



**LES
FICHES
TECHNIQUES**

LES CONGÉS FAMILIAUX

- 1. Congé de présence parentale**
- 2. Congé de proche aidant**
- 3. Congé de solidarité familiale**

1.

Le congé de présence parentale (CPP)

Le décret n° 2006-536 précise les modalités d'attribution aux fonctionnaires et aux contractuel·les de l'État du congé de présence parentale - CPP. Attention, ce congé est différent du « *Congé parental* » ou du « *Temps partiel suite à la naissance ou l'adoption d'un enfant* » qui seront vus dans d'autres fiches.

LES MODALITÉS D'ATTRIBUTION DU CONGÉ DE PRÉSENCE PARENTALE

BÉNÉFICIAIRES ET UTILISATION DU CPP

Les fonctionnaires titulaires et stagiaires et les agents contractuels de droit public ont droit au congé de présence parentale. Ce congé est ouvert de droit à l'un des deux parents lorsque la maladie, l'accident ou le handicap d'un enfant à charge présente une particulière gravité rendant indispensables une présence soutenue et des soins contraignants.

L'enfant est considéré à charge s'il a moins de 20 ans et que le parent en a la charge effective et permanente, c'est-à-dire qu'il fait face à ses obligations alimentaires, s'occupe de son éducation et en a la garde concrète.

Utilisation du congé de présence parentale :

- soit pour une période continue ;
- soit pour une ou plusieurs périodes fractionnées d'au moins une demi-journée ;
- soit sous la forme d'un service à temps partiel.

Ce congé ne peut être imputé sur la durée du congé annuel.

Contrôle de l'administration :

L'autorité qui a accordé le congé de présence parentale fait procéder aux enquêtes nécessaires pour s'assurer

que l'activité du bénéficiaire du congé est réellement consacrée à donner des soins à son enfant. Si le contrôle révèle que le congé n'est pas utilisé à cette fin, il peut y être mis fin après que l'intéressé a été invité à présenter ses observations.

MODALITÉS PRATIQUES ET DÉLAIS

L'agent·e adresse une demande écrite à son chef de service, dans un délai d'au moins 15 jours avant le début du congé ou avant le terme du congé pour un renouvellement, en indiquant les dates prévisionnelles de congé ainsi que, le cas échéant, les modalités de son utilisation. Il joint un certificat médical, établi par le médecin qui suit l'enfant, qui atteste de la gravité de la maladie, de l'accident ou du handicap et de la nécessité de la présence soutenue d'un parent et de soins contraignants et qui précise la durée prévisible du traitement de l'enfant.

L'agent·e peut modifier les dates prévisionnelles et les modalités d'utilisation choisies à condition d'informer par écrit au moins 48 heures avant son chef de service qui régularise sa situation en conséquence.

Les délais précités ne s'appliquent pas lorsque la demande ou le renouvellement du congé de présence parentale ou la modification des modalités d'utilisation et/ou des dates prévisionnelles intervient pour l'un des motifs suivants :

- La dégradation soudaine de l'état de santé de l'enfant ;
- Une situation de crise nécessitant une présence immédiate de l'agent bénéficiaire.

CONDITIONS DE DURÉE ET DE PROLONGATION DE CE CONGÉ

La durée de ce congé pour un même enfant et en raison de la même pathologie est au maximum de 310 ouvrés au

cours d'une période de 36 mois. Le décompte de la période de 36 mois s'effectue à partir de la date initiale d'ouverture du droit à congé. La durée du CPP est égale à celle du traitement de l'enfant définie dans le certificat médical.

Au terme de cette durée, ou en cas de rechute ou de récurrence de la pathologie qui affecte l'enfant, le congé peut être prolongé ou rouvert pour une nouvelle durée et sur présentation d'un nouveau certificat médical le justifiant, dans la limite des 310 jours ouvrés sur 36 mois. Lorsque le médecin le prévoit, la durée prévisible du traitement de l'enfant fait l'objet d'un nouvel examen à une échéance qu'il fixe : elle ne peut pas être inférieure à 6 mois ni supérieure à 1 an. Dans tous les cas, lorsque la durée prévisible excède un an, elle fait l'objet d'un nouvel examen à cette échéance. À la suite de ce réexamen, l'agent transmet un nouveau certificat médical à son chef de service.

Avant la fin de la période de 36 mois, si l'agent a épuisé les 310 jours de congé, le congé peut aussi être renouvelé 1 fois pour la même maladie, le même handicap ou le même accident pour 310 jours maximum au cours d'une nouvelle période de 3 ans. En cas de nouvelle pathologie, un nouveau congé de 310 jours peut être accordé, sans attendre la fin des 36 mois.

