d'enfants handicapés

Des aides financières peuvent être mises en place si votre enfant est porteur d'un handicap.

L'allocation d'éducation de l'enfant handicapé (AEEH) est destinée à compenser vos dépenses liées à la situation de handicap de votre enfant de moins de 20 ans. L'AEEH est versée aux parents. Elle peut être complétée, dans certains cas, par d'autres allocations. Il conviendra de prendre l'attache de la Maison Départementale des Personnes Handicapées pour en faire la demande.

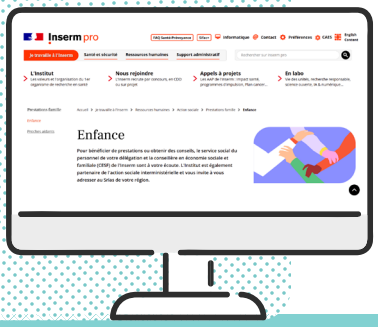
Vous pouvez également bénéficier de l'allocation aux parents d'enfants handicapés de moins de 20 ans (APEH).

Les conditions d'attribution sont les suivantes :
✚ L'enfant au titre duquel est versée l'allocation doit être âgé de moins de 20 ans et avoir un taux d'incapacité de 50 % ou plus ;
✚ Les parents doivent être bénéficiaires de l'allocation d'éducation de l'enfant handicapé (AEEH) ;
✚ L'enfant ne doit pas être placé en internat, dans un établissement avec prise en charge intégrale par l'assurance maladie ou l'Etat.

Pour bénéficier de cette allocation, remplissez et transmettez le formulaire de **demande d'allocation aux parents d'enfants handicapés ou infirmes de moins de 20 ans** accompagné de toutes les pièces justificatives à votre gestionnaire RH.

Alocation aux parents d'enfants handicapés ou infirmes de moins de 20 ans :

pro.inserm.fr > Ressources Humaines > Action sociale > Prestations famille > Enfance



L'école

Pour l'entrée en école maternelle ou élémentaire, l'inscription se fait d'abord en mairie et ensuite à l'école, auprès du directeur qui enregistre l'inscription au plus tard au mois de juin précédant la rentrée scolaire. Les inscriptions en mairie se font en début d'année.

Si l'enfant est handicapé et qu'il ne peut pas prendre les transports en commun, la Commission des droits de l'autonomie des personnes handicapés (CDAPH) peut donner son accord afin que l'enfant puisse bénéficier d'une prise en charge des frais de transport.

Aménagement d'horaires pour la rentrée scolaire

Le jour de la rentrée scolaire, vous pourrez bénéficier, sous réserve que votre responsable soit prévenu, de facilités d'horaires à condition que votre ou vos enfants soient inscrits ou doivent s'inscrire dans un établissement d'enseignement préélémentaire ou élémentaire.

Parents d'élèves

Des autorisations spéciales d'absence rémunérées, à solliciter auprès du responsable, peuvent être accordées aux représentants élus des parents d'élèves et délégués de parents d'élèves pour participer aux réunions suivantes :

- Comités de parents et conseils d'école dans les écoles maternelles ou élémentaires,
- Commissions permanentes, conseils de classe et conseils d'administration dans les collèges, lycées et établissements d'éducation spéciale.

Des autorisations d'absence pourront également être accordées aux personnes chargées d'assurer l'organisation et le bon déroulement des élections des représentants des parents d'élèves aux conseils d'école.

Etre présent pour l'enfant malade ou handicapé

Assurer momentanément la garde d'un enfant

Une autorisation spéciale d'absence rémunérée peut être accordée, jusqu'au jour du 16e anniversaire de l'enfant, pour :

- Soigner un enfant malade,
- Assurer la garde d'un enfant si l'accueil habituel n'est pas possible pour une raison imprévue.

Il n'y a pas de limite d'âge pour un enfant porteur d'un handicap. L'autorisation d'absence est à solliciter auprès du responsable sur présentation d'un justificatif : certificat médical ou toute autre pièce justifiant la présence du parent auprès de l'enfant.

Les autorisations d'absence sont accordées par famille, quel que soit le nombre d'enfants et leur nombre varie selon que vous vivez seul ou en couple. Leur décompte s'effectue par année civile et sans qu'aucun report d'une année sur l'autre puisse être autorisé.

