



INRAE



Accompagnement de la parentalité

Guide pratique

V. 06/2026



Sommaire

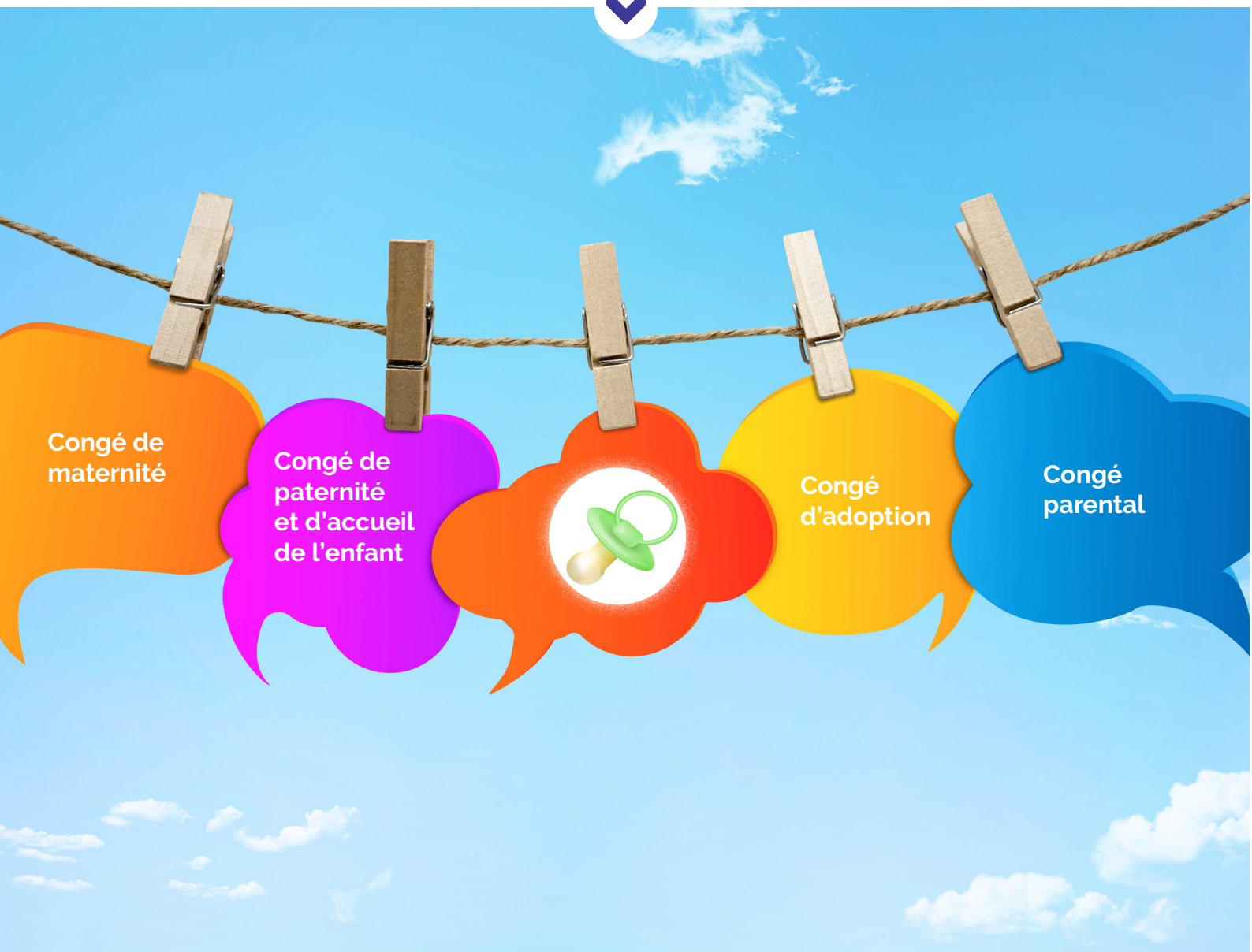
1. Les congés en lien avec l'arrivée de l'enfant	4
▶ Le congé maternité	5
▶ Le congé de paternité et d'accueil de l'enfant	8
▶ Le congé d'adoption	9
▶ Le congé supplémentaire de naissance	10
▶ Le congé parental	11
2. Les autorisations spéciales d'absence	12
▶ Pendant la maternité	13
▶ Lors des événements familiaux	14
▶ Dans la vie courante	15
3. Les cycles de travail et le temps partiel	16
▶ Le choix du cycle de travail	17
▶ La demande de travail à temps partiel	17
4. Les prestations enfance	19
▶ Le supplément familial de traitement	20
▶ Cesu « garde d'enfants de moins de 6 ans »	21
▶ Réservation de places en crèche	23
▶ Participation aux frais de séjour des enfants allant en centres de loisirs sans hébergement	24
▶ Participation aux frais de séjour des enfants allant en centres de vacances avec hébergement	25
▶ Participation aux frais de séjours linguistiques	26
▶ Participation aux frais de séjour dans le cadre du système éducatif	27
▶ Participation aux frais de séjour dans les centres familiaux de vacances agréés et gîtes	28



5. Enfance et handicap	29
➤ Allocations aux parents d'enfants handicapés de moins de 20 ans	30
➤ Participation aux frais de séjour en centres de vacances spécialisés pour enfants handicapés	31
➤ Allocation spéciale pour jeunes adultes atteints d'une maladie chronique ou d'un handicap et poursuivant des études, un apprentissage, ou en stage de formation professionnelle	32
➤ Réseau de soutien et d'entraide PEHPITE	33
6. Congés pour aider un enfant handicapé ou malade	34
➤ Le congé de présence parentale	35
➤ Le congé du proche aidant	36
➤ Bénéficier de don de jours de repos	36
➤ Le congé de solidarité familiale	37



1. Les congés en lien avec la parentalité





Le congé de maternité

Vous êtes enceinte et vous êtes en fonction ? Vous bénéficiez du congé de maternité, que vous soyez fonctionnaire (titulaire ou stagiaire) ou contractuelle (dans la limite de la période d'engagement restant à courir). Le congé de maternité vous est automatiquement accordé lorsque vous en faites la demande écrite. Votre demande doit être accompagnée d'un **certificat** établi par le médecin ou la sage-femme qui suit votre grossesse. Ce certificat atteste de l'état de grossesse et précise la date présumée de l'accouchement.

Durée du congé

La durée de votre congé maternité varie selon le nombre d'enfants que vous avez déjà à charge avant la naissance de l'enfant pour lequel vous bénéficiez du congé maternité :

Statut de l'enfant à naître	Durée du congé prénatal	Durée du congé postnatal	Durée totale du congé maternité
1 ^{er} enfant	6 semaines	10 semaines	16 semaines
2 ^e enfant	6 semaines	10 semaines	16 semaines
3 ^e enfant	8 semaines	18 semaines	26 semaines

Elle varie également en fonction du nombre d'enfants que vous attendez :

Nombre d'enfant à naître	Durée du congé pré-natal	Durée du congé post-natal	Durée totale du congé maternité
2 (jumeaux)	12 semaines	22 semaines	34 semaines
3 (triplés ou plus)	24 semaines	22 semaines	46 semaines

Vous avez une obligation d'arrêt sur une période minimale de 8 semaines, dont 6 postnatales (c'est-à-dire après la naissance de l'enfant). Il vous est interdit de travailler au cours des 2 semaines précédant la date présumée de l'accouchement et des 6 semaines suivant cette date.

Rémunération

Vous bénéficiez de votre entière rémunération pendant toute la durée de votre congé sans condition de statut ni d'ancienneté. Si vous exerciez votre activité à temps partiel avant votre congé maternité, vous êtes automatiquement rétablie à temps plein pendant la durée de votre congé maternité.



Droits

Vos droits à l'avancement et à la retraite sont maintenus. Les congés annuels qui ne peuvent être consommés du fait d'une absence pour congé de maternité sont reportés de droits dans la limite de 4 semaines par an jusqu'au 31 mars N+2.

Pour les fonctionnaires stagiaires, le congé de maternité a des effets sur la durée du stage. Les 36 premiers jours de congé de maternité sont pris en compte comme temps de stage ; en revanche, à partir du 37ème jour, la durée du stage est allongée.

Aménagement et facilités

Avant votre accouchement

À partir du 3^{ème} mois de grossesse, une diminution de votre temps de travail peut vous être accordée : 1 heure maximale par jour.