À l'issue de la période de 36 mois, un nouveau droit à congé peut être accordé, sur présentation d'un nouveau certificat médical, dans les situations suivantes :

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

Cessation anticipée du CPP : si l'agent renonce au bénéfice de la durée restant à courir de ce congé, il en informe son chef de service au moins 15 jours avant. Le droit à congé de présence parentale cesse de plein droit en cas de décès de l'enfant.

LES EFFETS DU CPP SUR LA SITUATION DE L'AGENT.E

Rémunération, carrières et retraite :

Les jours passés en CPP :

- ne sont pas rémunérés (mais l'agent.e bénéficie de l'Allocation Journalière de Présence Parentale – AJPP – par la CAF) ;

- sont pris en compte pour attribuer ou calculer les droits à congés ;
- sont assimilés à des jours d'activité à temps plein pour la détermination des droits à avancement, à promotion et à formation ;
- sont pris en compte pour les contractuels pour l'assurance vieillesse des aidants (AVA) ;
- ne donnent pas de droits à pension pour l'agent.e contractuel.e ;
- sont pris en compte pour les fonctionnaires dans le calcul de la durée d'assurance retraite dans la limite de 3 ans par enfant né ou adopté à partir de 2004.

Affectation et contrat :

Au cours de la période pendant laquelle il bénéficie du CPP :

- Le ou la fonctionnaire reste affecté.e dans son emploi. Si celui-ci est supprimé ou transformé, il ou elle est affecté.e dans un emploi correspondant à son grade le plus proche de son ancien lieu de travail. Sur sa demande, il ou elle peut être affecté.e dans un emploi plus proche de son domicile, si les priorités de mutation accordées à certaines catégories de fonctionnaires le permettent (arts L.512-18 à 512-22 du Code général de la FP).
- L'agent.e contractuel.le conserve le bénéfice de son contrat ou de son engagement, dans les conditions de réemploi (définies aux articles 32 et 33 du décret 86-83 modifié).

L'ALLOCATION JOURNALIÈRE DE PRÉSENCE PARENTALE - AJPP

Le congé de présence parentale (CPP) n'est pas rémunéré mais l'agent.e peut percevoir, pendant une partie de son congé, l'AJPP. Pour ce faire l'administration doit délivrer à l'agent.e une attestation précisant qu'il ou elle bénéficie d'un CPP.

LA DEMANDE D'AJPP

L'agent.e avec le médecin qui suit l'enfant, doit remplir le formulaire (cerfa n°12666) de demande d'AJPP et le transmettre à la CAF accompagné du certificat médical (sous pli confidentiel). La demande est étudiée par la CAF qui vérifie l'éligibilité et lui demandera l'attestation de l'employeur comme bénéficiaire d'un CPP.

LE MONTANT, LA DURÉE ET LE VERSEMENT DE L'AJPP (AU 01/01/ 2024)

Le droit à l'AJPP est ouvert pour une période maximale de 3 ans durant laquelle l'agent peut percevoir maximum 310 jours d'AJPP qui peuvent se partager entre les parents. Le montant de l'AJPP est fixé à 64,54 € par jour (à Mayotte 55,51 €) et à 32,27 € par demi-journée (à Mayotte 27,75 €). Elle peut être versée pendant maximum 22 jours par mois.

L'AJPP est due à compter du 1er jour du mois civil au cours duquel la demande est déposée (si les conditions sont réunies) et elle est versée à terme échu (janvier versé début février). Elle cesse d'être due à compter du 1er jour du mois civil suivant celui au cours duquel les conditions ne sont plus réunies.

PRISE EN CHARGE SUPPLÉMENTAIRE

Un complément mensuel de 126,20 € peut être octroyé en présentant une attestation sur l'honneur indiquant le montant des frais engagés et si ces 3 conditions sont réunies :

- Des dépenses mensuelles indispensables non remboursées par la sécurité sociale ou la mutuelle ;
- Celles-ci dépassent 126,20 € par mois ;

- Les ressources du foyer ne dépassent pas un certain plafond du revenu net catégoriel de 2022 pour 2024 : 29 120 € couple avec un seul revenu, 38 483 € couple avec deux revenus.

