

trimestriel N° 227 - juin 2025

Une collègue AED a perdu la vie.

Face aux réactions du « tout sécuritaire » pour résoudre les problèmes, nous pensons à l'UNSA que si la sécurité des établissements est importante, elle ne soigne en rien des jeunes qui ne vont pas bien et qui l'expriment de plus en plus par des gestes violents.

À la politique des portiques et fouilles de sacs qui ne sauront jamais prévenir tout risque, nous opposons une exigence claire : le recrutement de professionnels en nombre et formés pour prévenir les dérapages et les drames.

Aucun dispositif ne saura se substituer aux compétences des personnels d'éducation, à l'expertise des CPE et des AED dans l'accompagnement des élèves et des familles, et dans la qualité du dialogue et de la relation de confiance qu'ils construisent au quotidien.

Aucun dispositif ne saura se substituer à l'expertise des PsyEN, des assistants sociaux, des infirmiers et des médecins scolaires dont le rôle est essentiel en matière de prévention, de diagnostic et d'accompagnement.

Néanmoins, l'École ne peut pas tout et ne pourra continuer à compenser les renoncements d'autres politiques publiques. Penser la santé des élèves, c'est penser et agir pour la prévention, pour des accompagnements de proximité dans la continuité avec des personnels de l'Éducation nationale dont c'est le métier, pour la promotion de la santé de qualité et cohérente, en partenariat avec les services de soins et de protection de l'enfance.

Pour qu'un système fonctionne, il faut que ses acteurs principaux s'y sentent bien, s'y sentent utiles.

Directeur de publication:

Sébastien Ségur

N° C.P.P.A.P. :

0929S06209

ISSN 2646-40-47

Prix du numéro : 1 euro

Imprimé par le SE Unsa 12

Dispensé de timbrage



s o m m a i r e

2 - Direction d'école : où va-t-on ?

3- Retour sur l'audience avec la nouvelle DASEN

4- Retour des écoles :
Formation continue
insatisfaction générale

5 - Réformes du recrutement
et de la formation initiale

6 - Agenda de l'année 2025-2026

8 - Fiche pratique :
prestations sociales et familiales





Pour un remboursement à 100 %
des jours de congé de maladie

Rappel :

depuis le 1er mars l'indemnité des jours de congé de maladie est imputée de 10%.
Mais attention pour l'instant ces retenues ne sont pas encore effectives. Un rappel sur salaire sera opéré plus tard.

Audience avec la nouvelle DASEN

Mme Faurie-Herbert nous a reçues en audience. Nous avons pu lui présenter notre fonctionnement.

Nous avons échangé avec elle autour des dossiers les plus urgents et insisté sur les particularités du département.

A l'écoute et au fait de plusieurs réalités de l'Aveyron qu'elle parcourt pour en saisir les enjeux, la nouvelle DASEN nous a dit vouloir s'atteler à de nombreux chantiers tout en s'assurant d'établir les conditions d'un bon dialogue social.

De notre côté, nous sommes prêt.es à avancer sur la mixité, l'éducation prioritaire, l'école inclusive, la formation, le règlement départemental....

Alors cap ou pas cap ?

Direction d'école : où va-t-on ?

Depuis la loi Rilhac, le chantier sur la direction d'école est en cours. Autant on peut se réjouir que cette loi ait précisé ce qui était déjà marqué dans le référentiel des directeurs datant de 2014, autant certaines zones d'ombre persistent amenant des interprétations différentes. Certains voient aussi l'occasion de remettre au goût du jour des vieilles propositions rejetées.

Voici la liste des textes ou documents annoncés : référentiel métier, film annuel des directeurs et directrices d'école, guide pratique de la direction d'école, vade-mecum « Le pilotage pédagogique du directeur d'école »

Faisons le point.

Autorité fonctionnelle :

Cette notion n'est pas simple et est pourtant au carrefour de toutes les interprétations.

Certains y voient l'occasion de donner plus d'autorité, pas hiérarchique mais quand même un peu....

D'autres (parfois les mêmes) se disent que, grâce à cela, des missions supplémentaires pourraient glisser vers les directrices et directeurs. Par exemple, il pourrait leur incomber de former les collègues adjoint.es, et/ou de choisir leurs formations.

Et oui, en tant que pilote pédagogique, tout et n'importe quoi pourrait être demandé.