Vous pouvez solliciter une autorisation spéciale d'absence d'une demi-journée pour assister à une séance préparatoire à la naissance ou à un examen médical obligatoire lié à votre grossesse si ceux-ci ne peuvent pas être organisés en dehors des heures de service.

Les femmes ayant recours à une assistance médicale à la procréation (PMA) peuvent bénéficier d'une autorisation d'absence pour les actes médicaux nécessaires si ceux-ci ne peuvent pas être organisés en dehors des heures de service. Le ou la partenaire de la personne suivant une PMA peut également bénéficier d'une autorisation d'absence dans la limite de 3 examens.

Après votre accouchement

Si l'accouchement a lieu avant la date prévue, la durée non prise du congé prénatal allonge d'autant la durée du congé postnatal et la durée totale de votre congé reste inchangée.

Dans la situation inverse, en cas d'accouchement postérieur à la date prévue : la période comprise entre la date présumée et la date effective de l'accouchement s'ajoute à la durée normale du congé. La période postnatale n'est donc pas raccourcie, bien que la période prénatale ait été plus longue que prévu.

Si vous êtes titulaire d'un compte épargne-temps, la possibilité vous est offerte de consommer les jours placés sur ce compte dans le prolongement de votre congé. Dans ce cadre, la règle selon laquelle un agent public ne peut s'absenter du service plus de 31 jours consécutifs n'est pas opposable.

En cas d'allaitement (enfant âgé de moins d'un an), vous pouvez bénéficier d'une autorisation d'absence d'1 heure par jour, à prendre en 2 fois, en considération de la proximité du lieu où se trouve l'enfant.

Reprise de fonction

À l'issue du congé de maternité, la reprise de fonctions s'effectue, sauf si les nécessités de service s'y opposent, sur le même poste de travail que celui occupé avant votre départ.

Au plus tard 15 jours après votre retour, un **entretien** avec votre supérieur hiérarchique direct sera programmé. Il vise à établir les meilleures conditions de votre retour, faire le point et fixer les objectifs pour la période à venir. Vous devrez aussi effectuer une **visite** de reprise auprès du médecin du travail.

Vous avez la possibilité de demander à travailler à temps partiel, à l'occasion de chaque naissance et jusqu'au 3^e anniversaire de l'enfant. Ce temps partiel ne peut pas vous être refusé et est accordé par période de 6 mois à 1 an.



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

Après la naissance d'un enfant, vous avez droit à un congé de paternité et d'accueil de l'enfant si vous êtes le père ou si vous vivez en couple avec la mère de l'enfant sans être le père de l'enfant. Ce congé s'applique aux agents titulaires et contractuels sans condition d'ancienneté.

Votre demande de congé de paternité et d'accueil de l'enfant doit être formulée **au moins 1 mois avant** la date prévue de l'accouchement. Elle doit être accompagnée d'une copie du **certificat** de grossesse établi par le médecin ou la sage-femme qui suit la grossesse et de toutes **pièces** justifiant que vous êtes le père de l'enfant ou la personne qui vit avec la mère. La demande doit également indiquer la date prévisionnelle de l'accouchement et les dates et les durées envisagées de la ou des périodes de congés.

Dans les 8 jours suivant l'accouchement, vous devez transmettre toute **pièce** justifiant la naissance de l'enfant.

Durée du congé

Pour la naissance d'un enfant, la durée du congé est fixée à **25 jours** calendaires, y compris les jours fériés ou chômés. Ce nombre de congés passe à 32 jours en cas de naissance multiple.

Sur ces 25 jours (ou 32) calendaires, 4 doivent obligatoirement être pris consécutivement et immédiatement après le congé de naissance. Le congé de naissance a une durée de 3 jours ouvrables. Vous devez prendre ce congé de manière continue à partir du jour de la naissance de l'enfant ou du 1^{er} jour ouvrable qui suit.

Le congé paternité et d'accueil de l'enfant peut être **fractionné en deux périodes**. La première succède immédiatement au congé de naissance. La seconde peut être prise, au choix, de manière continue ou fractionnée en deux périodes d'une durée minimale de 5 jours chacune. Quoi qu'il en soit, l'ensemble du congé doit être pris dans les 6 mois suivant la naissance de l'enfant.





Rémunération et droits

Vous bénéficiez de votre entière rémunération pendant toute la durée de votre congé sans condition de statut ni d'ancienneté. Vos droits à l'avancement et à la retraite sont maintenus.

Vos droits à l'avancement et à la retraite sont maintenus. Si vous exercez votre activité à temps partiel, vous êtes automatiquement rétabli à temps plein pendant la durée de votre congé.

Reprise de fonction

A l'issue du congé vous êtes réaffecté sur votre poste. Vous avez la possibilité de demander à travailler à temps partiel, à l'occasion de chaque naissance et jusqu'au 3e anniversaire de l'enfant. Ce temps partiel ne peut pas vous être refusé et est accordé par période de 6 mois à 1 an.





Le congé d'adoption

Vous adoptez un ou plusieurs enfants ? Vous avez droit à un congé d'adoption dont la durée varie selon le nombre d'enfants adoptés, le nombre d'enfants déjà à votre charge et de l'éventuelle répartition du congé avec l'autre parent. Le congé d'adoption peut être accordé à l'un ou l'autre des parents adoptifs ou réparti entre les deux.

Vous devez présenter une **demande écrite** de congé en indiquant la date d'arrivée du ou des enfant(s) et vos dates prévisionnelles de congé. Vous devez joindre à votre demande tout **document attestant qu'un enfant vous est confié** en vue de son adoption par un service départemental d'aide sociale à l'enfance (Ase), l'Agence française de l'adoption ou tout autre organisme autorisé pour l'adoption et précisant la date de son arrivée ainsi qu'une déclaration (le cas échéant) de l'autre parent adoptant attestant qu'il ne bénéficie pas d'un congé d'adoption pour cet enfant ou que vous vous partagez le congé d'adoption.

Durée du congé

En cas de répartition entre les 2 parents, le congé ne peut être fractionné qu'en 2 périodes, dont 1 d'au moins 25 jours. Ces 2 périodes peuvent être prises en même temps. Le congé débute, à votre choix, à la date d'arrivée de l'enfant au foyer (ou au max 7 jours avant).

Vous pouvez demander à ce que le congé d'adoption succède au congé de 3 jours d'accueil de l'enfant placé en vue de son adoption.

Nombre d'enfant adopté	Nombre d'enfant déjà à charge	Durée du congé ps'il est pris par un seul parent	Durée du congé s'il est réparti entre les deux parents
1	0 ou 1	16 semaines	16 semaines + 25 jours
	2 ou plus	18 semaines	18 semaines + 25 jours
2 ou plus	Peu importe le nombre	22 semaines	18 semaines + 32 jours

Rémunération et droits

Vous bénéficiez de votre entière rémunération, pendant toute la durée de votre congé. Vos droits à l'avancement et à la retraite sont maintenus. Si vous exercez votre activité à temps partiel, vous êtes automatiquement rétabli à temps plein pendant la durée de votre congé.

Les congés annuels qui ne peuvent être consommés du fait d'une absence pour congés d'adoption sont reportés de droits dans la limite de 4 semaines par an jusqu'au 31 mars N+2

Reprise de fonction

A l'issue du congé vous êtes réaffecté sur votre poste. Vous avez la possibilité de demander à travailler à temps partiel jusqu'au 3e anniversaire de l'enfant. Ce temps partiel ne peut pas vous être refusé et est accordé par période de 6 mois à 1 an.

Au plus tard quinze jours après votre retour, un entretien avec votre supérieur hiérarchique direct sera programmé. Il vise à établir les meilleures conditions de votre retour, faire le point et fixer les objectifs pour la période restant à courir tel que prévu dans le cadre de l'entretien professionnel annuel.



Le congé supplémentaire de naissance

Votre congé maternité, paternité ou d'accueil d'un enfant ou encore d'adoption arrive à son terme ? Vous avez droit à un congé supplémentaire de naissance d'un ou deux mois.

Vous devez présenter une **demande écrite** de congé à l'Administration du Personnel de votre Centre (APC) soit par mail soit par courrier remis en mains propres. Cette demande doit nécessairement indiquer la date de prise du congé, sa durée ainsi que, le cas échéant, son fractionnement et les dates de ce fractionnement. Vous devez joindre à votre demande tout **document attestant de la naissance, de l'accueil ou de l'adoption** de votre enfant.