TEXTES DE REFERENCE

- le Code général de la fonction publique, arts L.632-1 à L.632-4 ;
- les Codes de la santé publique art R. 6152-824, de la sécurité sociale art L.544-2 (AJPP) ;
- Le Code des pensions civiles et militaires de retraite : article L9
- Décret n° 86-83 du 17/1/86 modifié relatif aux agents contractuels de l'Etat, arts 20bis, 28, 31-1 ;
- Décret n° 2006-536 du 11/5/2006 modifié relatif aux modalités d'attribution aux fonctionnaires et aux agents non titulaires de l'Etat du CPP et Circulaire n° 2066-189 du 27 avril 2006 ;
- Décret n° 2023-825 du 25/8/2023 modifié portant diverses dispositions relatives au congé de présence parentale et au congé de proche aidant dans la fonction publique ;
- Décret n°2024-78 du 2 février 2024 – article 3.

2.

Le congé de proche aidant (CPA)

Le décret n°2020-1557 (modifié par le décret 2023-825), instaure le congé de proche aidant – CPA - en application d'une des mesures de la loi de transformation de la Fonction publique. Il précise les conditions d'attribution et de renouvellement du CPA , les délais et modalités de sa mise en œuvre et de son utilisation et les cas de situations d'urgence.

LES MODALITES D'ATTRIBUTION DU CONGÉ DE PROCHE AIDANT

BÉNÉFICIAIRES ET UTILISATION DU CPA

Les fonctionnaires titulaires et stagiaires, les magistrats, les agents contractuels de droit public ont

droit, sur leur demande, à un congé de proche aidant d'une durée maximale de trois mois renouvelable dans la limite d'un an sur l'ensemble de sa carrière.

Les proches concernés

La personne accompagnée peut être le conjoint ou l'enfant dont l'agent.e assume la charge, ou un ascendant, un descendant, un collatéral jusqu'au 4^e degré de l'agent.e ou du conjoint. Elle peut être aussi une personne âgée ou handicapée avec laquelle l'agent.e réside ou entretient des liens étroits et stables (aide régulière et fréquente pour des actes ou activités de la vie quotidienne).

La qualification de la personne aidée

Le Code de la santé publique est modifié : ainsi le bénéfice du congé de proche aidant est accordé pour aider des personnes dont le handicap ou la perte d'autonomie peuvent, sans être nécessairement d'une particulière gravité, nécessiter une aide régulière de la part d'un proche.

Utilisation du congé de proche aidant

- soit pour une période continue ;
- soit pour une ou plusieurs périodes fractionnées d'au moins une demi-journée ;
- soit sous la forme d'un service à temps partiel.

MODALITÉS PRATIQUES ET DÉLAIS

L'agent.e adresse une demande écrite, au moins un mois avant le début du congé, à son chef de service (au moins 15 jours avant le terme du congé pour un renouvellement). L'agent.e y indique les dates prévisionnelles de congé ainsi que, le cas échéant, les modalités de son utilisation, et fournit à l'appui les pièces justificatives (cf. art D. 3142-8 du code du travail) :

- Déclaration sur l'honneur du lien familial avec la personne aidée ou de l'aide apportée à la personne âgée ou handicapée avec laquelle il réside ou entretient des liens étroits et stables ;
- Déclaration sur l'honneur précisant soit qu'il n'a pas eu recours au CPA durant sa carrière, soit qu'il n'a pas utilisé sa durée en totalité.

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

- Si la personne aidée est un enfant handicapé à votre charge ou un adulte handicapé : décision justifiant d'un taux d'incapacité permanente au moins égal à 80 % ;

- Si la personne aidée souffre d'une perte d'autonomie : décision d'attribution de l'Allocation Personnalisée d'Autonomie (copie aussi des décisions d'attribution de majoration de la pension d'un fonctionnaire, de l'allocation d'invalidité temporaire, de la pension militaire). L'agent.e peut modifier les dates prévisionnelles et les modalités d'utilisation choisies à condition d'informer par écrit son chef de service, avec un préavis d'au moins 48 heures.

LES SITUATIONS D'URGENCE

Les délais ne s'appliquent pas lorsque la demande de bénéfice ou de renouvellement du congé de proche aidant ou de modification des modalités d'utilisation et/ou des dates prévisionnelles intervient pour l'un des motifs suivants :

- La dégradation soudaine de l'état de santé de la personne aidée ;
- Une situation de crise nécessitant une action urgente du proche aidant ;
- La cessation brutale de l'hébergement en établissement dont bénéficiait la personne aidée.

