



**ACADÉMIE
DE GRENOBLE**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

**Rectorat de Grenoble
Division de l'enseignement privé**

Réf N° DEP CIR AS 2023-2024

Affaire suivie par :

Gestion individuelle

Tél : 04 56 52 77 73

Mél : ce.dep@ac-grenoble.fr

Grenoble, le 10 octobre 2023

La rectrice de l'académie

Rectorat de Grenoble
7, place Bir-Hakeim CS 81065
38021 Grenoble Cedex 1

à

Mesdames les directrices
Messieurs les directeurs
Des établissements privés sous contrat

Objet : Congés et autorisations d'absence – Année 2023-2024

Références :

- Loi n°84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat, art. 34 et 54 ;
- Décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels de l'Etat pris pour l'application des articles 7 et 7 bis de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat, art. 31 ;
- Décret 2006-536 du 11 mai 2006 relatif aux modalités d'attribution aux fonctionnaires et aux agents non titulaires de l'Etat du congé de présence parentale ;
- Décret n°2012-713 du 7 mai 2012 modifiant le décret n° 86-442 du 14 mars 1986 relatif à la désignation des médecins agréés, à l'organisation des comités médicaux et des commissions de réforme, aux conditions d'aptitude physique pour l'admission aux emplois publics et au régime des congés de maladie 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 ;
- Loi n° 2013-1278 du 29 décembre 2013 de finances pour 2014, art. 126 ;
- Décret n°2014-1133 du 3 octobre 2014 relatif à la procédure de contrôle des arrêts de maladie des fonctionnaires ;
- Circulaire du 20 avril 2015 relative au délai de transmission des arrêts de maladie des fonctionnaires dans la fonction publique de l'État ;
- Circulaire n° 2017-050 du 15-3-2017 relative à l'amélioration du dispositif de remplacement ;
- Circulaire du 15 février 2018 relative au non versement de la rémunération au titre du premier jour de congé de maladie des agents publics civils et militaires ;
- Loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, art. 45 et 85 ;
- Décret n° 2020-529 du 5 mai 2020 modifiant les dispositions relatives au congé parental des fonctionnaires et à la disponibilité pour élever un enfant ;
- Décret n°2021-871 du 30 juin 2021 relatif aux congés de maternité et liés aux charges parentales dans la fonction publique de l'Etat.

La présente circulaire a pour objet de rappeler les règles en matière d'octroi de congés et d'autorisations d'absence des maîtres de l'enseignement privé sous contrat du second degré.

1. Les congés (annexe 1)

1.1. Les congés de maladie

Les **arrêts de travail** pour congés de maladie ordinaire (CMO) doivent être **transmis dans un délai de 48 heures**. En l'absence de transmission dans les délais une retenue de rémunération est opérée. Par ailleurs, il est impératif de fournir un arrêt de travail pendant les vacances scolaires en cas de persistance de la pathologie.

1.1.1 Les maîtres contractuels provisoires ou définitifs.

Les enseignants en contrat définitif ne doivent en aucun cas envoyer leurs arrêts maladie à la CPAM. L'arrêt maladie doit être transmis par voie hiérarchique, il doit être visé par à l'établissement d'affectation qui le transmettra à la DEP accompagné de **l'annexe 1**.

1.1.2 Les maîtres délégués (CDD ou CDI) en poste.

Les maîtres délégués sont soumis aux règles du régime général de la Sécurité Sociale. A ce titre, ils perçoivent des indemnités journalières durant leurs congés pour raisons de santé, sommes reversées à l'administration dès lors que le traitement est maintenu. Ils doivent envoyer les 2 premiers volets à leur CPAM, le 3^{ème} volet doit être envoyé par voie hiérarchique et transmis à l'établissement d'affectation pour visa qui le transmettra à la DEP accompagné de **l'annexe 1**.

1.1.3. Le jour de carence

La rémunération est due à partir du 2^{ème} jour de l'arrêt maladie.

Toutefois, le jour de carence ne s'applique pas lorsque l'agent n'a pas repris le travail plus de 48 heures entre 2 congés maladie pour la même cause ou pour les congés suivants :

- congé pour accident de service ou accident du travail et maladie professionnelle,
- congé de longue maladie (CLM), congé de longue durée (CLD),
- congé de grave maladie,
- congé de maladie accordé dans les 3 ans après un 1^{er} congé de maladie au titre d'une même affection de longue durée (ALD).

