



# ACADÉMIE DE MONTPELLIER

Liberté  
Égalité  
Fraternité

Direction des services départementaux  
de l'éducation nationale  
des Pyrénées-Orientales

Direction des ressources humaines  
et des emplois du 1<sup>er</sup> degré  
DRHE 1<sup>er</sup> degré  
Affaire suivie par :  
Lucie Leal  
Tél : 04 68 66 28 67  
Mél : ce.dsden66drhe@ac-montpellier.fr

45 avenue Jean Giraudoux  
BP 71080  
66 103 Perpignan Cedex

Perpignan, le 2 septembre 2021

Le directeur académique des services de l'Education  
nationale des Pyrénées-Orientales

à

Mesdames et Messieurs les enseignants du 1<sup>er</sup> degré  
public  
S/c de Mesdames et Messieurs les inspecteurs de  
l'Education Nationale

**Objet : Congés**

## Références :

- Loi 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique d'état
- Décret n°86-442 du 14 mars 1986 mis à jour le 14 mars 2022

La présente note a pour objet de rappeler la réglementation en vigueur en matière d'octroi de congé.

## LES CONGES DE MALADIE ORDINAIRE

Le congé de maladie doit être sollicité auprès du supérieur hiérarchique et accompagné du certificat médical du médecin qui doit constater l'impossibilité pour l'intéressé(e) d'exercer ses fonctions.

## Procédure à suivre :

- le certificat médical envoyé **sous 48h à l'IEN** (Décret n°2012-713 du 07 mai 2012 modifiant l'art 25 du décret n°86-442 du 14 mars 1986).
- La date d'établissement du certificat détermine le début de congé.
- Afin de préserver la confidentialité des données médicales nominatives, vous voudrez bien transmettre **les seuls volets 2 et 3** des certificats d'arrêt de travail dépourvus de mentions médicales à caractère personnel.
- La non-transmission du justificatif dans les délais entraînera un retrait sur salaire après constat du service non fait.

Par ailleurs, il appartient à l'administration, si elle juge nécessaire, de faire effectuer une contre-visite médicale par un médecin assermenté. La présence de l'agent contrôlé lors de cette visite revêt un caractère obligatoire pour le fonctionnaire.

## LE CONGE DE MATERNITE

Il doit être sollicité **avant le 4<sup>ème</sup> mois de grossesse** et fait l'objet d'un arrêté qui précise la durée de ce congé.

### Procédure :

- La copie de la déclaration de grossesse précisant la date présumée de l'accouchement doit être transmise à l'Inspecteur de l'Education Nationale de la circonscription dont vous dépendez.

### Modification des dates du congé :

- Toute demande de report du congé prénatal sur le congé post-natal doit être accompagnée d'un certificat médical du médecin qui a effectué l'examen du 6<sup>ème</sup> mois et qui précisera la période exacte à reporter. La demande de report est à transmettre au plus tard la veille du début du congé de maternité initial. Le report n'est effectif qu'au terme de la période demandée et si aucun arrêt maladie n'est constaté (en cas d'arrêt de travail pendant la période faisant l'objet du report, le report est annulé et le congé prénatal commence au 1<sup>er</sup> jour de l'arrêt). Ce report est possible dès le premier enfant et pour les suivants.

- Au-delà du 3<sup>ème</sup> enfant, il est également possible de reporter le congé en sens inverse (post-natal sur prénatal)

### Rappel :

- Les autorisations d'absences courtes liées à l'allaitement, restent applicables. En ce domaine les dispositions de l'instruction n°7 du 23 mars 1950 (reprise dans la circulaire FP/4 n°1864 du 9 Août 1995) dont les termes sont rappelés ci-après : « Il n'est pas possible, en l'absence de dispositions particulières, d'accorder d'autorisations spéciales aux mères allaitant leur enfant, tant en raison de la durée de la période d'allaitement que de la fréquence des absences nécessaires. »

### LE CONGE PATERNITE

Le père fonctionnaire ou la personne fonctionnaire vivant en couple avec la mère peuvent prétendre à un congé de paternité à l'occasion de la naissance d'un enfant. La durée du congé fixée à 25 jours calendaires au maximum (32 en cas de naissance multiple). Sur ces 25 jours, 4 doivent être obligatoirement pris consécutivement et immédiatement après le congé de naissance de 3 jours.

Les 21 jours restants peuvent être pris de manière continue ou fractionnée en 2 périodes maximum d'au moins 5 jours chacune (28 en cas de naissance multiple).