VOUS VIVEZ EN COUPLE

Le nombre maximum de jours d'autorisation d'absence qui peut être accordé par an varie en fonction de la situation de l'autre parent.

Couple d'agents publics Les autorisations d'absence peuvent être réparties entre eux à leur convenance	
Agents à temps plein	Agents à temps partiel
6 jours par an [1]	**Temps partiel à 50% 3 jours par an** [2] **Temps partiel à 80% 5 jours par an** [2]
Conjoint en recherche d'emploi **Conjoint ne bénéficiant pas d'autorisation d'absence**	
Agents à temps plein	Agents à temps partiel
12 jours par an [3]	**Temps partiel à 50% 6 jours par an** [4] **Temps partiel à 80% 10 jours par an** [4]
Conjoint bénéficiant de moins d'autorisations d'absence que vous	
12 jours par an – le nombre annuel de jours autorisés pour le conjoint [5]	

VOUS VIVEZ SEUL

Agents à temps plein	Agents à temps partiel
12 jours par an [1]	**Temps partiel à 50% 6 jours par an** [4] **Temps partiel à 80% 10 jours par an** [4]

[1] Le nombre de jours d'autorisation d'absence susceptible d'être accordé est égal aux obligations hebdomadaires de service (5 jours) + 1 jour - [2] Le nombre de jours d'autorisation d'absence susceptible d'être accordé est égal au produit des obligations hebdomadaires de service d'un agent travaillant à temps plein dans les mêmes conditions + 1 jour, par la quotité de travail à temps partiel de l'agent intéressé - [3] Le nombre de jours d'autorisation d'absence susceptible d'être accordé est égal à deux fois les obligations hebdomadaires de service (5jours) + 2 jours - [4] Le nombre de jours d'autorisation d'absence susceptible d'être accordé est égal au produit des obligations hebdomadaires de service d'un agent travaillant à temps plein dans les mêmes conditions + 2 jour, par la quotité de travail à temps partiel de l'agent intéressé - [5] Le nombre de jours d'autorisations d'absence est égal à la différence entre 2 fois le nombre de jours travaillés par semaine + 2 jours et les autorisations d'absence du conjoint.

Le don de jours de congés

Les fonctionnaires et agents contractuels de l'Inserm peuvent renoncer anonymement et sans contrepartie à tout ou partie de leurs jours de repos non pris, au bénéfice d'un collègue, parent d'un enfant malade, porteur d'un handicap, en perte d'autonomie ou qui décède. Les jours donnés alimentent une enveloppe nationale qui est distribuée sur demande justifiée.

Vous pouvez bénéficier d'un don de jours de congé supplémentaires sans perte de rémunération si :

- vous assumez la charge d'un enfant âgé de moins de vingt ans, atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident d'une particulière gravité rendant indispensable une présence soutenue et des soins contraignants.
- Vous êtes parent d'un enfant ou avez un enfant à charge qui décède avant 25 ans.
- Vous venez en aide à un enfant à charge atteint d'une perte d'autonomie d'une particulière gravité ou présentant un handicap.

Pour cela vous devez **remplir le formulaire de demande d'attribution de jours de congé** et le transmettre, accompagné des pièces justificatives nécessaires, à votre gestionnaire RH qui dispose d'un délai de 15 jours ouvrables pour vous informer du nombre de jours de repos accordés, dans la limite de 90 jours par enfant et par année civile.

En cas d'enfant malade, ces jours peuvent être fractionnés sur demande du médecin de l'enfant. En cas de décès de l'enfant, ces jours peuvent être fractionnés à la demande de l'agent.

Demande d'attribution de jours de congé :

pro.inserm.fr > Ressources Humaines > Congé et absence > Don de congé

Vacances et loisirs de l'enfant

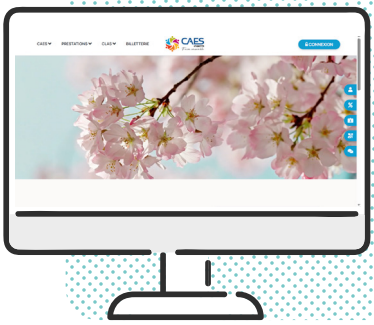
Le CAES (Comité d'action et d'entraide sociale) de l'Inserm subventionne les séjours pendant les vacances scolaires (avec ou sans hébergement) ainsi que les classes transplantées, les activités sportives, culturelles et de loisirs en période scolaire et les centres aérés. Ces activités sont soumises à des plafonds de prix et de durée.