A NOTER :

- Le premier jour de congé de maladie ne peut en aucun cas être compensé par un jour d'autorisation spéciale d'absence, un jour de congé ou un jour relevant de l'aménagement et de la réduction du temps de travail.
- Un CLM peut être demandé à partir du 1^{er} jour du CMO.
- Sont exclus du dispositif les congés de maternité, de paternité et d'adoption.

1.2. Le congé de maternité et d'adoption

1.2.1 Le congé de maternité

Le congé doit être sollicité dès la première constatation médicale avant la fin du 3^{ème} mois de grossesse. L'enseignante doit ainsi faire constater médicalement sa grossesse avant la fin du 3^{ème} mois puis adresser à la DEP, avant la fin du 4^{ème} mois, une copie de la déclaration de grossesse (certificat médical établi par le médecin lors de la visite du 3^{ème} mois), accompagnée de **l'annexe 1** et transmise par la voie hiérarchique.

La durée de ce congé dépend du nombre d'enfants à naître et du nombre d'enfants déjà à charge :

- 1^{er} au et 2^{ème} enfant : 16 semaines (congé prénatal de 6 semaines et congé postnatal de 10 semaines) ;
- À partir du 3^{ème} enfant : 26 semaines (congé prénatal de 10 semaines et congé postnatal de 16 semaines).

Possibilité de report d'une partie de la période prénatale : l'enseignante doit fournir une prescription médicale rédigée par un professionnel de santé qui suit sa grossesse et atteste l'absence de contre-indication médicale à ce report. Cette attestation doit fixer précisément le nombre de jours reportés dans la limite de 3 semaines. En cas d'arrêt de travail pendant la période qui a fait l'objet d'un report, ce dernier est annulé et le congé prénatal débute le 1^{er} jour de l'arrêt jusqu'à la date de l'accouchement.

Possibilité d'augmenter la période prénatale : Pour les cas de naissance d'enfant de rang 3 ou plus ou pour des jumeaux, le congé prénatal peut être rallongé dans la limite de 4 semaines pour des jumeaux et de 2 semaines pour un enfant de rang 3 ou plus. Le congé postnatal est alors réduit d'autant.

Le congé de maternité et d'adoption est considéré comme une période d'activité pour les droits à avancement et à la retraite. Il est pris en compte pour le calcul des avantages liés à l'ancienneté. Le temps partiel est suspendu pendant le congé maternité. L'agent est rétabli à plein traitement pour la rémunération du congé.

Le maître en contrat définitif garde son traitement indiciaire et la nouvelle bonification indiciaire (NBI). À l'issue du congé, l'enseignante est réaffectée dans son ancien emploi.

Le maître délégué garde son traitement s'il justifie de 6 mois de services dans son administration. Dans le cas contraire, il perçoit les indemnités journalières de la Sécurité sociale.

A l'issue du congé, le maître est réintégré sur son emploi précédent si la date de contrat n'est pas échue.

Pour la stagiaire en contrat provisoire le congé maternité est pris en compte dans la durée du stage pour un dixième de la durée totale de celui-ci, au maximum. Par exemple, pour un stage d'un an, le congé maternité sera pris en compte pour 36 jours. La période de congé maternité au-delà de ces 36 jours prolonge d'autant la durée du stage.

1.2.2 Le congé d'adoption

L'agent peut bénéficier d'un congé d'adoption lorsqu'un organisme autorisé lui a confié un ou plusieurs enfants de moins de 15 ans pour adoption plénière.

Le bénéfice du congé est ouvert aux parents adoptifs et ce congé peut être réparti entre eux.

La durée de ce congé pouvant être sollicité est la suivante :

- 1^{er} enfant : 16 semaines (durée majorée de 25 jours en cas de partage entre les parents) ;
- À partir du 2^{ème} enfant à charge : 18 semaines (durée majorée de 25 jours en cas de partage entre les parents) ;
- Plus de 2 enfants : 22 semaines (durée majorée de 32 jours en cas de partage entre les parents).

