

Guide des parents

Photo by Laercio Cavalcanti on Unsplash



DOCUMENT INTERNE

DRH, Comité parité / égalité

Inria
inventeurs du monde numérique

Sommaire

<i>Introduction</i>	4
<i>Les démarches à effectuer avant l'arrivée d'un enfant</i>	5
Déclarer sa grossesse	5
Aux organismes sociaux.....	5
A son employeur.....	5
Quelle sera la durée du congé ?	6
Le congé maternité.....	6
Le congé paternité ou d'accueil de l'enfant.....	7
Le congé d'adoption.....	7
<i>Après l'arrivée de l'enfant</i>	9
L'enfant est arrivé, quelles sont les aides ?	9
Les aides.....	9
Les dispositifs.....	10
Les aides à la garde d'enfant.....	12
L'enfant est malade	14
Les congés liés à la maladie d'un enfant.....	14
Les aides aux parents d'enfants handicapés.....	15
Les aides de l'AGOS	16
L'aide aux frais de séjour en centre de loisirs sans hébergement.....	16
L'aide rentrée scolaire.....	16
La subvention pour les séjours familiaux.....	16
Les chèques Emploi Service Universel.....	16

Introduction

Les agentes et agents Inria parents d'un enfant peuvent bénéficier des droits relevant de la réglementation applicable à la fonction publique de l'Etat, ainsi que de droits proposés spécifiquement par Inria ou par l'AGOS (Association de gestion des œuvres sociales).

Ils concernent autant les fonctionnaires que les contractuelles et contractuels.

Ce document contient un récapitulatif de ces droits et est en perpétuelle amélioration. Si vous connaissez un droit qui n'apparaît pas dans ce document, nous vous prions de nous envoyer les informations sur l'alias parite@inria.fr.

Si vous souhaitez avoir plus de détails, nous vous conseillons de **contacter en premier lieu votre service ressources humaines (SRH)**, qui pourra vous renseigner ou, le cas échéant, vous orienter vers le bon interlocuteur ou la bonne interlocutrice (AGOS, assistant(e) social(e), etc.).

Les coordonnées des personnes susceptibles de vous renseigner (SRH, AGOS,...) peuvent être trouvées **sur l'intranet Inria** :

➔ [Les acteurs et actrices de la prévention](#)

➔ [Agos](#)

Les démarches à effectuer avant l'arrivée d'un enfant

Déclarer sa grossesse

▲ Aux organismes sociaux

Une femme enceinte doit déclarer sa grossesse aux organismes sociaux avant la fin du 3^e mois de grossesse pour bénéficier au plus vite de sa prise en charge au titre de l'assurance maternité. Elle doit également penser à mettre à jour rapidement sa carte Vitale.

A l'issue de la première échographie (1^{er} examen prénatal), votre médecin ou sage-femme pourra effectuer la déclaration en ligne ou vous donner un formulaire papier de déclaration de grossesse.

En cas de formulaire papier, il faut le compléter et adresser :

- Le volet rose à la MGEN (fonctionnaires) ou à la CPAM (personnels sous contrat)
- Les deux volets bleus à votre caisse d'allocations familiales (CAF)

Pour en savoir plus :

- MGEN
- Ameli
- CAF

▲ A son employeur

Une femme enceinte n'est pas obligée de déclarer sa grossesse à son employeur, ni lors du recrutement ni après. Cependant, elle doit le faire si elle souhaite bénéficier de la protection liée à son état, notamment contre les discriminations et le risque de licenciement, et des avantages qui en découlent, tels que le droit à congé maternité.

Afin d'anticiper et de pouvoir préparer le congé maternité, chaque agente Inria est donc invitée à déclarer sa grossesse avant la fin du 4^{ème} mois auprès de son SRH.

A noter que la femme enceinte pourra bénéficier d'autorisations d'absences sans diminution de traitement afin de se rendre à ses examens médicaux obligatoires pendant la grossesse mais aussi suite à l'accouchement.

Le conjoint ou la conjointe de la femme enceinte bénéficie également d'une autorisation spéciale d'absence pour se rendre à 3 de ces examens médicaux obligatoires.

Par ailleurs, sur avis du médecin de prévention et avec l'autorisation de la ou du responsable de service, une heure d'aménagement horaire journalière peut être octroyée à l'agente à partir du 4^e mois de grossesse (3 mois et un jour).

Quelle sera la durée du congé ?