Dans ces cas, l'agent.e transmet sous huit jours, au chef de service, le certificat médical qui atteste de la dégradation soudaine de l'état de santé de la personne aidée ou de la situation de crise nécessitant une action urgente du proche aidant ou l'attestation qui certifie de la cessation brutale de l'hébergement en établissement.

L'agent.e peut mettre fin de façon anticipée à son congé ou y renoncer (art. 6 du décret 2020-1557 et 20-ter du décret 86-83) dans les cas suivants :

- Décès de la personne aidée ;
- Admission dans un établissement de la personne aidée ;
- Diminution importante des ressources ;
- Recours à un service d'aide à domicile pour assister la personne aidée ;
- CPA pris par un autre membre de la famille ;
- Lorsque l'état de santé de l'agent.e le nécessite.

Il informe par écrit son chef de service au moins 15 jours avant la date choisie (8 jours en cas de décès de la personne aidée).

LES EFFETS DU CPA SUR LA SITUATION DE L'AGENT.E

rémunération et pension :

- Pendant le CPA, l'agent.e n'est pas rémunéré mais peut bénéficier d'une Allocation Journalière du Proche



Aidant (AJPA) par la CAF.

- La durée passée en CPA est assimilée à une période de service effectif, prise en compte pour la constitution et la liquidation des droits à pension.

Affectation et contrat

Au cours de la période pendant laquelle il bénéficie du CPA :

- Le ou la fonctionnaire reste affecté-e dans son emploi. Si celui-ci est supprimé ou transformé, il ou elle est affecté-e dans un emploi correspondant à son grade le plus proche de son ancien lieu de travail. Sur sa demande, il ou elle peut être affecté-e dans un emploi plus proche de son domicile, si les priorités de mutation accordées à certaines catégories de fonctionnaires le permettent.
- L'agent-e contractuel.le conserve le bénéfice de son contrat ou de son engagement, dans les conditions de réemploi (définies aux articles 32 et 33 du décret 86-83 modifié).

Nomination du fonctionnaire stagiaire

Lorsqu'un fonctionnaire bénéficiant du CPA est appelé à suivre un stage préalable à une titularisation dans un autre corps, sa nomination en qualité de stagiaire dans ce corps est, s'il en fait la demande, reportée pour prendre effet à la date d'expiration du CPA.

La date de fin de la durée statutaire du stage est reportée d'un nombre de jours ouvrés égal au nombre de jours ou de demi-journées de CPA qu'il a utilisés.

La durée du CPA est prise en compte pour son intégralité, lors de la titularisation de l'agent, dans le calcul des services retenus pour le classement et l'avancement.

L'ALLOCATION JOURNALIÈRE DU PROCHE AIDANT - AJPA

Le congé de proche aidant n'est pas rémunéré mais l'agent-e peut percevoir, pendant une partie de son congé, l'AJPA. Pour ce faire l'administration doit délivrer à l'agent-e une attestation précisant qu'il ou elle bénéficie d'un CPA.

Attention, l'agent ne peut pas percevoir l'AJPA si la personne aidée le rémunère, à l'aide de la Prestation compensatoire du handicap (PCH) ou de l'Allocation personnalisée d'autonomie (APA).

LA DEMANDE D'AJPA

L'agent-e avec le médecin qui suit l'enfant, doit remplir le formulaire (cerfa n°16108*01) de demande d'AJPA et le transmettre à la CAF accompagné du certificat médical (sous pli confidentiel). La demande est étudiée par la CAF qui vérifie l'éligibilité et lui demandera l'attestation de l'employeur comme bénéficiaire d'un CPA. Chaque membre du couple peut bénéficier de l'AJPA et fait une demande dans ce cas.

LE MONTANT, LA DURÉE ET LE VERSEMENT DE L'AJPA (AU 01/01/2024)

Le montant de l'AJPA est fixé à 64,54 € par jour (à Mayotte 55,51 €) et à 32,27 € par demi-journée (à Mayotte 27,75 €). L'agent-e peut percevoir maximum 22 AJPA par mois (11 AJPA si l'agent prend son congé sous forme de temps partiel à mi-temps).

L'AJPA est versée dans la limite de 66 jours sur l'ensemble de la carrière professionnelle. Il est possible de l'utiliser par demi-journée (132 maxi) qui peuvent se partager entre les parents.

À compter du 1er janvier 2025 : quand l'agent aura atteint cette limite de 66 jours, il pourra à nouveau percevoir l'AJPA pour 66 jours afin d'apporter une aide à une nouvelle personne. Il pourra percevoir l'AJPA au maximum 264 jours sur sa carrière.