La demande est effectuée au moins un mois avant le début du congé. Ce délai est réduit à quinze jours lorsque le congé supplémentaire de naissance suit immédiatement le congé de paternité et d'accueil de l'enfant ou d'adoption et que l'agent souhaite débiter son congé au cours du mois suivant la naissance ou l'arrivée de l'enfant au foyer. Une décision sera alors émise par l'APC qui vous la notifiera..

Durée du congé

Vous pouvez opter pour un seul mois de congé ou bien deux mois. Dans ce dernier cas, vous pouvez prendre ces deux mois de congés à la suite ou bien les fractionner en deux périodes d'un mois chacune.

La ou les périodes de congé débutent dans le délai de neuf mois suivant la naissance de l'enfant ou l'arrivée au foyer de l'enfant adopté. Pour les enfants nés entre le 1er janvier et le 1er juillet 2026, par exception, les neuf mois ne seront décomptés qu'à partir du 1er juillet 2026. Le congé supplémentaire de naissance est accordé au fonctionnaire à l'expiration d'un congé de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant ou d'adoption.

Rémunération et droits

Vous bénéficiez de :

- 70% de votre rémunération pendant le 1er mois de congé,
- et 60% pendant le 2ème mois de congé.

Cette indemnisation n'est pas cumulable avec d'autres prestations (allocation journalière de proche aidant, les indemnités maladie ou accident de travail, les allocations chômage, etc). Cette indemnisation sera versée par INRAE pour les fonctionnaires ; et par la CPAM pour les agents contractuels.

Vos droits à l'avancement et à la retraite sont maintenus. Si vous exercez votre activité à temps partiel, vous êtes automatiquement rétabli à temps plein pendant la durée de votre congé. Les congés annuels qui ne peuvent être consommés du fait d'une absence pour congé supplémentaire de naissance sont reportés de droit dans les 15 mois à compter de votre reprise. Cette période de congés n'ouvre pas droit à des jours de compensation de temps de travail (RTT).

Pour les agents contractuels de droit public : le contrat est prolongé dans la limite de la durée du congé.
Pour les fonctionnaires stagiaires : la titularisation prend effet à la date de la fin de la durée statutaire du stage, le stage n'est pas prolongé du fait de ce congé.



Le congé parental

Le congé parental est un congé non rémunéré pendant lequel l'agent cesse totalement son activité professionnelle pour élever son enfant. Il peut être accordé après la naissance d'un ou plusieurs enfants ou lors de l'adoption d'un ou plusieurs enfants de moins de 16 ans.

Le congé parental peut être accordé au fonctionnaire, stagiaire ou titulaire, ou au contractuel en CDD ou en CDI qui a au moins un an d'ancienneté à INRAE à la date de naissance ou d'arrivée au foyer de l'enfant.

Durée du congé

Le congé parental est accordé de droit par périodes de **2 à 6 mois renouvelables jusqu'au 3ème anniversaire de l'enfant** (ou jusqu'à l'entrée en maternelle des enfants en cas de naissance de jumeaux). Le congé peut être écourté de manière anticipée.

En cas d'adoption, la durée octroyée est de 6 mois, renouvelable, jusqu'au terme d'un délai de 3 ans après l'arrivée de l'enfant dans votre foyer lorsque celui-ci est âgé de moins de 3 ans, et 1 an au plus à compter de l'arrivée au foyer de l'enfant lorsque celui-ci est âgé de 3 ans ou plus et n'a pas atteint l'âge de la fin de l'obligation scolaire.

Si une nouvelle grossesse ou adoption survient pendant le congé, il prend fin automatiquement à la date à partir de laquelle vous bénéficiez d'un congé de maternité, d'adoption ou de paternité.

Rémunération et droits

Le congé parental n'est pas rémunéré. Cependant, vous pouvez percevoir de la part de votre Caisse d'Allocations Familiales la prestation partagée d'éducation de l'enfant (PreParE) si vous remplissez les conditions pour en bénéficier.

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.

Reprise de fonction

A l'issue du congé parental, la reprise de fonctions s'effectue, sauf si les nécessités de service s'y opposent, sur le même poste de travail que celui occupé avant votre départ en congé.

Au plus tard quinze jours après votre retour, un entretien avec votre supérieur hiérarchique direct sera programmé. Il vise à établir les meilleures conditions de votre retour, faire le point et fixer les objectifs pour la période restant à courir tel que prévu dans le cadre de l'entretien professionnel annuel.



2. Les autorisations spéciales d'absence en lien avec la parentalité





Les agents de la Fonction publique peuvent être autorisés à s'absenter du service à l'occasion de certains événements en dehors des congés annuels, congés supplémentaires et jours fériés. Ces autorisations exceptionnelles d'absence (ASA) sont, selon le cas, accordées de plein droit ou de façon facultative par le directeur ou la directrice d'unité (ou délégataire) au regard des nécessités de fonctionnement du service. Il existe des facilités de service qui peuvent aussi être accordées aux agents.



Maternité

Pour l'ensemble des autorisations d'absence liées à la maternité, le médecin de prévention peut être sollicité pour avis.

Dispositif	Durée maximale autorisée	Observations
AUTORISATIONS D'ABSENCES FACULTATIVES Séances préparatoires à la naissance et Examens médicaux obligatoires antérieurs et postérieurs à l'accouchement/PMA	1 demi-journée maximum si la séance ne peut avoir lieu en dehors des heures de service Examens médicaux pour la PMA / pour le conjoint ou la conjointe /partenaire de la femme reçue pour une PMA : 3 examens maximum.	Sur justification de l'impossibilité de suivre les séances ou examens médicaux en dehors des heures de service
RÉDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL A partir du 3ème mois de grossesse	1 heure par jour pour les agents travaillant à temps plein 1 heure par journée complète de travail et 30 minutes par demi-journée pour les agents travaillant à temps partiel	Sur demande de l'agent auprès du directeur ou de la directrice d'unité ou de son ou sa délégataires
FACILITÉS DE SERVICE En cas d'allaitement	1 heure par jour à prendre en 2 fois en considération de la proximité du lieu où se trouve l'enfant	Concerne les enfants âgés de moins de 1 an



Évènements familiaux

Dispositif	Durée maximale autorisée	Observations
AUTORISATIONS D'ABSENCES FACULTATIVES Naissance ou adoption	3 jours ouvrables, consécutifs ou non pris au choix de l'agent dans une période de 15 jours entourant la naissance ou l'arrivée au foyer de l'enfant adopté	Récupération possible si l'agent se trouvait en congé annuel ou congé maladie Autorisation cumulable avec le congé paternité
AUTORISATIONS D'ABSENCES FACULTATIVES Garde d'enfant malade ou garde temporaire d'enfant	6 jours ouvrés par an pour les agents travaillant à temps plein ; 12 jours ouvrés par an pour les agents assumant seuls la charge de l'enfant ou dont le conjoint ou la conjointe est à la recherche d'un emploi ou dont le conjoint ou la conjointe ne bénéficie pas par son employeur d'autorisations d'absence rémunérée pour ce motif 12 jours ouvrés par an pour les conjoints et les conjointes agents de l'État pouvant être répartis à leur convenance. Conjoint ou conjointe bénéficiant d'une autorisation d'absence d'une durée inférieure à l'agent INRAE : différence entre 12 jours ouvrés et le nombre maximum de jours d'absence autorisés pour le conjoint ou la conjointe Situations exceptionnelles : 15 à 28 jours ouvrés consécutifs pour les agents dont le conjoint ou la conjointe ne bénéficie pas d'autorisations d'absence / 8 à 15 jours ouvrés consécutifs dans les autres cas	Concerne les enfants âgés de moins de 16 ans et les enfants handicapés sans limite d'âge Calcul au prorata du temps de travail Sauf situations exceptionnelles, les jours pris peuvent être fractionnés
AUTORISATIONS D'ABSENCES FACULTATIVES Décès ou maladie très grave d'un proche	3 jours ouvrables à l'occasion du décès ou de la maladie très grave des proches : conjoint ou conjointe, père, mère, enfant, beau-père, belle-mère, frère, sœur 1 jour ouvrable à l'occasion du décès ou de la maladie très grave des parents et alliés au 2ème degré : beau-frère, belle-sœur, grand-père, grand-mère.	Majoration pour délai de route dans la limite maximale de 48h laissé à l'appréciation du directeur ou de la directrice d'unité ou de son ou sa délégataire