Le congé débute soit le jour de l'arrivée de l'enfant au foyer, soit 7 jours au plus avant la date prévue de cette arrivée. Le congé d'adoption peut succéder au congé de 3 jours pour l'arrivée d'un enfant placé en vue d'adoption.

En cas de répartition entre les 2 parents, le congé ne peut être fractionné qu'en 2 périodes, dont 1 d'au moins de 25 jours.

Pièces justificatives :

- Demande écrite au moins 1 mois avant le début du congé.
- Copie de la proposition d'accueillir un enfant à la DEP dans les meilleurs délais et attester que son conjoint n'a pas demandé le bénéfice de ce congé à son employeur.

Si l'enseignant est uniquement suppléant ou remplaçant DA, le congé d'adoption ne prolongera pas la durée de son contrat.

1.3. Le congé de naissance, congé paternité et d'accueil de l'enfant

Il est accordé au père en activité, sur sa demande, au titre de la naissance de son enfant ou à la personne qui, sans être le père de l'enfant, est mariée, pacsée ou vit maritalement avec la mère.

A compter du 1er juillet 2021, la durée du congé paternité et d'accueil de l'enfant est doublée : elle est désormais de 28 jours contre 14 jours auparavant, y compris les 3 jours de congé de naissance financés par l'employeur, qui s'ajoutent aux 25 jours indemnisés par la sécurité sociale.

En cas de naissances multiples, la durée est aussi augmentée : elle est portée à 32 jours contre 18 auparavant. Le congé adoption est également allongé à 16 semaines. Ce congé s'ajoute aux 3 jours accordés au père, ou à la personne vivant en couple avec la mère, pour une naissance. Ces 3 jours de congé pris au titre de la naissance se décomptent en jours ouvrables à partir de la date de la naissance et ils doivent être pris dans les 15 jours qui suivent l'accouchement.

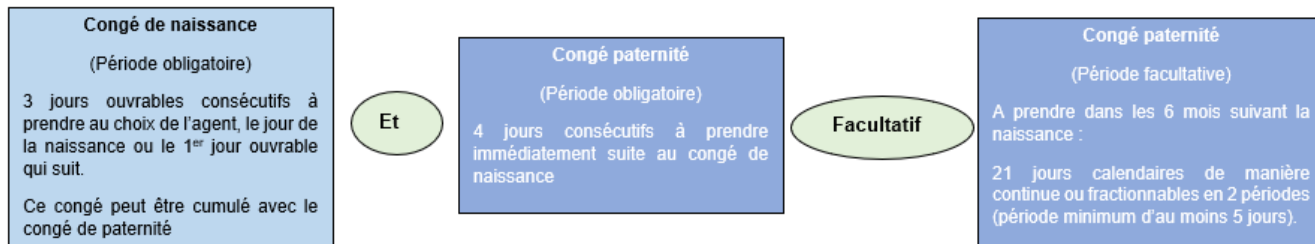
Le congé est à prendre dans les 6 mois à compter de la naissance. Ce délai est allongé pour permettre, par exemple, au second parent de prendre le relais de la mère à l'issue de son congé maternité.

La rémunération est maintenue en intégralité pendant le congé. C'est également le cas pour les agents contractuels de droit public pour lesquels la réforme supprime la condition d'ancienneté de 6 mois pour prétendre au maintien intégral de la rémunération.

Le congé de paternité ne modifie pas les droits à congés annuels. Il est pris en compte pour le calcul de l'ancienneté et pour la retraite.

L'agent à temps partiel autorisé est rétabli à temps plein pendant la durée du congé.

À la fin du congé, l'agent est réintégré de plein droit son ancien service.



Ces nouvelles dispositions s'appliquent aux enfants nés à compter du 1^{er} juillet 2022, ou dont la naissance était supposée intervenir à compter du 1^{er} juillet 2022.

Pièces justificatives :

- Demande écrite au moins 1 mois avant le début du congé.
- Copie intégrale de l'acte de naissance ou d'un acte de reconnaissance ou une copie du livret de famille.