TEXTES DE REFERENCE

- Le Code général de la fonction publique, arts L. 634-1 à L. 634-4;
- Le Code de la sécurité sociale art D 168-10 à 168-18;
- Décret n° 86-83 du 17/1/1986 modifié relatif aux agents contractuels de l'Etat, arts 20ter, 28, 32 ;
- Décret n° 2020-1557 du 8/12/2020 modifié relatif au congé de proche aidant dans la fonction publique ;
- Décret n° 2023-825 du 25/8/2023 modifié portant diverses dispositions relatives au congé de présence parentale et au congé de proche aidant dans la fonction publique.

3.

Le congé de solidarité familiale (CSF)

Le décret n° 2013-67 précise les modalités d'attribution aux fonctionnaires et aux contractuels du congé de solidarité familiale (CSF) et de l'allocation journalière d'accompagnement d'une personne en fin de vie (AJAP).

LES MODALITÉS D'ATTRIBUTION DU CONGÉ DE SOLIDARITÉ FAMILIALE

BÉNÉFICIAIRES ET UTILISATION DU CSF

Les conditions pour bénéficier du congé de solidarité familiale - CSF

Ce congé permet de réduire ou de cesser son activité professionnelle pour accompagner un proche en fin de vie. Les fonctionnaires ou contractuel·les peuvent bénéficier du droit à un CSF si les deux conditions suivantes sont remplies :

- L'agent·e est en activité ou en détachement ;
- L'un de ses proches 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 personne accompagnée doit être un ascendant, un descendant, un frère, une sœur, une personne partageant le domicile de l'agent·e ou l'ayant désigné comme sa personne de confiance. La personne accompagnée peut vivre à son propre domicile, chez l'agent·e, au domicile d'un tiers, en maison de retraite ou en Établissement d'hébergement pour personnes âgées dépendantes.

La durée du congé de solidarité familiale

Le CSF peut consister, au choix de l'agent, en une période de cessation complète d'activité ou en une période de travail à temps partiel. Si cessation totale de l'activité, le CSF peut être pris de la façon suivante :

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

Si réduction de l'activité professionnelle, le CSF peut être pris sous la forme d'un temps partiel à 50 %, 60 %, 70 % ou 80 % pendant une période maximale de 3 mois, renouvelable 1 fois. Aucune durée minimale de congé n'est exigée.

MODALITÉS PRATIQUES ET DÉLAIS

La demande de congé de solidarité familiale

L'agent·e doit faire une demande écrite à son employeur et l'accompagner d'une attestation du médecin de la personne malade. La demande doit comporter les informations suivantes :

- Nom, prénom, numéro de sécurité sociale et qualité de la personne accompagnée et coordonnées de l'organisme de sécurité sociale dont relève la personne ;
- Durée et nombre de jours de CSF souhaités dans la limite maximale de la modalité choisie (congé fractionné ou continu ou sous forme de temps partiel) ;
- Durée et nombre de jours d'AJAP souhaités ; et s'il y a lieu, nom des autres bénéficiaires de l'AJAP et répartition entre eux du nombre de jours d'AJAP, qui ne peut pas être supérieur au nombre de jours maximum autorisés (21 jours en cas d'interruption d'activité, 42 jours en cas de temps partiel).

Votre administration employeur ne peut pas vous refuser le congé.

La fin du congé de solidarité familiale

Le CSF prend fin soit :

- à la fin de la durée maximale autorisée de 3 ou 6 mois selon les modalités choisies ;

- dans les 3 jours qui suivent le décès de la personne accompagnée ;
 - à la demande de l'agent-e avant la date initialement prévue.
- À la fin du congé, l'agent-e réintègre son emploi.

LES EFFETS DU CSF SUR LA SITUATION DE L'AGENT-E

Carrière et situation administrative

Le CSF est considéré comme une période de service effectif. Il est donc pris en compte :

- Pour les fonctionnaires : pour l'avancement d'échelon et de grade et pour la promotion interne. L'agent-e conserve ses droits acquis et non exercés avant le début de ce congé, comme le droit à l'évaluation annuelle et à un entretien annuel et le droit à la formation.

- Pour les contractuels : pour la détermination des avantages liés à l'ancienneté (réexamen des conditions de rémunération tous les 3 ans, possibilité de se présenter aux concours internes, etc.).

Pour les fonctionnaire stagiaire, le stage est prolongé d'autant de jours de congé de solidarité familiale utilisés. Le congé de solidarité familiale est intégralement prise en compte dans le calcul des services retenus pour le classement à la titularisation.