Les agentes et agents Inria en activité, fonctionnaires ou sous contrat, ont droit à un congé de maternité, de paternité, d'accueil de l'enfant ou d'adoption d'une durée égale à celle fixée par la législation relative à la sécurité sociale. Ces congés sont considérés comme des périodes d'activité. **Pendant leur durée, les agentes et agents conservent leur rémunération à temps plein et à plein traitement**, y compris les personnes qui étaient à temps partiel avant le congé (hormis les contractuelles et contractuels qui ne justifient pas de 6 mois de service à la date de début du congé pour qui Inria ne verse pas de traitement mais qui perçoivent les indemnités journalières de la sécurité sociale).

Pour en savoir plus :

➔ Intranet

▲ Le congé maternité

Une femme enceinte étant agente Inria et ayant déclaré sa grossesse à son SRH dans le délai susvisé, bénéficie du congé maternité, qui comprend le congé prénatal (avant l'accouchement) et le congé postnatal (après l'accouchement).

Situation familiale avant la naissance	Nombre de nouveau-nés	Durée du congé (en semaine)		
		Prénatal	Postnatal	Total
Pas d'enfant ou un enfant	un enfant	6	10	16
	jumeaux	12	22	34
	triplé(e)s ou plus	24	22	46
Deux enfants ou plus	un enfant	8	18	26
	jumeaux	12	22	34
	triplé(e)s ou plus	24	22	46

La durée du congé prénatal peut être réduite, à la demande de l'agente, sur prescription médicale, dans la limite de trois semaines, pour augmenter d'autant la durée du congé postnatal.

Pour en savoir plus :

- Service public
- Ministère du Travail

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

Le congé paternité ou d'accueil de l'enfant est accordé à un agent devenant père d'un enfant et à un agent ou une agente dont la conjointe devient mère d'un enfant, à condition d'en faire la demande à son SRH au moins un mois avant la date de congé souhaitée et de l'accompagner des justificatifs prévus par la réglementation. Ce congé s'ajoute aux 3 jours de congés de naissance.

La durée maximum du congé de paternité ou d'accueil de l'enfant est de 11 jours calendaires (18 en cas de naissances multiples) et consécutifs (le congé n'est pas fractionnable). L'agent ou agente peut demander à bénéficier d'un congé inférieur à la durée maximum. Le congé paternité ou d'accueil de l'enfant doit débiter dans les 4 mois qui suivent la naissance de l'enfant.

Pour en savoir plus :

- Intranet
- MGEN
- Ameli
- Service public
- Ministère du Travail

▲ Le congé d'adoption

Le droit au congé pour adoption d'enfant(s) de moins de 15 ans est ouvert aux deux ou à un seul des parents adoptifs. Lorsque les deux membres du couple parental sont en activité, le congé peut être réparti entre les deux parents, sa durée étant alors augmentée, et peut être fractionnée. L'agent ou agente Inria doit faire une demande à son SRH, accompagnée de l'attestation d'adoption délivrée par l'organisme compétent et d'une déclaration sur l'honneur de son conjoint ou sa conjointe attestant qu'elle ou il bénéficie ou pas d'un congé d'adoption précisant, le cas échéant, la durée et la période pour laquelle elle ou il en bénéficie.

La durée du congé d'adoption dépend du nombre d'enfants adoptés, du nombre d'enfants à charge avant adoption et de l'éventuelle répartition du congé entre les parents.

Nombre d'enfants adoptés	Nombre d'enfants à charge avant adoption	Durée	Jours supplémentaires si le congé est partagé entre les parents
1	0 ou 1	10 semaines	11 jours
	2 ou plus	18 semaines	11 jours
2 ou plus		22 semaines	18 jours

Le congé débute :

- au jour d'arrivée de l'enfant au foyer,
- ou dans les 7 jours précédant la date prévue de cette arrivée.

Si le congé est réparti entre les parents adoptifs, il ne peut être fractionné qu'en 2 périodes. La plus courte est au moins égale à 11 jours. Les parents adoptifs peuvent choisir de prendre leur congé séparément ou simultanément, sachant que la durée cumulée ne doit pas dépasser la durée légale.

En cas de retrait de l'enfant, le congé cesse.

Le conjoint ou la conjointe qui renonce au congé d'adoption peut bénéficier de 3 jours de congés (autorisation spéciale d'absence), consécutifs ou non, à prendre dans les 15 jours suivant la date de l'arrivée au foyer de l'enfant adopté.

Pour en savoir plus :

- Intranet
- Service public
- MGEN

Après l'arrivée de l'enfant

L'enfant est arrivé, quelles sont les aides ?

▲ Les aides

1) LE SUPPLÉMENT FAMILIAL DE TRAITEMENT

Le supplément familial de traitement (SFT) est une indemnité versée aux agentes et agents de la fonction publique parents d'au moins un enfant. Si les deux parents travaillent dans la fonction publique, le supplément familial de traitement n'est versé qu'à l'un ou l'une des deux, le choix de la ou du bénéficiaire étant laissé au couple.