A NOTER :

Le temps partiel annualisé de droit à l'issue du congé maternité, d'adoption, de paternité et d'accueil d'enfant n'est pas applicable aux enseignants dont les obligations de service sont fixées en heures conformément au décret n°2020-467 du 22 avril 2020.

1.4. Le congé parental

Le congé parental est accordé de droit, sur simple demande écrite et peut être sollicité dès lors que l'agent justifie d'un an d'ancienneté à la date de naissance de l'enfant et que l'enfant n'a pas atteint l'âge de trois ans.

Ce congé est accordé par périodes de 2 à 6 mois et renouvelables :

- à la mère après un congé de maternité ;
- au père après la naissance de l'enfant ;
- au père ou à la mère, lors de l'adoption d'un enfant n'ayant pas atteint l'âge de la fin de l'obligation scolaire.

Ce congé prend fin :

- dans le cas d'une naissance : au plus tard au 3^{ème} anniversaire de l'enfant.
- dans le cas d'une adoption : 3 ans au plus tard à compter de la date d'arrivée de l'enfant au foyer, lorsque celui-ci est âgé de moins de 3 ans ou 1 an au plus tard à compter de la date d'arrivée de l'enfant au foyer, lorsque celui-ci est âgé de 3 ans ou plus et n'a pas atteint 16 ans.

Le service est protégé pendant une durée d'un an. Si le congé parental est demandé en début d'année scolaire, le service est protégé jusqu'à la fin de l'année scolaire. Si la demande de congé parental est faite en cours d'année scolaire, le service est protégé jusqu'à la fin de l'année scolaire suivante.

- Le congé parental est accordé par périodes de 2 à 6 mois (tranches fixes de 6 mois auparavant).
- Les droits à avancement et à promotion seront maintenus dans la limite d'une durée de cinq ans sur l'ensemble de la carrière. La période de congé parental est désormais assimilée à des services effectifs. Le congé parental est désormais intégralement considéré comme du service effectif durant la première année, puis pour moitié les années suivantes.
- Les demandes de renouvellement de congé parental doivent être présentées au moins un mois avant la fin du congé en cours, au lieu de deux mois auparavant.

Pièces justificatives :

- Demande écrite au moins un mois avant le début du congé.
- Copie intégrale de l'acte de naissance ou d'un acte de reconnaissance ou une copie du livret de famille.

1.5. Le congé pour accident de service ou accident de trajet

Accident de service

L'accident de service survient dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice des fonctions de l'agent, sur site ou en situation de télétravail ou lors d'une activité constituant le prolongement normal du service et/ou organisée par votre hiérarchie.

Accident de trajet

On parle d'accident de trajet lorsque l'accident survient au cours du trajet, aller comme retour :

- Entre le domicile et le lieu d'affectation
- Entre le ou les lieux où l'agent est affecté et le lieu où le repas est habituellement pris.

Les procédures diffèrent selon le nature de contrat

- Maître en contrat définitif :

La déclaration de l'accident de travail est envoyée directement à la DRH au rectorat, 7 place Bir Hakeim – CS 81065 – 38021 GRENOBLE CEDEX 01. La DRH transmettra à la DEP l'information concernant la validation ou le rejet de la situation d'accident de travail.

- Maître délégué :

La déclaration de l'accident de travail doit être envoyée à la CPAM. L'arrêt maladie est envoyé à la DEP, il ne sera pas saisi tant que la CPAM n'aura pas validé l'accident de travail. Une attestation de salaire sera délivrée par nos services à l'agent qui devra ensuite l'envoyer à la CPAM pour le paiement des indemnités journalières.

1.6. Le congé de présence parentale

Ce congé non rémunéré permet à l'agent de cesser son activité professionnelle pour rester auprès d'un enfant à charge, âgé de moins de 20 ans, dont la maladie grave, l'accident ou le handicap présente une particulière gravité rendant indispensable la présence d'un des parents à ses côtés. Le droit est ouvert alternativement au profit de l'un ou l'autre des membres du couple.

Pièces justificatives :

- Demande écrite adressée à la DEP au moins 15 jours avant le début du congé.
- Certificat médical attestant la gravité de la maladie, de l'accident ou du handicap et la nécessité de la présence soutenue du parent et de soins contraignants, et précisant la durée. En cas d'urgence, le congé peut débuter à la date de la demande, le certificat médical étant à transmettre dans les 15 jours.