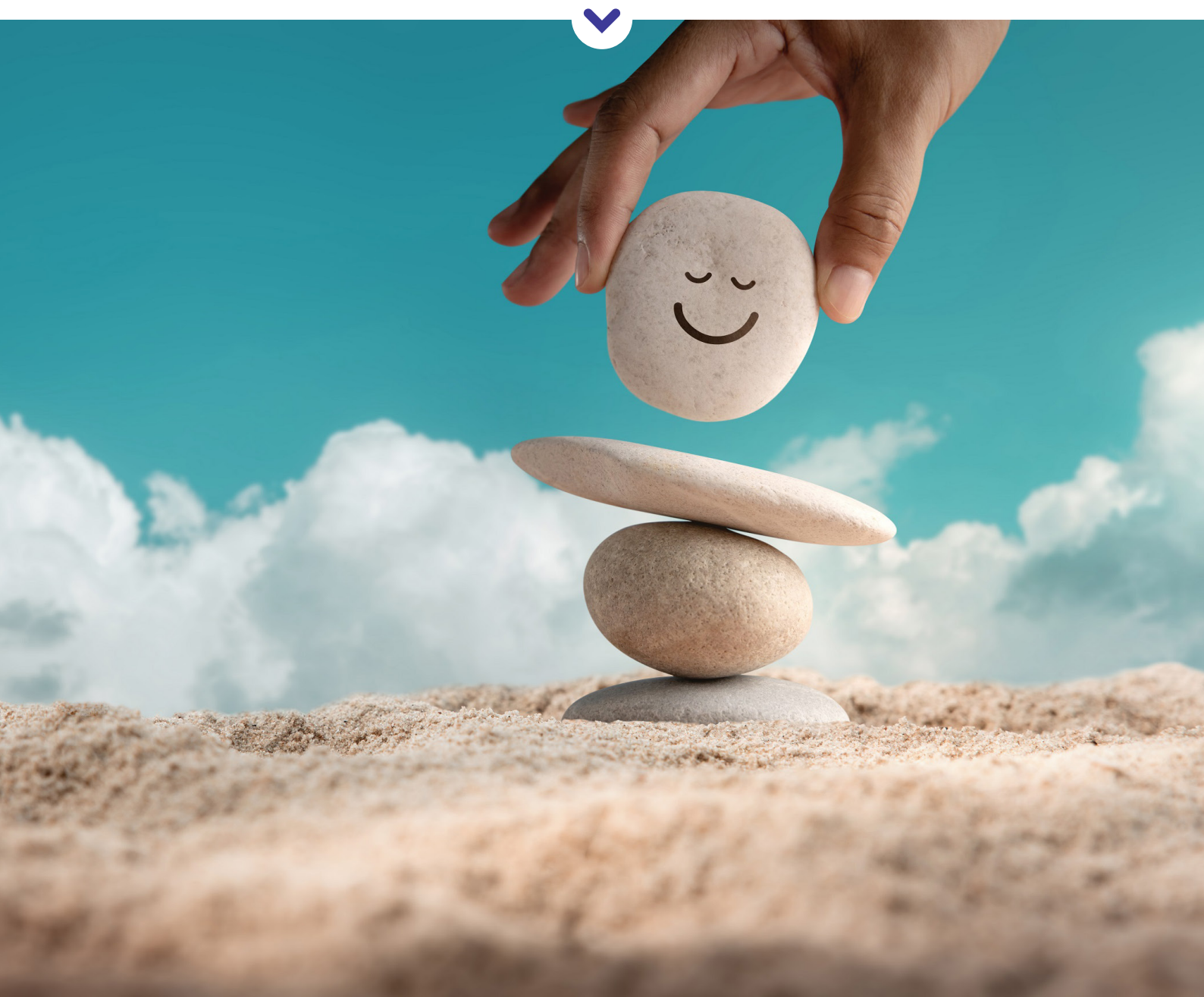
Vie courante

Dispositif	Durée maximale autorisée	Observations
FACILITÉS DE SERVICE Rentrée scolaire	Facilités de service pouvant aller jusqu'à l'octroi d'une journée entière pour les agents ayant à charge un ou plusieurs enfants inscrits dans un établissement d'enseignement préélémentaire, élémentaire, ainsi que pour l'entrée en 6e.	Justificatif à produire Obligation de report





3. Cycle de travail et travail à temps partiel





INRAE propose des dispositifs destinés à favoriser le maintien de l'activité professionnelle des parents qui le souhaitent et à l'harmonisation de leur vie familiale et professionnelle. Ces dispositifs s'adressent également à l'ensemble des agents INRAE, qu'ils soient parents ou non.



Le choix du cycle de travail

Le travail est organisé selon un cycle hebdomadaire de 5 jours.

Deux options vous sont offertes en tenant compte des modalités d'organisation du travail, l'option retenue conditionnant le nombre de jours dits de « RTT » (Réduction du Temps de Travail) :

- soit 36h par semaine : vous ne bénéficiez pas de jours RTT et vous avez la possibilité de travailler sur un cycle de 4,5 jours par semaine, ou de 4 jours une semaine et 5 jours la semaine suivante ;
- soit 38h40 par semaine : vous bénéficiez de 15 jours de RTT par an et vous travaillez sur un rythme de 5 jours par semaine.



Le travail à temps partiel

Si vous le souhaitez, vous pouvez demander à exercer votre activité à temps partiel. Cette demande doit être formalisée à l'aide d'un formulaire dédié mis à votre disposition par le Bureau Local du Personnel de votre Centre. Selon le motif pour lequel il est demandé, le temps partiel est de droit, ou accordé sous réserve des nécessités de service.

Le travail à temps partiel est **accordé de droit** (c'est à dire qu'il ne peut être refusé par l'administration) dans les cas suivants :

- à l'occasion de chaque naissance jusqu'aux 3 ans de l'enfant ou de chaque adoption pendant les 3 ans suivant l'arrivée de l'enfant au foyer;
- pour donner des soins à son conjoint, à un enfant ou à un ascendant atteint d'un handicap nécessitant la présence d'une tierce personne ou victime d'un accident ou d'une maladie grave;
- au fonctionnaire atteint d'un handicap.

Dans le cadre d'un temps partiel de droit, vous pouvez demander à travailler à hauteur de 50%, 60%, 70% ou 80% d'un temps plein.

Dans tous les autres cas, le temps partiel est accordé **sous réserve des nécessités de service** et peut éventuellement être refusé, auquel cas la Commission Administrative Paritaire Nationale peut être saisie.



INRAE propose des dispositifs destinés à favoriser le maintien de l'activité professionnelle des parents qui le souhaitent et à l'harmonisation de leur vie familiale et professionnelle. Ces dispositifs s'adressent également à l'ensemble des agents INRAE, qu'ils soient parents ou non.

Dans le cadre d'un temps partiel sous réserve des nécessités de service, vous pouvez demander à travailler à hauteur de 50%, 60%, 70%, 80% ou 90% d'un temps plein.

Le temps partiel est accordé pour une période de **6 mois à 1 an, renouvelable**. Il peut être organisé dans le cadre quotidien (la durée de travail est réduite chaque jour), hebdomadaire (le nombre de jours travaillés par semaine est réduit), d'un cycle de travail, ou annuel.

Pour les fonctionnaires stagiaires, la durée du stage est augmentée proportionnellement au temps partiel pour être équivalente à celle d'un agent travaillant à temps plein.

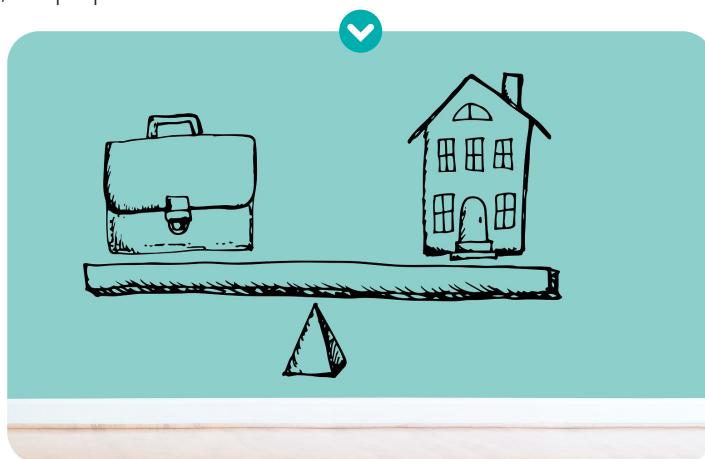
Le temps partiel a des effets sur la rémunération et la retraite.