C'est bien là que des garde-fous doivent être mis en place. Notre syndicalisme a toute sa place, en défendant une vision où chacun a sa place et son rôle et en signalant toute dérive.

Le fonctionnement actuel du conseil d'école est un exemple de cette autorité fonctionnelle : il est préparé en commun, chacun peut s'y exprimer mais il est dirigé par un directeur ou une directrice qui le fait fonctionner.

Formation :

On ne peut pas dire le contraire, la formation des directrices et des directeurs progresse.

Il y a peu de temps encore, elle se limitait uniquement à ceux qui renaient dans la fonction. Aujourd'hui, cette forme perdure mais elle est complétée par une formation pour celles et ceux qui demandent à être inscrits sur la liste d'aptitude et elle est dispensée également sous forme d'échanges entre pairs pour ceux déjà en poste. Ses échanges entre pairs sont largement perfectibles, (contenu, forme, temps dédié) mais ils existent et sont normalement un espace ouvert permettant des échanges.

L'an prochain 18h seront fléchées, les directeurs ne seront plus en formation avec les adjoint.es.

Là encore il faudra être vigilant.es car en Aveyron l'immense majorité de directeurs/directrices sont enseignant.es tous les jours ou 3 jours sur 4. Ces collègues auront toujours besoin d'être formés pour la classe.

Évaluation :

Depuis la rentrée, des collègues directrices/directeurs et chargé.es d'école ont été évalués, parfois même avant que le cadre soit officialisé, comme quoi parfois l'administration sait anticiper... Selon la grille d'évaluation officielle, les collègues doivent être évalués sur :

- leurs compétences pédagogiques (animation, pilotage, coordination des projets et de l'équipe pédagogique, etc.),
- leurs compétences relationnelles avec les familles, les représentants légaux des élèves,
- leurs compétences relationnelles avec les représentants élus des parents d'élèves, les partenaires de l'école (élus, associations, etc.),
- leurs compétences organisationnelles relatives au fonctionnement de l'école.

Au delà du fait que l'on peut s'interroger sur les éléments pris en compte par les inspectrices pour juger de l'acquisition ou non de certaines compétences, il nous semble difficile d'être évalué sur des compétences peu ou pas (encore....) travaillées en formation. Cela s'appelle mettre la charrue avant les bœufs.

Niveau temporalité, il est écrit que cette évaluation « est réalisée au plus tard après trois ans d'exercice dans ses fonctions, puis au moins une fois tous les cinq ans ». Concrètement, cela signifie que notre administration pourrait évaluer davantage et plus régulièrement un collègue chargé de la direction plutôt qu'un enseignant. Cela interroge sur les priorités, les apprentissages ou le pédagogique vs le pilotage.

Enfin il faudra avoir s'assurer de la mise en adéquation entre évaluation et formation. Nous espérons que le lien sera plus facilement visible que celui concernant les évaluations d'école/formation.

Tâches à réaliser :

Alors qu'un début de simplification des tâches apparaissait (parfois timidement) (PPMS unifié, moins d'enquêtes à remplir,...) nous voyons désormais poindre que leur nombre va augmenter, le périmètre des missions dévolues à la directrice ou au directeur ayant tendance à gonfler. ?

Le SE-Unsa ne manquera pas de recadrer les choses dès que cela sera nécessaire (cf article sur la formation et la direction d'école). On ne peut tout demander à une personne, quelles que soient ses compétences ? et il nous faudra apprendre à dire non à certaines demandes, même si elles proviennent de notre administration.

Vous pourrez compter sur vos représentants syndicaux pour répondre à vos questionnements et pour rappeler le cadre si nécessaire.

Périmètre :

Un vieux serpent de mer ressurgit, à savoir une direction pour plusieurs écoles ou sites, détachant d'autant le collègue chargé de la direction de son métier d'enseignant. Nous le voyons, certaines propositions ou fonctionnement existent déjà, même l'Aveyron qui peuvent nourrir des craintes : 3 sites pour une même direction, 2 écoles de deux villages différents ou d'une même ville avec une direction unique. Le chantier sur la direction étant ouvert, certains en profitent pour re-proposer de vieilles idées.