Il est versé en complément de rémunération en fonction du nombre d'enfants à charge selon les conditions fixées pour le versement des allocations familiales.

Le SFT est une indemnité versée mensuellement par foyer.

Il comprend :

- **un élément fixe** qui dépend du nombre d'enfants à charge effective de l'agente ou l'agent
- **à partir du deuxième enfant, un élément proportionnel** à l'indice de rémunération pour les fonctionnaires, ou à un indice de référence (IM449) pour les contractuelles et contractuels.

	Élément fixe	Élément proportionnel
1 enfant	2,29€/mois	
2 enfants	10,67€/mois	3% du traitement pour les fonctionnaires
3 enfants	15,24€/mois	8% du traitement pour les fonctionnaires
au-delà du 3 ^e et par enfant	4,57 € /mois	6% du traitement brut pour les fonctionnaires

Un formulaire de demande de SFT est à remplir et à adresser au SRH.

Pour en savoir plus et télécharger les formulaires :

➔ Intranet

2) LES ALLOCATIONS FAMILIALES VERSÉES PAR LA CAISSE D'ALLOCATIONS FAMILIALES

Versées à partir du deuxième enfant, le montant mensuel des allocations familiales varie selon le nombre d'enfants à charge au foyer et selon le niveau de vos ressources.

Pour en savoir plus :

➔ CAF

3) PRESTATION D'ACCUEIL DU JEUNE ENFANT

Pour un enfant né ou adopté, la prestation d'accueil du jeune enfant comprend :

- la prime à la naissance
- la prime à l'adoption
- l'allocation de base

Pour en savoir plus :

➔ CAF

4) ALLOCATION DE RENTRÉE SCOLAIRE DE LA CAF

L'allocation de rentrée scolaire aide à assumer le coût de la rentrée pour les enfants de 6 à 18 ans. Elle est versée sous conditions de ressources.

Pour en savoir plus :

➔ CAF

▲ Les dispositifs

1) LE CONGÉ PARENTAL

Le congé parental en cas de naissance ou d'adoption s'applique aux fonctionnaires et aux non-titulaires **qui justifie d'un an d'ancienneté à la date de naissance de leur enfant**. La rémunération de l'agente ou l'agente cesse, mais elle ou il conserve ses droits à l'avancement d'échelon, réduits de moitié.

Le congé parental permet de s'arrêter de travailler pour élever son enfant

jusqu'à l'âge de 3 ans, ou pour s'occuper pendant trois ans d'un enfant adopté. L'agente ou agent peut bénéficier de la prestation partagée d'éducation de l'enfant (PreParE) pour toute naissance ou adoption après le 31 décembre 2014.

Pour en savoir plus :

- Service public
- Ministère du Travail
- CAF

2) LE TEMPS PARTIEL DE DROIT

Tout agent et toute agente a droit à un temps partiel jusqu'au 3^e anniversaire de l'enfant (ou pendant les 3 ans suivant son arrivée en cas d'adoption). Elle ou il peut demander l'autorisation à tout moment pendant cette période, mais doit déposer sa demande deux mois avant la date souhaitée pour le passage à temps partiel.

Pour les agentes et agents sous contrat, une période de temps plein ou d'équivalent temps plein d'un an est nécessaire avant de pouvoir bénéficier de ce temps partiel de droit.

En complément, l'agente ou l'agent peut également bénéficier de la PreParE (ou le complément de libre choix d'activité pour toute naissance ou adoption avant le 1^{er} janvier 2015), versée par la CAF.

Cette prestation vient compenser en partie la diminution des revenus lors de la réduction ou la cessation d'activité pour élever un enfant.

Pour en savoir plus :

- CAF

3) LES FACILITÉS POUR ALLAITEMENT

L'agente mère d'un enfant a la possibilité de l'allaiter (à condition que le lieu de travail de l'agente soit proche du lieu de garde de l'enfant) durant les heures de travail, pendant un an à compter de la naissance de l'enfant. Elle bénéficie dans ce cas d'une réduction de son temps de travail d'une heure par jour répartie à raison de 30 minutes le matin et de 30 minutes l'après-midi.

Des salles d'allaitement sont mises à disposition des agentes dans certains centres ; elles doivent respecter des normes strictes en matière de santé et sécurité au travail. Séparées de tout local de travail, elles possèdent un réfrigérateur, un micro-ondes et elles sont placées à proximité des sanitaires avec douche.