La rémunération brute est ainsi proratisée à hauteur de la quotité de travail à temps partiel. Cependant, les personnes exerçant leurs fonctions à 90% perçoivent une rémunération égale à 91,43% et celles exerçant leur activité à 80% se voient verser une rémunération égale à 85,71% de celle perçue à temps plein.

Les périodes de travail à temps partiel sont assimilés à des périodes de travail à temps plein pour déterminer les droits à avancement et à formation. Pour la constitution du droit à pension et le calcul de la durée d'assurance, toutes les périodes à temps partiel sont comptabilisées comme des services à temps plein. Une année à temps partiel, quelle que soit la quotité de travail, compte pour 4 trimestres.

Pour le calcul de la pension, elles sont prises en compte au prorata de la quotité de travail mais vous pouvez demander à surcotiser sur la base de votre rémunération à temps plein.

En cas de temps partiel pour s'occuper d'un enfant à charge (naissance, adoption ou soins), les périodes non travaillées sont prises en compte dans des conditions variables selon la quotité de travail.



Qui contacter ?

Votre service RH de centre

En savoir plus

Intranet RH : <https://ressources-humaines.intranet.inrae.fr/carriere/temps-de-travail-et-conges/conges-annuels-et-rtt>





4. Les prestations enfance





Le supplément familial de traitement (SFT)

Le supplément familial de traitement est une majoration du traitement à caractère familial. Son montant varie selon le nombre d'enfants à charge et selon votre indice de rémunération. Cette prestation est versée en plus des allocations familiales que vous pouvez recevoir par ailleurs.

Bénéficiaires

Le supplément familial de traitement est attribué aux agents publics ayant au moins un enfant à charge au sens des prestations familiales.

Sont concernés :

- Les fonctionnaires titulaires et stagiaires.
- Les contractuels de droit public dont la rémunération est fixée par référence aux traitements des fonctionnaires ou évolue en fonction des variations de ces traitements, à l'exclusion des agents rétribués sur un taux horaire ou à la vacation.

Si votre conjoint ou votre conjointe est fonctionnaire, seul l'un d'entre vous pourra percevoir cet avantage. Il n'y a pas de possibilité de cumul. Le supplément familial de traitement n'est pas cumulable avec un avantage de même nature accordé pour un même enfant par un organisme public ou financé sur des fonds publics, mais il peut être cumulable avec un avantage de même nature versé au conjoint ou à la conjointe de l'agent fonctionnaire lorsqu'il ou elle est salarié.e de droit privé.

Conditions d'attribution

Le supplément familial de traitement est ouvert à raison d'un seul droit par enfant à charge au sens des prestations familiales.

Montant de la prestation

Le supplément familial de traitement comprend un élément fixe et un élément proportionnel au traitement brut qui varient en fonction du nombre d'enfants à charge. La partie variable ne peut être inférieure à celle afférente à l'indice majoré 449, ni supérieure à celle afférente à l'indice majoré 717.

Qui contacter ?

Votre service RH de centre

En savoir plus

Intranet RH : <https://intranet.inrae.fr/ressources-humaines/CARRIERE/Action-et-prestations-sociales/Les-prestations-enfance>





Cesu « garde d'enfants de moins de 6 ans »

Le Chèque emploi-service universel (Cesu) est un titre de paiement préfinancé qui permet de régler tout ou partie des frais de garde des enfants âgés de moins de 6 ans à domicile (baby-sitting, garde occasionnelle...) ou à l'extérieur (crèche, halte-garderie, assistante maternelle et tous organismes agréés, prestataires ou mandataires de services à la personne). Le Cesu se présente sous forme de titres spéciaux de paiement réunis dans un carnet, sur lesquels sont imprimées une valeur dite faciale et l'identité du bénéficiaire.

Bénéficiaires

- Les fonctionnaires stagiaires et titulaires.
- Les agents contractuels de droit public ou de droit privé.
- Les conjoints survivants des bénéficiaires mentionnés ci-dessus, titulaires d'une pension de réversion.

Conditions d'attribution

- Avoir un ou plusieurs enfants âgés de moins de 6 ans.
- Avoir repris son activité professionnelle après congé maternité ou d'adoption*.

Montant de la prestation

Le montant de l'aide accordée par INRAE est modulé en fonction :

- du (des) revenu(s) fiscal(aux) de référence (RFR) ;
- et du nombre de parts du(des) foyer(s) fiscal(aux) des personnes ayant la charge effective et permanente de l'enfant, et répertoriés dans le logement du demandeur ou de la demandeuse où l'enfant réside à titre principal.

L'aide à la garde d'enfant de moins de 6 ans fait l'objet d'un seul versement forfaitaire par année civile, pour l'intégralité de son montant et pour chaque enfant à charge, sous forme de Cesu « garde d'enfants de moins de 6 ans » (voir le tableau ci-après détaillant la modulation de l'aide en fonction du RFR et du nombre de parts fiscales).

* Soit 10 semaines après la date de naissance ou d'adoption pour les 2 premiers enfants, 18 semaines à partir du 3^e et 22 semaines en cas de naissance multiple. Ces délais sont fictivement appliqués même si les congés maternité ou d'adoption ne sont pas pris ou le sont seulement partiellement.

Qui contacter ?

- La gestion du Cesu ayant été confiée à la société Domiserve, les questions relatives à la commande de chèquiers, leur utilisation, les organismes habilités à délivrer des prestations de garde d'enfants de moins de 6 ans et toutes autres questions doivent être posées directement à ce prestataire :

- > Par courrier : Domiserve (dispositif INRAE)
106, avenue Max Dormoy - 92160 MONTROUGE
- > Par mail : inrae@domiserve.com
- > Par téléphone : 01 76 49 87 37

En savoir plus



Intranet RH : <https://intranet.inrae.fr/ressources-humaines/CARRIERE/Action-et-prestations-sociales/Les-prestations-enfance>



Les tableaux ci-dessous détaillent selon la situation familiale du demandeur ou de la demandeuse, la modulation de l'aide en fonction du RFR et du nombre de parts fiscales.

➤ **Cas n°1 : Familles vivant maritalement** (mariage, pacte civil de solidarité) **ou en concubinage**

PARTS FISCALES	BAREME APPLICABLE AU CESU REVENU FISCAL DE REFERENCE (en euros)				
	Jusqu'à	De	à	De	à
1.25	28 350	28 351	37 799	37 800	46 098
1.5	28 900	28 901	38 349	38 350	46 648
1.75	29 450	29 451	38 899	38 900	47 198
2	30 001	30 002	39 449	39 450	47 748
2.25	30 550	30 551	39 999	40 000	48 298
2.5	31 100	31 101	40 549	40 550	48 848
2.75	31 650	31 651	41 099	41 100	49 398
3	32 200	32 201	41 648	41 649	49 948
3.25	32 750	32 751	42 198	42 200	50 498
3.5	33 300	33 301	42 749	42 750	51 048
3.75	33 850	33 851	43 299	43 300	51 598
4	34 400	34 401	43 848	43 849	52 148
+0,25 par part supplémentaire	+ 550	+550	+550	+550	+550
Montant annuel de l'aide (en €)	700€	400€		200€	

➤ **Cas n°2 : familles monoparentales** (parents isolés)

PARTS FISCALES	BAREME APPLICABLE AU CESU REVENU FISCAL DE REFERENCE (en euros)			
	Jusqu'à	De	à	A partir de
1.25	28 350	28 351	37 799	37 800
1.5	28 900	28 901	38 349	38 350
1.75	29 450	29 451	38 899	38 900
2	30 001	30 002	39 449	39 450
2.25	30 550	30 551	39 999	40 000
2.5	31 100	31 101	40 549	40 550
2.75	31 650	31 651	41 099	41 100
3	32 200	32 201	41 648	41 649
3.25	32 750	32 751	42 198	42 200
3.5	33 300	33 301	42 749	42 750
3.75	33 850	33 851	43 299	43 300
4	34 400	34 401	43 848	43 849
+0,25 par part supplémentaire	+550	+550	+ 550	+550
Montant annuel de l'aide (en €)	840 €	480€		265€



Réservation de place en crèche

La Direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP) délègue aux préfetures de région des crédits permettant de réserver des places en crèches bénéficiant aux agents de l'État. Dans ce cadre, INRAE bénéficie de la réservation de places de crèche auprès de structures de garde déjà existantes

Bénéficiaires

- Les fonctionnaires stagiaires et titulaires.
- Les agents contractuels de droit public.