Ils doivent être pris dans les 6 mois suivant la naissance ou l'adoption.

En cas d'hospitalisation de l'enfant dans une unité de soins spécialisée, la période de congé de 4 jours consécutifs peut être prolongée pendant la durée de l'hospitalisation, dans la limite de 30 jours consécutifs. Cette prolongation doit faire l'objet d'une demande auprès de l'IEN de circonscription et ne peut être refusée.

La période de 21 jours calendaires doit alors être prise dans les 6 mois suivant la fin de l'hospitalisation.

L'agent à temps partiel sera rétabli dans ses droits à temps plein pendant la durée de ce congé.

### Procédure :

- Le congé doit être sollicité **au moins 1 mois avant** la date présumée de l'accouchement et doit préciser les dates de début et de fin de congé.

- Le congé sera accordé au vu des justificatifs de la naissance et de la filiation (copie du livret de famille ou de l'acte de naissance, éventuellement acte de reconnaissance de l'enfant par le père).

### LE CONGE PARENTAL

Le congé parental est la position du fonctionnaire qui suspend son activité professionnelle pour élever son enfant.

### Conditions à remplir

- La possibilité d'obtenir un congé parental est ouverte soit au père ou à la mère.

- Le congé parental est de droit, à la demande du fonctionnaire.

- Il est accordé après la naissance ou le congé de maternité ou le congé d'adoption ou lors de l'arrivée au foyer d'un enfant. Il peut débuter à tout moment au cours de la période y ouvrant droit.

- La première demande de congé doit être présentée au moins 2 mois avant le début du congé, les demandes de renouvellement ou de réintégration 1 mois au moins avant l'expiration de la période en cours.

## **Durée du congé parental**

- Le congé parental est accordé par période de 2 à 6 mois renouvelable.
- Il prend fin au plus tard au troisième anniversaire de l'enfant ou, en cas d'adoption, à l'expiration d'un délai de 3 ans à compter de l'arrivée au foyer de l'enfant de moins de 3 ans
- Le titulaire du congé parental peut demander que la durée soit écourtée. Si cette demande est accordée, l'intéressé ne pourra plus ultérieurement solliciter de nouvelles périodes au titre du même enfant.
- En cas de nouvelle naissance, le congé parental est prolongé au maximum jusqu'au 3<sup>ème</sup> anniversaire du nouvel enfant ou, en cas d'adoption, jusqu'à l'expiration d'un délai maximum de 3 ans à compter de l'arrivée au foyer du nouvel enfant adopté.

## **Situation du fonctionnaire**

- Pour les périodes prises après le 07 août 2019, l'agent conserve ses droits à avancement d'échelon pour la totalité de la période prise dans la limite d'une durée de 5 ans pour l'ensemble de la carrière.
- Pendant le congé parental, l'activité du bénéficiaire du congé doit être réellement consacrée à élever l'enfant.
- A l'expiration de son congé, il est réintégré et affecté dans son ancien poste.

## **LE CONGE DE PRESENCE PARENTALE**

Le congé de présence parentale est un congé non rémunéré durant lequel l'agent cesse son activité professionnelle pour rester auprès d'un enfant à charge dont la maladie, l'accident ou le handicap présente une particulière gravité rendant indispensable une présence soutenue de sa mère ou de son père et des soins contraignants.

La durée du congé de présence parentale ne peut excéder, pour un même enfant et en raison d'une même pathologie, 310 jours ouvrés (soit 14 mois) sur une période de 36 mois (soit 3 ans).

Chacun de ces jours n'est pas fractionnable.

Le congé peut être pris en une ou plusieurs fois.

Au terme de cette durée initiale ou en cas de rechute ou de récurrence de la pathologie de l'enfant, le congé peut être prolongé ou rouvert pour une nouvelle période, sur présentation d'un nouveau certificat médical dans la limite des 310 jours et des 36 mois.

Le congé de présence parentale est accordé de droit, sur demande écrite de l'agent au moins 15 jours avant sa date de début.

Cette demande doit être accompagnée d'un certificat médical qui atteste de la gravité de la maladie, de l'accident ou du handicap de l'enfant et de la nécessité d'une présence soutenue d'un parent et de soins contraignants, en précisant la durée pendant laquelle s'impose cette nécessité.

En cas d'urgence liée à l'état de santé de l'enfant, le congé débute à la date de la demande et l'agent doit transmettre sous 15 jours le certificat médical.