▲ Les aides à la garde d'enfant

1) LE COMPLÉMENT DE LIBRE CHOIX DU MODE DE GARDE (CMG) VERSÉ PAR LA CAF

Le complément de libre choix du mode de garde est une aide mensuelle versée par la CAF destinée à compenser le coût de la garde de votre enfant de moins de 6 ans par un assistant maternel ou une assistante maternelle, un ou une garde d'enfants à domicile ou un organisme habilité.

La demande se fait auprès de la **CAF**.

2) L'AIDE INRIA À LA GARDE D'ENFANT DE MOINS DE 11 ANS

Inria propose une aide à la garde d'enfant de moins de 11 ans sous forme de titres CESU (Chèque Emploi Service Universel) préfinancés pour rémunérer un organisme agréé de garde d'enfant (crèches, halte-garderie...) ou un salarié ou une salariée en emploi direct (assistant maternel agréé ou assistante maternelle agréée, baby-sitter...).

Le montant annuel de l'aide accordée dépend du quotient familial (QF) et de l'âge de l'enfant :

- moins de 4 ans : de 220 euros à 655 euros
- de 4 à 11 ans : 200 euros

Pour en savoir plus :

➔ Intranet

3) CESU AIDE AUX DÉPLACEMENTS PROFESSIONNELS

INRIA propose de couvrir les frais de garde des enfants de ses agents et agentes ayant des déplacements professionnels en dehors des horaires de travail (jusqu'aux 5 ans révolus de l'enfant ou jusqu'aux 10 ans révolus pour les familles monoparentales).

L'aide proposée par Inria correspond à un montant forfaitaire sous forme de titres CESU préfinancés.

Le montant de l'aide est établi par jour de déplacement et par enfant à hauteur de :

- 10 € pour le matin (pour couvrir une garde entre 6h30 et 7h30)
- 20 € le soir (pour couvrir une garde entre 18h30 et 20h30)

Dès lors que le déplacement professionnel implique l'absence pendant une ou plusieurs nuits, **une aide additionnelle de 50 € par nuit est accordée** aux

personnels en situation de famille monoparentale.

L'attribution de CESU « Aide au déplacement professionnel » se fait dans la limite du budget annuel déterminé en année N-1 pour l'année suivante.

4) RÉSERVATION DE PLACES EN CRÈCHES

En complément des places financées par les mairies, les SRIAS (sections régionales interministérielles d'action sociale) proposent la réservation de berceaux dits «interministériels» à l'ensemble des agentes et agents de l'État. Depuis 2016, Inria peut y prétendre.

Les demandes se font auprès des SRIAS.

Pour en savoir plus :

➔ SRIAS

5) LES RÉDUCTIONS D'IMPÔTS LIÉES À LA GARDE D'ENFANTS

Les parents, qui font garder à l'extérieur de leur domicile leurs enfants âgés de moins de six ans, bénéficient d'un crédit d'impôt.

Les aides perçues au titre de la garde des enfants, notamment le complément de libre choix du mode de garde (qui constitue l'une des aides versées dans le cadre de la prestation d'accueil du jeune enfant) et l'aide versée par le comité d'entreprise ou l'entreprise (exonérée d'impôt sur le revenu dans la limite de 1 830 €) doivent être déduites de la base de calcul du crédit d'impôt.

Pour en savoir plus :

➔ Service public : Frais de garde d'enfant hors du domicile

➔ Service public : Employé ou employée à domicile

6) L'AUTORISATION SPÉCIALE D'ABSENCE POUR LA GARDE D'ENFANT

Elle peut être octroyée, sous réserve des nécessités de service, à hauteur maximum de 6 jours/an (12 jours/an si le conjoint ou la conjointe ne bénéficie pas d'autorisation pour garde d'enfant ou si l'agent ou agente est seul ou seule), soit en cas de maladie de l'enfant, soit en cas d'impossibilité de bénéficier du mode de garde habituel.

Toutes les autorisations spéciales d'absence doivent être justifiées sur présentation d'une attestation, d'un certificat ou d'un document administratif.

Pour en savoir plus :

➔ Intranet

L'enfant est malade

▲ Les congés liés à la maladie d'un enfant

1) LE TEMPS PARTIEL DE DROIT POUR DONNER DES SOINS

Un temps partiel de droit est accordé aux agentes et agents pour s'occuper d'un enfant malade ou handicapé.

L'autorisation est subordonnée à la production d'un certificat médical émanant d'un praticien hospitalier ou une praticienne hospitalière ou de l'attestation du versement de l'allocation d'éducation de l'enfant handicapé (AEEH) par la CAF.