Les spécificités aveyronnaises :

Quand on regarde les chiffres sur l'Aveyron en 2024-2025, on peut voir que :

- les écoles à 2 classes représentent le plus grand nombre d'écoles en quantité (74),
- la grande majorité des écoles aveyronnaises (66%) ont moins de 4 classes, impliquant une décharge de direction non hebdomadaire,
- les écoles à 1 classe (RPI ou pas) sont nombreuses (55) avec des directeurs et directrices qui n'en sont pas vraiment (chargé d'école...), qui remplissent les tâches de directrice et directeur (onde, sécurité,...) sans en avoir le statut.

Cela a des conséquences directes sur le fonctionnement de la direction en Aveyron.

Tout d'abord, rappelons que, malgré l'augmentation des quotités de décharge, du travail reste à faire, notamment dans l'organisation de ces décharges qui devraient être positionnées et toujours réalisées. Pour en arriver là, il faudrait déjà suffisamment de remplaçants et/ou un système dédié. Syndicalement, nous avons milité pour la création de postes et ce n'est que cette année que 5 postes de ce type ont été créés. Nous continuerons à demander des créations successives annuelles pour obtenir, au final, un nombre suffisant pour répondre aux besoins actuels. Pour ce qui est de la réflexion d'un système dédié à ces décharges, nous continuerons d'engager notre administration dans cette réflexion, d'autant plus qu'une nouvelle DASEN est arrivée.

N'avoir pas un temps hebdomadaire de décharge pour la majorité des écoles, signifie que l'enseignant chargé de la direction n'a officiellement pas de temps dédié chaque semaine (même si la décharge d'APC, au choix du collègue, pourrait être considérée comme tel). Concrètement, cela se traduit par du travail de direction un peu tout le temps et très souvent hors temps scolaire, sans parfois avoir du temps institutionnel pour le faire.

La relation, le fonctionnement avec les collègues ne sont pas tout à fait les mêmes entre une école à 2,3 classes et une école à 7,8 classes. Pourtant, chacun a ses avantages et ses inconvénients. Il serait d'ailleurs aberrant d'avoir un.e collègue chargé.e de la direction sur plusieurs sites et/ou communes. Cela engendrerait des problèmes, notamment de communication et enlèverait la proximité tant utile dans cette fonction. Il sera donc nécessaire que les spécificités aveyronnaises soient prises en compte, malgré un cadre national peu adapté.

Le SE-Unsa, tant au niveau ministériel que local, continue de faire entendre sa vision sur la direction d'école, n'oubliant pas qu'un directrice ou un directeur est un collègue dans une équipe avec un rôle particulier. Pour cela, il agit en faisant son possible pour faire évoluer les textes vers cette direction, pour que de la cohérence existe et pour rappeler la cadre légal quand cela l'exige. C'est très souvent du travail « invisible » (mais indispensable), chose que l'on partage avec l'ensemble des enseignants et tout particulièrement les directrices et directeurs.



Retour des écoles : la formation continue, Insatisfaction générale.

Lors des visites écoles, nous avons pu échanger avec vous sur nos conditions de travail. Un sujet revient régulièrement : l'insatisfaction liée à la formation continue telle qu'elle nous est proposée (pour ne pas dire imposée) actuellement.

On s'y rend car c'est obligatoire, on est quand même contents car on croise des collègues avec qui on peut discuter. Mais bien souvent les collègues CPC qui appliquent les directives nationales, nous resservent les mêmes thèmes et on ressort en se posant toujours la même question : Pourquoi l'élaboration de la formation est décidée de manière descendante par l'institution (à partir de quoi d'ailleurs), alors qu'il serait plus logique de partir des besoins identifiés par les enseignants eux-mêmes....

Pourquoi ne peut-on pas avoir le choix ? Comme ça se faisait avant penseront certains ...

La formation continue devrait être un moyen :

- de développer de nouvelles compétences pour son métier
- d'accéder aux dernières connaissances sur son métier
- mais aussi de développer une culture générale professionnelle

Lors de nos échanges nous avons pu identifier les attentes prioritaires en formation :

- la prise en charge des élèves à besoins particuliers
- la prise en charge des élèves à comportement hautement perturbateur.
- la pédagogie et la didactique (pas seulement en français et en maths)
- La communication avec les familles.
- L'école et les défis par rapport au changement climatique

Quid des constellations ?

Les avis sont parfois positifs, un peu mitigés, un constat : le format proposé est plus adapté, les échanges plus riches, le format en petit groupe convient mieux.... malheureusement pas toujours possible de le mener toute l'année à cause du manque de remplaçants ...