Conditions d'attribution

Si vous êtes intéressé.e, vous devez déposer un dossier en ligne auprès de votre Section Régionale Interministérielle d'Action Sociale (SRIAS).

Chaque section régionale ayant son propre fonctionnement, nous vous invitons à consulter le site de la SRIAS de votre région pour vous inscrire. Chaque site comporte une rubrique « Petite enfance » ou « Crèche et garde d'enfants » dans laquelle vous trouverez le formulaire à compléter et la liste des justificatifs à transmettre.



Qui contacter ?

- La DRH - Département STEPS - Pôle de politique sociale (secteur action sociale) : actionsociale@inrae.fr
- Votre service RH de centre
- L'assistant ou l'assistante de service social de votre centre.

En savoir plus

Intranet RH : <https://intranet.inrae.fr/ressources-humaines/CARRIERE/Action-et-prestations-sociales/Les-prestations-enfance>





Participation aux frais de séjour des enfants allant en centres de loisirs sans hébergement, « centres aérés »

Cette prestation est destinée à prendre en charge une partie des frais de séjour des enfants des agents dans des centres de loisirs sans hébergement. Ce sont des lieux d'accueil (dont les centres aérés) recevant les enfants à la journée à l'occasion des congés scolaires et des temps de loisirs, présentant un choix d'activités diverses.

Bénéficiaires

- Les fonctionnaires stagiaires et titulaires.
- Les agents contractuels de droit public.
- Les agents retraités.
- Les tuteurs d'orphelins de fonctionnaires.
- Les tuteurs d'orphelins d'agents non titulaires.

Conditions d'attribution

- Les enfants à charge doivent être âgés de moins de 18 ans au premier jour du séjour.
- Les centres de loisirs doivent être agréés par le ministère chargé de la Jeunesse et des Sports.
- S'agissant des agents en CDD, ceux-ci bénéficient de cette prestation dès lors qu'ils justifient de 6 mois d'ancienneté.

Montant de la prestation

La subvention journalière moyenne de référence est de :

- **6,06 €** pour la journée complète ;
- **3,06 €** pour les séjours en demi-journée.



Qui contacter ?



- Le correspondant ou la correspondante local.e Adas du centre dont vous relevez.
- Le secrétariat national Adas secteur jeunesse : sapjeunesse-adas@inrae.fr

En savoir plus



Intranet ADAS-INRAE: <http://intranet.inrae.fr/adas>



Participation aux frais de séjour des enfants allant en centres de vacances avec hébergement

Cette prestation est destinée à prendre en charge une partie des frais engagés par les agents pour leurs enfants ayant séjourné, à l'occasion de leurs vacances scolaires, en centres de vacances avec hébergement, (colonies de vacances, centres de vacances maternels, centres de vacances collectifs pour les adolescents, centres sportifs de vacances).

Bénéficiaires

- Les fonctionnaires stagiaires et titulaires.
- Les agents contractuels de droit public.
- Les agents retraités.
- Les tuteurs d'orphelins de fonctionnaires.
- Les tuteurs d'orphelins d'agents non titulaires.

Conditions d'attribution

- Les enfants à charge doivent être âgés de moins de 18 ans au premier jour
- Le séjour doit se dérouler dans les centres de vacances :
 - organisés ou financés par les administrations de l'État, les collectivités publiques ou les organismes de Sécurité sociale ;
 - gérés par le secteur associatif et mutualiste.
- Le centre de vacances doit être agréé par le service départemental de la jeunesse et des sports du lieu du siège social de l'organisateur.
- Le lieu du séjour peut indifféremment être situé en métropole, dans les départements d'outre-mer ou à l'étranger.
- S'agissant des agents en CDD, ceux-ci bénéficient de cette prestation dès lors qu'ils justifient de 6 mois d'ancienneté.

Montant de la prestation

- Les taux de référence pour les séjours d'enfants en centres de vacances avec hébergement sont :
- **8,40 €** pour les enfants âgés de moins de 13 ans ;
 - **12,70 €** pour les enfants âgés de 13 à 18 ans.

La participation de l'employeur aux frais de séjour en centres de vacances avec hébergement des enfants du bénéficiaire est limitée à 45 jours par an et par enfant.

Qui contacter ?



- Le correspondant ou la correspondante local.e Adas du centre dont vous relevez.
- Le secrétariat national Adas secteur jeunesse :
sapjeunesse-adas@inrae.fr

En savoir plus

Intranet ADAS-INRAE: <http://intranet.inrae.fr/adas>





Participation aux frais de séjours linguistiques

Cette prestation est destinée à prendre en charge une partie des frais engagés par les agents pour leurs enfants ayant participé à un séjour culturel de loisirs à l'étranger (à dominante linguistique, éducative ou sportive) avec hébergement, soit en famille d'accueil, soit en centre organisé, pendant les vacances scolaires uniquement.



Bénéficiaires

- Les fonctionnaires stagiaires et titulaires.
- Les agents contractuels de droit public.
- Les agents retraités.
- Les tuteurs d'orphelins de fonctionnaires.
- Les tuteurs d'orphelins d'agents non titulaires

Conditions d'attribution

- Les enfants à charge doivent être âgés de moins de 18 ans au premier jour du séjour.
- Les séjours doivent être organisés ou financés par les administrations de l'État, soit directement, soit par conventionnement avec un prestataire de services.
- Les séjours doivent avoir lieu pendant les vacances scolaires.
- S'agissant des agents en CDD, ceux-ci bénéficient de cette prestation dès lors qu'ils justifient de 6 mois d'ancienneté

Montant de la prestation

Le taux journalier de référence retenu est de :
– **8,40 €** pour les enfants âgés de moins de 13 ans ;
– **12,70 €** pour les enfants âgés de 13 à 18 ans.
Le nombre total de journées subventionnées ne peut excéder 21 jours par an.

Qui contacter ?



- Le correspondant ou la correspondante local.e Adas du centre dont vous relevez.
- Le secrétariat national Adas secteur jeunesse :
sapjeunesse-adas@inrae.fr

En savoir plus



Intranet ADAS-INRAE: <http://intranet.inrae.fr/adas>



Participation aux frais de séjour dans le cadre du système éducatif

Cette prestation est destinée à prendre en charge une partie des frais engagés par les agents pour leurs enfants ayant participé à un séjour dans le cadre du système éducatif (classes culturelles transplantées, classes de découverte, de l'environnement, de patrimoine, ou séjours effectués lors d'échanges pédagogiques). Le séjour peut avoir lieu en France ou à l'étranger.



Bénéficiaires

- Les fonctionnaires stagiaires et titulaires.
- Les agents contractuels de droit public.
- Les agents retraités.
- Les tuteurs d'orphelins de fonctionnaires.
- Les tuteurs d'orphelins d'agents non titulaires.

Conditions d'attribution

- L'enfant doit être âgé au début de l'année scolaire de moins de 18 ans.
- Le séjour doit se dérouler en période scolaire dans le cadre du système éducatif et être d'une durée minimale de cinq jours.
- S'agissant des agents en CDD, ceux-ci bénéficient de cette prestation dès lors qu'ils justifient de 6 mois d'ancienneté.

Montant de la prestation

Le taux moyen de référence retenu est de :
– **87,05 €** pour les séjours de 21 jours consécutifs au moins ;
– **4,14 €** par jour pour les séjours d'une durée comprise entre 5 et 21 jours.

Qui contacter ?



- Le correspondant ou la correspondante local.e Adas du centre dont vous relevez.
- Le secrétariat national Adas secteur jeunesse :
sapjeunesse-adas@inrae.fr

En savoir plus



Intranet ADAS-INRAE: <http://intranet.inrae.fr/adas>



Participation aux frais de séjour dans les centres familiaux de vacances agréés et gîtes de France pour les enfants qui accompagnent leurs parents

Cette prestation est destinée à prendre en charge une partie des frais engagés par les agents pour leurs enfants ayant séjourné dans des établissements à but non lucratif, de tourisme social en France ou dans les Dom-Tom, soit :

- en Maisons Familiales ou en Villages de Vacances (agréés par les ministères chargés de la santé ou du tourisme), y compris les gîtes ou villages de toile offrant des services collectifs, et ce quelle que soit la formule d'accueil, à savoir pension complète, demi-pension ou location ;
- en établissements portant le label « Gîtes de France » (agréés par les relais départementaux de la Fédération nationale des gîtes de France), à savoir : gîtes ruraux, d'étape ou de groupes, chambres d'hôtes, mais également les gîtes d'enfants accueillant au sein de familles agréées les enfants de 4 à 13 ans sans accompagnateur.