2) LE CONGÉ DE PRÉSENCE PARENTALE

Le congé de présence parentale s'applique aux fonctionnaires et personnels contractuels. Il peut être accordé lorsque la maladie, l'accident ou le handicap grave d'un enfant à charge nécessite la présence d'un des parents auprès de lui.

La durée de la période de bénéfice du droit à congé de présence parentale correspond au temps de présence soutenue et de soins contraignants définis dans le certificat médical.

Le droit peut être prolongé ou rouvert pour une nouvelle période, sur présentation d'un certificat médical le justifiant, dans la limite de 310 jours ouvrés au cours d'une période de 36 mois (trois ans).

L'agent ou agente cesse de percevoir sa rémunération mais conserve ses droits à l'avancement.

Elle ou il peut en outre solliciter auprès de sa CAF l'allocation journalière de présence parentale (AJPP) qui sert à compenser partiellement les pertes de revenus liées aux journées non travaillées.

Pour en savoir plus :

➔ CAF

3) DON DE JOURS DE REPOS EN FAVEUR D'UN OU D'UNE COLLÈGUE DONT L'ENFANT EST GRAVEMENT MALADE

Un agent ou une agente Inria parent d'un enfant gravement malade peut bénéficier de jours de repos non pris par ses collègues pour accompagner son enfant.

En effet, un agent public ou une agente publique peut, à sa demande, renoncer anonymement et sans contrepartie à tout ou partie de ses jours de repos non pris, qu'ils aient été affectés ou non sur un compte épargne temps (CET), au bénéfice d'un ou d'une autre agent public ou agente publique relevant du

même employeur qui assume 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.

Cela permet à l'agent ou agente bénéficiaire du don de continuer de percevoir sa rémunération pendant son absence.

Pour en savoir plus :

➔ Service public

▲ Aides aux parents d'enfants handicapés

1) ALLOCATION D'ÉDUCATION DE L'ENFANT HANDICAPÉ (AEEH) VERSÉE PAR LA CAF

L'allocation d'éducation de l'enfant handicapé (AEEH) est une prestation destinée à compenser les frais d'éducation et de soins apportés à un enfant en situation de handicap. Cette aide est versée à la personne qui en assume la charge. Elle peut faire l'objet, dans certains cas, d'un complément d'allocation.

L'AEEH n'est pas soumise à conditions de ressources.

Elle est versée à la famille d'un enfant en situation de handicap de moins de 20 ans. La commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH) détermine le taux d'incapacité de l'enfant.

Pour en savoir plus :

➔ CAF

2) AIDES INRIA

En complément de l'AEEH, Inria peut verser aux agents concernés l'allocation aux parents d'enfants handicapés âgés de moins de 20 ans (APEH).

Après les 20 ans de l'enfant, si ce dernier poursuit des études ou un apprentissage, l'agent ou agente peut prétendre à l'allocation spéciale pour enfants atteints d'une maladie chronique jusqu'aux 27 ans de l'enfant concerné.

Pour en savoir plus :

➔ Intranet

3) LES CESU DE SITUATION MÉDICALE EXCEPTIONNELLE

Inria propose une aide sous forme de tickets CESU préfinancés permettant

de régler diverses dépenses relatives à des prestations de services à la personne pour les parents fragilisés par une situation médicale exceptionnelle.

Pour en savoir plus :

➔ Intranet

Les aides de l'AGOS

▲ L'aide aux frais de séjour en centre de loisirs sans hébergement

Cette prestation est destinée à prendre en charge une partie des frais de séjour des enfants en centres de loisirs sans hébergement.

La prestation sous condition de ressources est versée pour chacun des enfants à charge, âgé de moins de 18 ans au premier jour du séjour, sans limitation du nombre de journées. 10% du coût du séjour doivent rester à la charge des parents.

▲ L'aide rentrée scolaire

L'aide rentrée scolaire est une aide non cumulable avec l'aide Allocation Rentrée Scolaire de la CAF.

Elle est versée sous forme de chèques Cadhoc, complétés éventuellement par des chèques culture.

▲ Subvention pour les séjours familiaux

Cette prestation est destinée à prendre en charge une partie des frais engagés pour un séjour familial dans un des organismes acceptés.

▲ Les chèques Emploi Service Universel

L'AGOS propose des Tickets CESU en partie subventionnés en fonction des revenus qui permettent de régler des services à domicile soit par rémunération directement d'un employé ou d'une employée soit pour payer un ou une prestataire de services agréé ou agréée.

Il se présente sous forme de carnet de chèques précisant la valeur faciale.

Pour en savoir plus :

➔ AGOS

Notes

Inria
inventeurs du monde numérique

Retrouvez-nous sur inria.fr