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). Le congé peut être pris en une ou plusieurs fois.

La durée initiale définie dans le certificat médical fait l'objet d'un nouvel examen tous les 6 mois.

Le congé peut être interrompu avant le terme prévu, sous réserve d'en informer la DEP 15 jours avant la fin du congé.

Le congé peut être fractionné selon un calendrier mensuel des journées de congé de présence parentale communiqué à la DEP au plus tard 15 jours avant le début de chaque mois. La demande sera donc accompagnée d'un emploi du temps précisant les jours exacts demandés au titre du congé.

Pendant son congé, l'agent bénéficie de la totalité de ses congés annuels ces jours sont assimilés à une période d'activité pour l'avancement. Il peut solliciter auprès de la CAF le versement de l'allocation journalière de présence parentale (AJPP).

1.7. Le congé de solidarité familiale

Il s'agit d'un congé non rémunéré de droit permettant à l'agent de rester auprès d'un ascendant, d'un descendant, d'un frère ou d'une sœur, d'une personne partageant le même domicile que le bénéficiaire du congé ou l'ayant désigné comme sa personne de confiance. La personne accompagnée doit être atteinte d'une pathologie mettant en jeu le pronostic vital ou se trouver en phase avancée ou terminale d'une affection grave ou incurable.

Pièces justificatives :

- Demande écrite adressée à la DEP, dans la mesure du possible, 15 jours au moins avant le début du congé. En cas d'urgence (alors mentionnée sur l'attestation médicale), le congé pourra démarrer immédiatement.
- Attestation du médecin de la personne accompagnée, doit, d'une part, préciser les modalités du congé (suspension d'activité ou exercice à temps partiel, durée, nombre de jours de versement de l'allocation d'accompagnement d'une personne en fin de vie (AJAPFV) et, d'autre part, mentionner l'identité de la personne accompagnée (nom, prénom, numéro de sécurité sociale) et les coordonnées de son organisme de Sécurité Sociale.

Ce congé est accordé pour une période continue initiale maximale de 3 mois, renouvelable une fois. Dans la limite d'une durée de six mois cumulés, il peut être fractionné en plusieurs périodes d'au moins 7 jours consécutifs. La période de congé de solidarité familiale est assimilée à une période de services effectifs, elle est donc prise en compte pour les droits à avancement et à la retraite. Ce congé est non rémunéré, mais il ouvre droit au versement temporaire de l'AJAPFV.

Le congé dure jusqu'au terme prévu, mais il peut être écourté à la demande de l'agent 3 jours avant la reprise d'activité professionnelle. Il prend fin dans les trois jours suivant le décès de la personne accompagnée.

2. Les autorisations d'absence (annexe 2)

Les autorisations d'absence relèvent de la compétence du supérieur hiérarchique. En aucun cas, un enseignant ne pourra s'absenter sans en avoir obtenu au préalable l'autorisation. Même pour une absence de droit, l'autorisation est accordée si les nécessités de service et de sécurité ne s'y opposent pas. La continuité du service public demeure ainsi une priorité. Par conséquent, une autorisation préalablement accordée pourra être annulée en cas d'impossibilité d'assurer le remplacement.

2.1. Les autorisations d'absence de droit

Les autorisations d'absence de droit sont généralement assorties du maintien du traitement sous réserve de la production des justificatifs. Elles doivent être demandées avant l'évènement (au moins un mois avant si l'absence est prévisible) et peuvent être accordées avec traitement, sous réserve de fournir les justificatifs.

Les autorisations d'absence de droit sont les suivantes :

- **en qualité de candidat à une fonction publique élective ;**
- **pour participer aux travaux d'une assemblée publique élective ;**
- **à titre syndical :** personnels souhaitant participer à l'heure mensuelle d'information syndicale, représentants des organisations syndicales dûment mandatés pour participer à des congrès et instances locaux, nationaux et internationaux, représentants syndicaux appelés à siéger vau sein d'instances de concertation (réunions organisées par l'administration) ;
- **dans le cadre de la grossesse et de la préparation de l'accouchement** pour se rendre aux examens médicaux (prénataux et postnataux) obligatoires ;
- **pour raison de santé** afin de se rendre aux examens médicaux obligatoires (surveillance médicale annuelle des agents) ;
- **pour participer à un jury de la cour d'assises ;**
- **pour suivre les formations de préparation aux examens professionnels et concours** organisés par l'administration (dans la limite de 5 journées par année) ;
- **pour participer aux jurys d'examens et concours ;**
- **en tant que réserviste opérationnel** (dans la limite de 5 jours par an).