Le CAES propose et subventionne :

✚ Une sélection de séjours pendant les vacances scolaires avec des thématiques très diverses selon les périodes : ski, linguistique, équitation, multi-activités...

✚ Des activités pendant les périodes de vacances scolaires : activités sportives ou culturelles sans hébergement ; séjours de vacances en France ou à l'étranger (colonies, séjours linguistiques) ; d'autres séjours de vacances agréés par le ministère de la jeunesse et des sports ;

✚ Des activités extrascolaires et périscolaires : les séjours scolaires (classes de neige) ; les centres aérés ; activités sportives, culturelles et de loisirs en période scolaire ; les activités périscolaires proposées par les communes en prolongement de la journée de classe.



CAES :

caesinserm.fr >
Espace adhérent

Le CAES propose des subventions allant de 20% à 70% pour les séjours des **enfants en situation de handicap**. Il peut être accordé lorsque la maladie, l'accident ou le handicap grave d'un enfant à charge nécessite votre présence (mère ou père) auprès de lui.

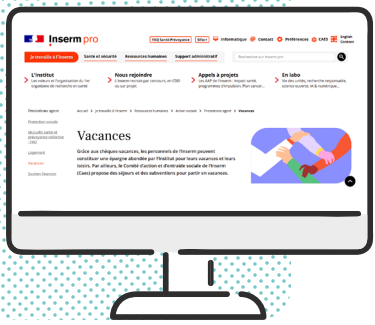
Les enfants handicapés peuvent également bénéficier de modalités de subventionnement particulières pour certaines activités. Pour les séjours à la neige, une aide complémentaire peut être attribuée.

En fonction de vos ressources, si vous êtes fonctionnaires ou agents contractuels depuis plus de 7 mois, vous pouvez bénéficier de **chèques-vacances de l'Agence nationale pour les chèques-vacances (ANCV)** et constituer une épargne abondée par l'établissement pour vos vacances familiales.

Sous forme de coupures de 10 ou 20 €, ces chèques vacances permettent le paiement de certaines dépenses de vacances, sur le territoire national (transport, hébergement, repas et activités de loisirs).

En savoir plus sur les chèques-vacances :

pro.inserm.fr > Ressources Humaines > Action sociale > Prestations agent > Vacances



6 - DANS LE CADRE DE LA RETRAITE

Vous avez élevé au moins 3 enfants

Si vous avez élevé au moins trois enfants pendant au moins 9 ans avant leur 16e anniversaire, ou avant l'âge où ils ont cessé de donner droit aux prestations familiales (20 ans), vous pouvez bénéficier d'une majoration de votre pension. La majoration est de 10% pour trois enfants, puis de 5% par enfant supplémentaire à partir du quatrième.

Il peut s'agir de vos enfants légitimes ou adoptifs, de ceux de votre conjoint, des enfants sous tutelle ou recueillis.

En cas de séparation, vous devrez établir que vous les avez eus à charge pendant la durée ci-dessus (justificatifs : pension alimentaire, avis d'imposition, certificat de scolarité…)

Vous êtes parent d'un atteint d'une invalidité

Un parent, quel que soit son âge, d'un enfant atteint d'une invalidité peut bénéficier d'une pension, sous les conditions suivantes :

- Votre enfant doit être âgé de plus d'un an et atteint d'une invalidité égale ou supérieure à 80 %
- Vous devez avoir accompli au moins 15 ans de services effectifs
- Vous devez avoir interrompu ou réduit votre activité professionnelle pour vous occuper de votre enfant invalide.

Le fonctionnaire ayant élevé un enfant handicapé peut, sous conditions, bénéficier d'une majoration de durée d'assurance retraite limitée à 4 trimestres.

Rédaction : Stéphanie Azalbert, Cécile Fréry, Laurie Guillemotonia (Délégation régionnale de Toulouse), Laetitia Le Balc'h (Département des ressources humaines) Réalisation : Audrey Peloni (SdevRH - Département des ressources humaines) - Illustrations : AdobeStock, @Emma - Septembre 2022 - Mis à jour en juin 2026.

Inserm