Les séjours en campings municipaux ou privés ne font pas partie des établissements retenus.

Bénéficiaires

- Les fonctionnaires stagiaires et titulaires.
- Les agents contractuels de droit public.
- Les agents retraités.
- Les tuteurs d'orphelins de fonctionnaires.
- Les tuteurs d'orphelins d'agents non titulaires

Conditions d'attribution

- Les enfants à charge doivent être âgés de moins de 18 ans au premier jour.
- Lorsque les enfants sont atteints d'une incapacité au moins égale à 50 %, la limite d'âge est portée à 20 ans et aucune condition de ressources n'est exigée.
- S'agissant des agents en CDD, ceux-ci bénéficient de cette prestation dès lors qu'ils justifient de 6 mois d'ancienneté.

Montant de la prestation

Le taux moyen de référence retenu est de :

- **8,84 €** pour les séjours en pension complète ou demi-pension ;
- **8,40 €** pour les autres séjours sans pension.

La participation de l'employeur aux frais de séjour en centres de vacances avec hébergement des enfants du bénéficiaire est limitée à 45 jours par an et par enfant.

Qui contacter ?



- Le correspondant ou la correspondante local.e Adas du centre dont vous relevez.
- Le secrétariat national Adas secteur jeunesse : sapjeunesse-adas@inrae.fr

En savoir plus

Intranet ADAS-INRAE: <http://intranet.inrae.fr/adas>





5. Enfance et handicap





Allocations aux parents d'enfants handicapés de moins de 20 ans

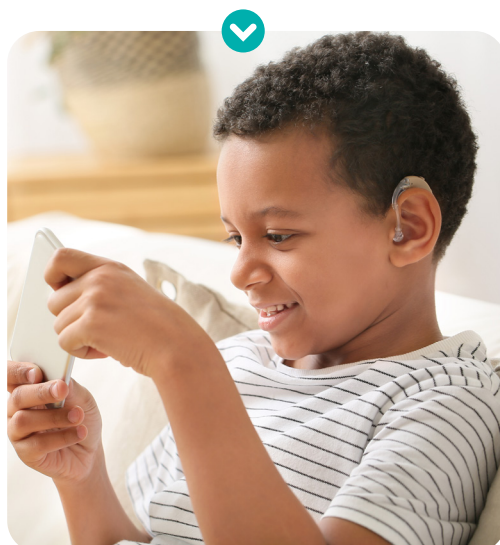
Cette allocation est accordée au titre des enfants handicapés de moins de 20 ans, dont l'incapacité permanente est au moins égale à 50 %.

Bénéficiaires

- Les fonctionnaires stagiaires et titulaires.
- Les agents contractuels de droit public.
- Les agents retraités.
- Les tuteurs d'orphelins de fonctionnaires.
- Les tuteurs d'orphelins d'agents non titulaires.
- Le veuf ou la veuve d'un.e fonctionnaire.
- Le ou la divorcé.e d'un.e fonctionnaire qui a seul.e la garde de l'enfant.

Conditions d'attribution

- L'enfant, en raison de son taux d'incapacité (50 % au moins), doit ouvrir droit à l'allocation d'éducation de l'enfant handicapé.
- Elle peut être versée lorsque l'enfant est placé en internat de semaine et revient chez lui les week-ends et aux vacances scolaires. La prestation est servie au prorata du temps passé dans la famille lors de son retour au foyer.
- S'agissant des agents en CDD, ceux-ci bénéficient de cette prestation dès lors qu'ils justifient de 6 mois d'ancienneté.



Montant de la prestation

Si votre enfant est âgé de moins de 20 ans et que vous percevez l'allocation d'éducation de l'enfant handicapé versée par la caisse d'allocations familiales (CAF) de votre lieu de résidence, le montant mensuel versé 2024 sera de **183€** jusqu'aux 20 ans de l'enfant.

Qui contacter ?

- La DRH - Département STEPS - Pôle de politique sociale (secteur action sociale) : actionsociale@inrae.fr

En savoir plus



Intranet RH : <https://ressources-humaines.intranet.inrae.fr/carriere/action-et-prestations-sociales/les-prestations-enfance>



Participation aux frais de séjour en centres de vacances spécialisés pour enfants handicapés

Cette prestation est accordée au titre des enfants handicapés séjournant dans des centres de vacances agréés spécialisés relevant d'organismes; à but non lucratif ou de collectivités publiques.

Bénéficiaires

- Les fonctionnaires stagiaires et titulaires.
- Les agents contractuels de droit public.
- Les agents retraités.
- Les tuteurs d'orphelins de fonctionnaires.
- Les tuteurs d'orphelins d'agents non titulaires.
- Le veuf ou la veuve d'un(e) fonctionnaire.
- Le ou la divorcé(e) d'un(e) fonctionnaire qui a seul(e) la garde de l'enfant.

Conditions d'attribution

- La prestation est servie sans aucune condition pour l'enfant.
- L'enfant, en raison de son taux d'incapacité (50 % au moins), doit ouvrir droit à l'allocation d'éducation de l'enfant handicapé.
- Le séjour doit se dérouler dans un centre de vacances spécialisé et ne doit pas être pris en charge par d'autres organismes. Dans le cas d'une prise en charge partielle avec d'autres prestations d'aide sociale, le montant de la subvention ne pourra dépasser le montant des dépenses supportées par la famille.
- S'agissant des agents en CDD, ceux-ci bénéficient de cette prestation dès lors qu'ils justifient de 6 mois d'ancienneté.

Montant de la prestation

Le taux de cette prestation est de **23,96€** par jour.
La durée du séjour pris en charge ne peut excéder 45 jours par an et par enfant.

Qui contacter ?



- Le correspondant ou la correspondante local.e Adas du centre dont vous relevez.
- Le secrétariat national Adas secteur jeunesse :
sapjeunesse-adas@inrae.fr

En savoir plus



Intranet ADAS-INRAE: <http://intranet.inrae.fr/adas>



Allocation spéciale pour jeunes adultes atteints d'une maladie chronique ou d'un handicap et poursuivant des études, un apprentissage, ou en stage de formation professionnelle

Cette allocation est versée aux jeunes adultes de plus de 20 ans et de moins de 27 ans ayant ouvert des droits aux prestations familiales. Elle vise à faciliter l'intégration sociale des enfants d'agents de l'État handicapés ou atteints d'une maladie chronique.

Bénéficiaires

- Les fonctionnaires stagiaires et titulaires.
- Les agents contractuels de droit public.
- Les agents retraités.
- Les tuteurs d'orphelins de fonctionnaires.
- Les tuteurs d'orphelins d'agents non titulaires.
- Le veuf ou la veuve d'un(e) fonctionnaire.
- Le ou la divorcé.e d'un.e fonctionnaire qui a seul.e la garde de l'enfant.

Conditions d'attribution

- L'enfant doit justifier de la qualité d'étudiant.e, d'apprenti.e ou de stagiaire au titre de la formation professionnelle.
- En cas d'infirmité chronique ou d'infirmité non constitutive de handicap (non reconnue comme telle par la Maison départementale des personnes handicapées), l'enfant ne doit pas bénéficier de l'allocation aux adultes handicapés, ni de l'allocation compensatrice.
- S'agissant des agents en CDD, ceux-ci bénéficient de cette prestation dès lors qu'ils justifient de 6 mois d'ancienneté.

Montant de la prestation

L'allocation est versée mensuellement et correspond à **30% de la base mensuelle de calcul des prestations familiales au 1er janvier de l'année N..**

Qui contacter ?

- La DRH - Département STEPS - Pôle de politique sociale (secteur action sociale) : actionsociale@inrae.fr

En savoir plus

ranet RH : <https://intranet.inrae.fr/ressources-humaines/CARRIERE/Action-et-prestations-sociales/Les-prestations-enfance>





Réseau de soutien et d'entraide PEHPITE



Créé en 2016, le réseau informel PEHPITE (Parents d'Enfants en situation de Handicap et Personnels INRAE) s'est peu à peu étoffé pour atteindre plus de 40 membres aujourd'hui.