Congés et droit à RTT

Le CSF ne réduit pas les droits aux autres congés, notamment aux congés annuels, aux congés de maladie (COM, CLM et CLD), aux congés familiaux ou liés à la naissance d'un enfant, aux congés de formation professionnelle, pour validation des acquis de l'expérience, pour bilan de compétence, congé de représentation.

Le congé de solidarité familiale n'est pas pris en compte pour le calcul de vos RTT.

Frais de transport domicile – Travail

La prise en charge des frais de transport domicile-lieu de travail est suspendue durant toute période d'un mois de date à date intégralement couverte par une période de congé de solidarité familiale.

Le droit à pension

La période de congé est prise en compte pour la constitution du droit à pension et pour le calcul et la liquidation de la pension, sous réserve, pour son bénéficiaire, d'acquitter à l'issue du congé les cotisations pour pension. Celles-ci sont calculées sur la base du traitement indiciaire brut que l'agent aurait perçu s'il n'avait pas bénéficié du congé. Elles sont prélevées

chaque mois dans la limite de 5 % de du traitement net et la 1^{ère} retenue est effectuée sur le traitement du 1^{er} mois complet suivant la reprise d'activité.

L'agent-e peut aussi choisir à tout moment de régler la totalité des cotisations dues et doit le faire savoir par courrier à son administration.

L'ALLOCATION JOURNALIERE D'ACCOMPAGNEMENT DES PERSONNES EN FIN DE VIE

Le congé de solidarité familiale n'est pas rémunéré mais l'agent-e peut percevoir, pendant une partie de son congé, l'AJAP.

La demande d'AJAP :

Pour les fonctionnaires :

Votre administration employeur informe, dans les 48 heures suivant la réception de votre demande, l'organisme de sécurité sociale dont relève la personne accompagnée.

En l'absence de réponse dans les 7 jours suivants de la part de la caisse de sécurité sociale, l'AJAP est considérée comme accordée. Si la personne accompagnée décède avant la fin du délai de 7 jours, l'AJAP vous est versée pour les jours compris entre la date de réception de votre demande et le lendemain du décès.

Pour les contractuels :

La demande d'AJAP se fait dans les mêmes conditions que pour les salariés du privé.

Le demandeur doit remplir les documents suivants :

- Attestation remplie par l'employeur, précisant que le salarié bénéficie d'un CSF (ou qu'il l'a transformé en période d'activité à temps partiel)
- Formulaire de demande d'AJAP ;
- Et si besoin , demande sur papier libre indiquant l'identité des autres demandeurs, leur n° d'immatriculation et la répartition du nombre d'AJAP demandées par chacun d'eux.

Ces documents doivent être adressés par courrier au Centre national de gestion des demandes d'allocations journalières d'accompagnement d'une personne en fin de vie (CNAJAP).

Le montant, la durée et le versement de l'AJAP (au 1^{er} janvier 2024) :

Le montant de l'AJAP varie selon la quotité de travail de l'agent-e.

- L'agent-e cesse son activité : le montant de l'AJAP est

fixé à 63,34 € par jour. Elle peut vous être versée pendant 21 jours maximum.

- L'agent-e travaille à temps partiel : le montant de l'AJAP est diminuée de moitié et il est fixé à 31,67 € par jour, quelle que soit la durée de travail choisie.

Elle peut être versée pendant 42 jours maximum.

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

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

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

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

TEXTES DE LOI ET RÉFÉRENCES:

- Code de la fonction publique : articles L633-1 à L633-4
- Décret n°86-83 du 17 janvier 1986 relatif aux agents contractuels de la FPE art 19 ter
- Décret n°94-874 du 7 octobre 1994 fixant les dispositions communes applicables aux stagiaires de l'État Art 19 bis
- Décret n°2002-1547 du 20 décembre 2002 concernant la prise en compte du congé d'accompagnement d'une personne en fin de vie pour la retraite des fonctionnaires
- Décret n°2013-67 du 18 janvier 2013 relatif au congé pour solidarité familiale et à l'allocation d'accompagnement des personnes en fin de vie pour les fonctionnaires
- Code de la sécurité sociale : articles L168-1 à L168-7 AJAP
- Code de la sécurité sociale : article L161-9-3 : maintien des droits pendant le congé
- Code de la santé publique : article L1111-6 : désigner une personne de confiance



UFSE CGT
263 rue de Paris
Case 542
93515 Montreuil cedex
ufse@cgt.fr
0155 82 77 56