La formation est reléguée au second plan.

La dernière solution qui a été trouvée : nous proposer les formations hors temps scolaire pendant les vacances.... Sans nous les imposer....jusqu'à nouvel ordre !

L'avis du SE-Unsa

Pour le SE-Unsa, il faut dépasser la logique de formation continue pour aller vers la logique de développement professionnel. Cela sous-entend que les personnels sont acteurs de leur projet de formation et que celui-ci s'inscrit dans un temps plus long. On doit ainsi passer de l'action de formation ponctuelle et thématique le plus souvent imposée par l'institution, au parcours de formation construit avec le professionnel lui-même.

Le SE-Unsa soutient le principe d'une formation continue obligatoire sur temps de service (hors des congés), dans cette logique de développement professionnel. Pour le SE-Unsa, la dynamique individuelle des enseignants, CPE et psychologues doit être soutenue et accompagnée par l'employeur. Cela peut prendre de multiples formes.

Pour la prise en charge, lorsque ces formations sont effectuées dans le cadre de l'institution, elles doivent être prises en charge par l'employeur et se passer sur le temps de service. Lorsque les formations suivies sont de leur initiative, les personnels doivent être soutenus dans leur projet. Ils doivent pouvoir bénéficier d'autorisation de s'absenter quand ça leur est nécessaire et d'aides financières.

F3SCT

Formation Spécialisée Santé Sécurité
Conditions de travail

Des visites d'établissement pour :

- Evaluer les risques liés aux bâtiments et installations
- Echanger avec les personnels pour évaluer les risques psycho-sociaux liés au travail

Cette année 2 visites :

- Ecole de Saint Amans des Côtes
- Collège de Decazeville

3 instances annuelles pour :

- Etudier les Signalements du Registre Santé Sécurité au Travail, et demander à l'administration de rendre des comptes sur les solutions apportées :

cette année nous avons pu répertorier environ 95% de signalements de risques psycho-sociaux (accueil d'enfants perturbateurs, relations parents conflictuelles, conflits au sein des équipes, judiciarisation...)

- Construire une politique de prévention des risques

Un signalement RSST ? Pourquoi ?

- Alerter l'administration en doublant avec l'alerte directe auprès de l'IEN ou du chef d'établissement. En plus des faits ce signalement permet d'exposer les conséquences sur la santé physique et psychologique.
- Permettre une analyse statistique des problèmes en vue de construire une politique de prévention

Réforme du recrutement et de la formation initiale : l'essentiel à savoir

- possibilité de passer **les concours bac +3 dès le printemps 2026**
- possibilité d'être accompagné dans la préparation aux concours grâce à **des modules préparatoires dès cette année 2025-2026** ;
- une **entrée progressive, professionnalisante et rémunérée** dans le métier de professeur en intégrant un master spécifique à la rentrée 2026 en cas de réussite aux concours.

À partir de la session 2026, plusieurs concours de recrutement seront ouverts aux étudiants de L3 :

- Le CRPE (concours de recrutement de professeur des écoles) ;
- Le Capes, le Capes, le Capet, le CAPLP (sections sciences et techniques médico-sociales, économie et gestion, biotechnologie) pour devenir professeur en collège et en lycée, et le concours de CPE pour devenir conseiller principal d'éducation en établissement.

Chaque concours comportera quatre épreuves :

- deux écrites d'admissibilité,
- deux orales d'admission .

Les inscriptions auront lieu à l'automne 2025 ; les épreuves au printemps 2026.

Après le concours : une formation professionnalisante et rémunérée en master.

Un statut attractif

En première année (M1) :

- Statut d'élève fonctionnaire
- Rémunération d'environ 1 400 € nets/mois

En deuxième année (M2) :

- Statut de fonctionnaire stagiaire
- Rémunération d'environ 1 800 € nets/mois

Une **entrée progressive** dans le métier

En première année (M1) :

- 12 semaines de stage en établissement
- 500 à 550 heures de formation en institut national du professorat et de l'éducation (Inspé)

En deuxième année (M2) :

- Mise en responsabilité à mi-temps devant élèves
- 250 heures de formation en Inspé

L'UNSA Éducation revendique avec constance depuis de nombreuses années la nécessité d'une formation universitaire professionnalisante et de haut niveau, qui soit plus attractive pour les futurs enseignants et enseignantes. Malheureusement, que de temps perdu pour une réforme qui avait été scellée sous le ministère Belloubet. Les arbitrages budgétaires étant dorénavant favorables, les concertations coté ESR et côté enseignement scolaire ont repris pour une mise en œuvre en 2026.