Ses objectifs sont d'informer ses membres sur les dispositifs spécifiques qui existent au sein d'INRAE, de partager le savoir expérimentiel d'autres parents dans les domaines de la parentalité, du handicap et du travail. L'esprit de ce réseau est la solidarité entre parents d'enfants extraordinaires.

Il vise également à faire reconnaître et défendre le statut d'aidant. Il est constitué d'agents INRAE, parents d'enfants en situation de handicap. Ce réseau est actuellement animé par Claire GAUDOUT et Carine GENET.



Qui contacter ?



- Claire GAUDOUT (Centre de Bordeaux) au 05 57 12 24 87 claire.gaudout@inrae.fr
- Carine GENET (Centre de Toulouse) au 05 61 28 57 34 carine.genet@inrae.fr
- Vous pouvez également rejoindre la liste de diffusion : pehpite@groupes.renater.fr



6. Congés pour venir en aide à un enfant handicapé ou malade





Le congé de présence parentale

Le congé de présence parentale peut vous permettre de réduire ou de cesser votre activité professionnelle si vous êtes parent d'un enfant à charge dont la maladie, un accident ou le handicap présente une particulière gravité rendant indispensables votre présence soutenue et des soins contraignants. Il est accordé au père ou à la mère de l'enfant.

Durée du congé

La durée maximale du congé de présence parentale est fixée à **310 jours ouvrés** au cours d'une période de 36 mois pour un même enfant et une même pathologie. Les jours ne sont pas fractionnables et ne peuvent donc pas être pris sous forme de demi journées.

La durée du congé est égale à la durée du traitement de l'enfant définie par certificat médical. La durée du traitement fait l'objet d'un réexamen à une échéance fixée par le médecin et qui ne peut pas être inférieure à 6 mois, ni supérieure à 1 an. À la fin des 36 mois, vous pouvez bénéficier d'un nouveau congé si l'état de santé de votre enfant le nécessite.

Rémunération et droits

Vous ne percevez aucune rémunération. Cependant, vous pouvez solliciter, auprès de la Caisse d'Allocations Familiales, le bénéfice de l'allocation journalière de présence parentale.

Les jours de congé de présence parentale sont assimilés à des jours d'activité à taux plein pour l'avancement.



Qui contacter ?

Votre service RH de centre

En savoir plus



Intranet RH : <https://ressources-humaines.intranet.inrae.fr/carriere/temps-de-travail-et-conges/conges-de-maternite-paternite-d-adoption-parental>



Pour aider les agents en tant que parents à faire face à des difficultés rencontrées pour des raisons médicales, INRAE a mis en place des dispositifs visant à faciliter l'articulation entre leur activité professionnelle et leur vie personnelle.



Le congé de proche aidant

Le congé de proche aidant permet de cesser temporairement son activité ou de travailler à temps partiel pour s'occuper d'un proche handicapé ou en perte d'autonomie particulièrement grave.

Ce congé est accessible sous conditions (lien familial ou étroit avec la personne aidée, résidence en France de la personne aidée) et pour une durée limitée.

La durée du congé est fixée à **3 mois maximum renouvelables dans la limite d'un an** sur l'ensemble de la carrière. Le congé de proche aidant n'est pas rémunéré. En revanche, il est possible de bénéficier d'une allocation journalière du proche aidant (AJPA) par la Caisse d'allocations familiales (Caf). La demande d'allocation (formulaire CERFA 16108*01) doit être accompagnée d'une attestation de l'administration employeur précisant que l'agent bénéficie du congé de proche aidant.

La demande initiale de congé doit être présentée par écrit par l'agent au service RH de son centre au moins 1 mois avant le début du congé. La demande de renouvellement doit être présentée par écrit au moins 15 jours avant la fin du congé. En cas d'urgence, le congé débute ou peut être renouvelé sans délai dans certaines situations.



Bénéficier d'un don de jours de repos

Les agents fonctionnaires (titulaires ou stagiaires) ou contractuels d'INRAE peuvent faire une demande de jours de repos 1/ s'ils ont à charge un enfant de moins de 20 ans atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident d'une particulière gravité ; 2/ ou s'ils viennent en aide à une personne atteinte d'une perte d'autonomie d'une particulière gravité ou présentant un handicap (conjoint.e, concubin.e, ascendant.e, descendant.e...) ; 3/ ou dont l'enfant ou la personne dont il a la charge effective et permanente, est décédée avant l'âge de 25 ans.

Les congés annuels/RTT sont cumulables avec les congés donnés. L'absence peut donc excéder 31 jours consécutifs dans la limite de 90 jours calendaires par enfant ou par personne concernée et par année civile.

Pour bénéficier d'un don de jours de repos, l'agent complète le formulaire dédié et le transmet à l'Administration du Personnel de son centre. Cette demande sera accompagnée d'un certificat médical détaillé remis sous pli confidentiel.



Le congé de solidarité familiale

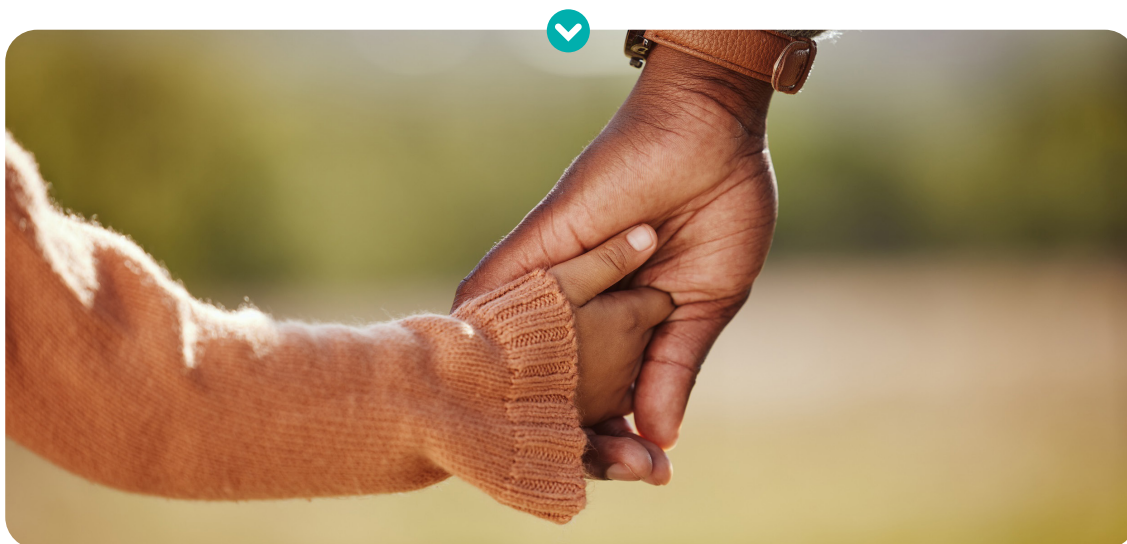
L'agent titulaire ou l'agent contractuel en activité a droit à un congé de solidarité familiale lorsqu'un ascendant, un descendant, un frère, une sœur, une personne partageant le même domicile ou l'ayant désigné comme sa personne de confiance souffre d'une pathologie mettant en jeu le pronostic vital ou est en phase avancée ou terminale d'une affection grave et incurable, quelle qu'en soit la cause.

La durée du congé est fixée à **3 mois et est renouvelable une fois**, et fractionnable.

Le congé peut donc être demandé :

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

Le congé pour solidarité familiale reste un congé non rémunéré. Toutefois, une allocation journalière est créée afin de faciliter l'accompagnement des personnes en fin de vie par leurs proches et résoudre les difficultés liées à l'existence de situations jugées jusqu'alors inégales entre personnes ayant les moyens de s'arrêter pour accompagner un proche et les autres.



Qui contacter ?

- Votre service RH de centre
- L'assistant ou l'assistante de service social de votre centre.

En savoir plus



Intranet RH : <https://ressources-humaines.intranet.inrae.fr/carriere/temps-de-travail-et-conges/conges-pour-venir-en-aide-a-un-proche>



Direction des ressources humaines
147 rue de l'Université – 75338 Paris cedex 07
Tél. +33 1 (0) 42 75 90 00

Rejoignez-nous sur:



<https://jobs.inrae.fr/>



**Institut national de recherche pour
l'agriculture, l'alimentation et l'environnement**



**RÉPUBLIQUE
FRANÇAISE**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

INRAE