L'agent bénéficiaire du congé communique par écrit à l'autorité, dont il relève, le calendrier mensuel de ses journées de congé de présence parentale, au plus tard 15 jours avant le début de chaque mois.

Pendant son congé, l'agent n'est pas rémunéré mais peut percevoir l'allocation journalière de présence parentale (AJPP).

## **LE CONGE DU PROCHE AIDANT**

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

### **La personne accompagnée peut être :**

- le conjoint ;
- l'ascendant, descendant ou un enfant à charge ou un collatéral jusqu'au 4<sup>ème</sup> degré (frère, sœur, tante, oncle, cousin germain, cousine germaine, neveu, nièce...) ;
- l'ascendant, descendant ou un collatéral jusqu'au 4<sup>ème</sup> degré du conjoint ;
- une personne âgée ou handicapée habitant sous le toit de l'agent ou entretenant des liens étroits avec l'agent. Il s'agit d'une aide de manière régulière et fréquente, à titre non professionnel, pour accomplir tout ou partie des actes ou activités de la vie quotidienne.

### **Durée :**

- Le congé est fixé à mois maximum renouvelables dans la limite d'un an sur l'ensemble de la carrière
- Le congé peut être pris en une période continue ou de manière fractionnée par période d'au moins une journée ou sous la forme d'un temps partiel.

### **L'agent peut mettre fin de façon anticipé ou d'y renoncer dans les cas suivants :**

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

Un courrier est alors à adressé à l'administration au moins 15 jours avant la date de souhait de mettre fin ou de renoncer au congé (délai ramené à 8 jours en cas de décès).

### **Démarche :**

- La demande initiale doit être présentée par écrit 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.

La demande doit préciser les dates prévisionnelles de congé et la manière dont l'agent souhaite prendre le congé.

Pièces justificatives à transmettre :

- Déclaration sur l'honneur du lien familial avec la personne aidée ou de l'aide apportée à la personne âgée ou en situation d'handicap
- Déclaration sur l'honneur précisant soit que l'agent demandeur n'a pas eu précédemment recours, au cours de sa carrière, à un congé de proche aidant, soit la durée où l'agent y a déjà eu recours.
- Copie de la décision justifiant le taux d'incapacité permanente au moins égal à 80% si la personne aidée est un enfant en situation d'handicap à la charge de l'agent ou un adulte en situation d'handicap.
- Copie de la décision d'attribution de l'allocation personnalisée d'autonomie (APA) au titre d'un classement dans les groupes I, II et III de la grille Aggir (se référer au site service-public) si la personne aidée souffre d'une perte d'autonomie.

L'administration ne peut refuser le congé de proche aidant.

Toute modification des dates prévisionnelles du congé et des conditions d'utilisation du congé doit faire l'objet d'un écrit auprès de l'administration, au moins 48h à l'avance.

En cas d'urgence, le congé débute ou peut être renouvelé sans délai dans les cas suivants :

- Dégradation soudaine de l'état de santé de la personne aidée
- Situation de crise nécessitant une action urgente du proche aidant
- Cessation brutale de l'hébergement en établissement dont bénéficiait la personne aidée.

### **Situation de l'agent :**

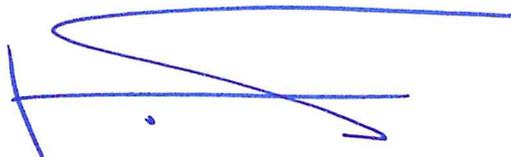
- Le congé de proche aidant n'est pas rémunéré (possibilité de bénéficier d'une allocation journalière du proche aidant (AJPA) par la CAF)

- L'agent reste affecté sur son poste pendant le congé (si le poste est supprimé ou transformé, l'agent sera réaffecté sur un poste plus proche du domicile si les priorités de mutation accordées le permettent)
- La durée du congé est assimilée à une période de service effectif, elle est prise en compte pour l'avancement, la promotion interne, le calcul de la durée d'assurance retraite et le calcul du montant de la pension.

Si votre situation personnelle n'est pas recensée dans la présente note, nous vous invitons à prendre contact avec la Direction des Ressources humaines et des emplois 1<sup>er</sup> degré.

Je vous remercie de l'attention que vous porterez à cette note, dans l'intérêt des élèves dont vous avez la charge et du service public d'enseignement.

**Frédéric FULGENCE**

A handwritten signature in blue ink, consisting of a large, stylized 'F' followed by a horizontal line and a downward stroke.