Cette réforme sera mise progressivement en œuvre avec de premiers concours prévus au printemps 2026 au niveau L3 (fin de licence), ce qui demande aux universités de proposer aux étudiants et étudiantes un module de préparation à ces nouveaux concours pour devenir enseignant et enseignante du 1er et 2nd degré, dès la rentrée 2025. Les lauréats de ces concours entreront alors en master dans les Inspé et seront rémunérés pendant les deux années de formation professionnelle et universitaire (en commençant par 1400 euros). À l'issue de ces deux années, il s'agira de valider le master selon les règles universitaires en vigueur, puis d'être titularisé, ce qui entraînera un engagement à servir l'État de quatre ans, comme c'est le cas dans d'autres parcours rémunérés de la fonction publique (IRA par exemple). Pour les professeurs de écoles, des licences spécifiques de préparation seront créées (LPPE), une par académie a minima, à partir de septembre 2026. Les futurs professeurs du second degré continueront à se former dans les licences disciplinaires. Les autres voies de concours continueront d'exister. Pour l'UNSA Éducation, cette réforme doit permettre de retrouver petit à petit des viviers plus denses aux concours, mais aussi de diversifier les profils des candidats. Il ne peut pas y avoir une plus grande mixité sociale et scolaire sans commencer par des professionnels qui incarnent toute la diversité de la population.

Cette réforme est restée au point mort pendant des mois, ce qui appelle des alertes.

- alerte sur la nécessité de tenir le calendrier de travail
- alerte sur la nécessité de travailler finement les transitions : chaque réforme passée a démontré l'absence de travail suffisant voire le travail inexistant sur les transitions entre cohortes, entre contenus, entre parcours différenciés : ce qui provoque beaucoup d'inégalités parmi les étudiant.es.
- alerte sur la réalité de la ressource humaine : la réforme nécessite un volume de formateurs et de tuteurs aujourd'hui en nombre très insuffisant, qu'ils soient issus du monde scolaire ou universitaire.
- alerte sur la situation de l'université publique française, qui a absorbé des volumes toujours plus importants d'étudiant.es à moyens constants, ce qui a pour conséquence de faire vivre des surcharges de travail à de nombreux métiers (administratifs, techniques ou enseignement).

Construire de nouvelles licences ou modules de préparation aux concours demande des créations de postes, et la reconnaissance financière pour celles et ceux déjà à l'œuvre.

L'UNSA Éducation soutient une formation à la recherche et par la recherche, qui doit garantir un haut niveau de qualification aux futur.es enseignant.es. Les défis du monde contemporain sont immenses, les métiers de l'éducation sont pleinement impactés : adaptation au changement climatique, société égalitaire entre les femmes et les hommes, éradication des violences faites aux femmes, aux enfants, aux publics vulnérables, cohésion sociale apaisée, crise démocratique endiguée.... Pour cela, il est impératif non seulement d'engager cette réforme de la formation initiale mais aussi de la poursuivre pour le développement professionnel continu, car les métiers de l'éducation s'apprennent

Septembre

Inscriptions plan de formation départemental et académique.

Sont présentées :
 - les formations à public désigné (rien à faire)
 - les formations à candidature individuelles sur temps de travail ou hors temps de travail (rémunérées HS) > serveur GAIA
 Il faudra ensuite retourner sur le serveur GAIA pour suivre vos demandes.

Octobre

Inscription sur la liste d'aptitude direction d'école.

Que vous soyez sur un emploi de directeur à titre provisoire, adjoint envisageant de prendre une direction ou chargé d'école, pensez à faire votre demande d'inscription sur la LA.
Attention : directeur 1 classe, si un second poste ouvre sur votre école à la rentrée suivante cette inscription sur la LA sera nécessaire pour rester sur le poste direction 2 classes.

Novembre

Mouvement inter départemental

N'hésitez pas à demander votre accompagnement dans cette démarche. (calcul de barème, information sur les entrées et sorties envisageables...)

Décembre

Avancement ancienneté

Information notifiée sur votre adresse académique

Congé formation

Demande à déposer auprès de l'IEN (modalités transmises par messagerie iProf)
 Le Se unsa vous accompagne pour cibler votre demande et organiser votre année de formation.