2.2. Les autorisations d'absence facultatives

Il s'agit de mesures de bienveillance, relevant de l'appréciation du supérieur hiérarchique. Ces absences peuvent ne pas être accordées. Elles sont accordées lorsque les nécessités de service le permettent.

Ces demandes d'autorisations d'absence sont accordées avec ou sans traitement. Elles doivent être accompagnées des justificatifs nécessaires. Les agents à temps partiel peuvent également y prétendre.

Une autorisation d'absence sans traitement entraîne le prélèvement d'un trentième du traitement par journée ou demi-journée concernée, et la déduction de cette période de l'ancienneté générale des services.

Les autorisations d'absence facultatives sont les suivantes :

- **pour participer aux travaux d'un organisme public non syndical** : membre du conseil d'administration des caisses de sécurité sociale, assesseur ou délégué aux commissions en dépendant ou représentant d'une association de parents d'élèves.
- **en tant que candidat à un concours ou examen administratif, pour participer aux actions de formation organisées ou agréées par l'administration** (au-delà de 5 journées par an). Toute absence pour formation doit faire l'objet d'une demande d'autorisation conjointement à la demande de prise en charge par FORMIRIS.
- **pour événements familiaux** :
sous réserve des nécessités de service, peuvent être accordés

Mariage de l'agent, ou PACS	5 jours ouvrables, peut être majorée de 48 heures, aller-retour, de délais de route
Maladie très grave du conjoint, père, mère ou enfants	3 jours ouvrables
Décès du conjoint, père, mère ou enfants	3 jours ouvrables, peut être majorée de 48 heures, aller-retour, de délais de route
Garde d'enfant malade	12 jours ouvrés par an à partager entre parents

- La circulaire du 24 mars 2017 relative aux autorisations d'absences dans le cadre d'une assistance médicale à la procréation (PMA) dispose que : « Sous réserve des nécessités de service, les employeurs publics peuvent accorder aux agentes publiques des autorisations d'absence pour les actes médicaux nécessaires à l'assistance médicale à la procréation (PMA). L'agent public, conjoint de la femme bénéficiant d'une assistance médicale à la procréation, peut, sous réserve des nécessités de service, bénéficier d'une autorisation d'absence pour assister à trois au plus de ces actes médicaux obligatoires ».
- **en tant que sapeurs-pompiers** volontaires pour leurs actions de formations et leurs missions.
- **pour raisons personnelles** : fêtes religieuses ou déplacements effectués à l'étranger.

2.3. Les modalités de dépôt des demandes

Les demandes d'autorisation d'absence prévisibles doivent être adressées à la DEP, à l'aide de l'annexe 2, par la voie hiérarchique et accompagnées des pièces justificatives dès que les dates sont connues, au moins 30 jours ouvrés et au minimum 48 heures avant la date souhaitée de l'absence.

Dans le cas d'une absence imprévisible, la régularisation auprès la DEP doit intervenir dans un délai de 48 heures et être accompagnée d'un justificatif.

Les demandes doivent être envoyées par mél à ce.dep@ac-grenoble.fr.

Le non-respect de ces délais et le constat par la DEP de l'absence de service fait entraînera un retrait sur salaire (1/30^{ème} du traitement pour une journée ou une demi-journée d'absence).

Vous voudrez bien appeler l'attention des personnels enseignants placés sous votre autorité, y compris des maîtres absents, sur les présentes dispositions.

Mes services restent à votre disposition pour toute précision sur ce dispositif.

**Pour la rectrice et par délégation
La secrétaire générale adjointe,
Directrice des ressources humaines**



Céline Blanchard

Pièces jointes :

- *Annexe 1 : Demande de congé*
- *Annexe 2 : Demande d'autorisation d'absence*