Congé parental

Demande à déposer auprès de l'IEN (modalités transmises par messagerie iProf)

Demande de disponibilité

Demande à déposer auprès de l'IEN (modalités transmises par messagerie iProf)
 Nous vous accompagnons lors de ces demandes.

Janvier

Demandes de détachement 2D

Saisie via l'application Pegase(modalités transmises par messagerie iProf)

Février

Circulaires HC et Cex

Elles redéfinissent le cadre des promotions.
 Nous pouvons vous accompagner, notamment sur la vérification de votre CV et valorisation de votre carrière pour la Classe exceptionnelle

Allègements de service

Demande à déposer auprès de l'IEN (modalités transmises par messagerie iProf)

Résultats permutés et inéat-exéat

Suite aux résultats des permutations nous accompagnons votre arrivée sur votre nouvelle académie ou votre nouveau département. Nous pouvons vous également aider à déposer vos demandes d'inéat - exéat.

Mouvement intra

Réunion d'information syndicale, accompagnement individualisé des adhérents pour mieux comprendre les règles, le catalogue des postes, vérifier les barèmes....

Temps partiels

Demande à déposer auprès de l'IEN (modalités transmises par messagerie iProf)
 que ce soit pour un temps partiel de droit ou sur autorisation. Le Se Unsa vous accompagne et vous aide à compléter votre dossier et justifier votre demande.

Avril

Concours internes

Inscriptions à la préparation aux concours internes : agrégation, CAPES, CAPEPS, CAPET, CAPLP, CRCPE (modalités transmises par messagerie iProf)

Mai

CAFIPEMF

Demande d'inscription auprès de l'IEN (modalités transmises par messagerie iProf)

Juin

Mouvement intra

Résultats

Juillet

Avancement

Résultats de campagnes d'avancement HC et Classe Exceptionnelle

Fiche
pratique !

Prestations sociales et familiales : à quoi ai-je droit ?

Prestations sociales

> Les prestations sociales sont des aides de l'employeur destinées améliorer les conditions de vie et de travail de l'agent et de sa famille.

- prestations interministérielles
- prestations Education Nationales

Logement :

Aide à l'installation des personnels :

- jusqu'à 700 €
- condition de ressources et délais à respecter aip-fonctionpublique.fr

Famille :

Cesu-Garde d'enfant 0-6 ans

- entre 200 et 600€ selon les ressources et conditions familiales

Vacances et loisirs:

Chèques vacances :

- épargne bonifiée de 10 à 35 %
- fonctionpublique-chequesvacances.fr

Subvention séjour d'enfants :

- aide pour séjour CLSH, colonies de vacances, séjour éducatifs, séjour en maison familiale et gîte de France
- condition de quotient familial < 12 400€

Santé et autonomie

Prestation «Handicap et Dépendance»

- action concertée Ministère / MGEN
- Demande auprès de la MGEN du département

Difficultés financières

- Prêt ou secours exceptionnel
- Demande auprès du service social du département d'affectation.

Prestation familiales

Enfance

Paje

Prestations familiales versées par la CAF

- Prime Naissance
- Prime d'adoption
- Allocation de Base
- Complément de libre choix de mode de garde (CMG)

Allocation Familiale

Versées dès le 2ème enfant

Complément Familial Caf

Sous conditions de ressources aux parents de 3 enfants.

L'allocation de rentrée

Sous conditions de ressources.
Montant variable selon l'âge de l'enfant.

Logement Installation

Allocation Logement

Les agents locataires comme propriétaires peuvent recevoir une allocation logement de la CAF
Sous condition de ressources.

Prime au déménagement

Pour les familles d'au moins 3 enfants

Prêt à l'amélioration de l'habitat

Les agents locataires comme propriétaires peuvent bénéficier d'un prêt à 1 pour rénovation, assainissement ou isolation de leur résidence principale.

Solidarité et insertion

Handicap

- Allocation aux adultes Handicapés
- Allocation d'éducation de l'enfant handicapé

Allocation journalière du proche aidant

Allocation journalière de présence parentale

Allocation de soutien familial

Prime d'activité

Vacances et loisirs

Carte famille nombreuse : avantages SNCF et autres partenaires

Aides au temps libres : PASS CAF