

Division des ressources humaines

Affaire suivie par :
Emmanuelle BARRAUT
Tél : 03 45 62 75 20
Mél : rh21@ac-dijon.fr

2 G rue Général Delaborde
BP 81 921
21019 Dijon cedex

Dijon, le 29 août 2025

L'inspecteur d'académie,
directeur académique des services de l'éducation nationale

à

Mesdames les enseignantes et Messieurs les enseignants du
1^{er} degré public

s/c

Mesdames les inspectrices et Messieurs les inspecteurs de
l'éducation nationale

Objet : congés des personnels enseignants

Références :

- code général de la fonction publique ;
- loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique ;
- décret n°85-986 du 16 septembre 1985 modifié relatif au régime particulier de certaines positions des fonctionnaires de l'État et à certaines modalités de mise à disposition et de cessation définitive de fonctions ;
- décret n°2006-536 du 11 mai 2006 relatif aux modalités d'attribution du congé de présence parentale ;
- décret n° 2012-1061 du 18 septembre 2012 modifiant les règles applicables en matière de congé parental pour les fonctionnaires et les agents non titulaires des trois fonctions publiques ;
- décret n°2020-1557 du 8 décembre 2020 relatif au congé de proche aidant dans la fonction publique ;
- décret n° 2021-871 du 30 juin 2021 relatif aux congés de maternité et liés aux charges parentales dans la fonction publique d'État.

Cette note a pour objet de présenter les différents types de congés dont peuvent bénéficier les enseignants du premier degré ainsi que les procédures à respecter pour le traitement des demandes.

1. Les différents types de congés

1.1. Les congés rémunérés

1.1.1. Les congés pour raison de santé

a) Le congé de maladie ordinaire

➤ Durée

L'enseignant, stagiaire ou titulaire, peut, si son état de santé le justifie, être placé en congé maladie ordinaire pour une durée maximale d'un an pendant une période de 12 mois consécutifs.

Le congé de maladie ordinaire est accordé conformément aux dates indiquées sur le certificat médical établi par le médecin, le chirurgien-dentiste ou la sage-femme.

➤ Conséquences financières

L'enseignant a droit à des congés de maladie ordinaire rémunérés à 90% du traitement pendant 3 mois (90 jours), puis à demi-traitement pendant 9 mois (270 jours).

Les droits à 90% ou demi-traitement sont décomptés, pour chaque jour d'arrêt de travail, en fonction des jours d'arrêt à plein ou demi-traitement déjà accordés au cours des 12 mois précédents. Chaque nouvel arrêt de travail fait l'objet d'un jour de carence non rémunéré.

➤ Procédure en cas d'arrêt de travail

L'enseignant informe de son absence dès le début de celle-ci, et ce, même si le rendez-vous médical n'a pas encore eu lieu :

- le pôle remplacement en complétant le formulaire en ligne **de préférence** ou par courriel ou par téléphone – afin qu'un remplaçant puisse être affecté ;
- la circonscription dont il dépend ;
- le directeur de l'école.

Il transmet son avis d'arrêt de travail (volets 2 et 3 uniquement) à la circonscription dont il dépend dans **un délai de 48 heures** suivant sa délivrance.

Le volet 1 de l'arrêt de travail, portant les éléments médicaux, est conservé par l'enseignant. Ce volet pourra éventuellement être produit au médecin agréé lors d'une contrevisite.

En cas d'envoi tardif, l'enseignant s'expose à une réduction de sa rémunération. Le délai de 48 heures peut être dépassé en cas d'hospitalisation.

La circonscription réceptionne l'arrêt de travail, appose la date d'arrivée sur chaque volet et s'assure que le délai des 48 heures est respecté. Dans le cas contraire, il conviendra de joindre l'enveloppe d'envoi ou le courriel transmis avec l'avis d'arrêt de travail. L'avis d'arrêt de travail est ensuite envoyé à la DPE4 au rectorat.

La circonscription enregistre l'absence dans l'application dédiée en portant une attention particulière à l'exactitude des données saisies (dates et motif de l'absence).

b) Le congé de longue maladie (CLM)

L'enseignant, titulaire ou stagiaire, atteint d'une maladie invalidante qui nécessite un traitement et des soins prolongés, peut être placé en congé de longue maladie. Les maladies ouvrant droit à un CLM sont fixées par arrêté.

L'enseignant concerné, placé en congé de maladie ordinaire, formule sa demande de CLM accompagnée d'un certificat médical établi par son médecin traitant et l'adresse à la division des ressources humaines – gestion des congés longs (congeslongs1d21@ac-dijon.fr ou 03.45.62.75.15) afin que son dossier soit présenté au conseil médical. Le conseil médical rend un avis quant à l'octroi ou non d'un CLM.

Il est vivement conseillé aux enseignants en arrêt maladie prolongé de prendre contact avec le service avant la fin des trois premiers mois d'arrêt de travail.

Le CLM est accordé par périodes de 3 à 6 mois et peut être renouvelé dans la limite de trois ans maximum. L'enseignant, en fin de CLM, qui souhaite reprendre ses fonctions doit fournir un certificat médical d'aptitude à la reprise. Si l'enseignant a été en CLM pendant la durée maximum de trois ans, sa reprise de fonctions est soumise à l'avis favorable du conseil médical.

Durant le CLM, le traitement est versé intégralement pendant un an puis réduit à 60% les deux années suivantes.

c) Le congé de longue durée (CLD)

L'enseignant atteint par une maladie ouvrant droit au CLD adresse sa demande accompagnée d'un certificat médical établi par son médecin traitant à la division des ressources humaines – gestion des congés longs (congeslongs1d21@ac-dijon.fr ou 03.45.62.75.15) afin que son dossier soit présenté au conseil médical. Le conseil médical rend un avis quant à l'attribution ou non d'un CLD.

Le CLD est accordé par périodes de 3 à 6 mois. Sa durée maximale est fixée à 5 ans au cours de la carrière et pour une même pathologie.

Durant le CLD, le traitement est versé intégralement pendant trois ans puis réduit de moitié les deux

années suivantes.

1.1.2. Les congés de maternité et d'adoption

a) Le congé maternité

Un congé de maternité est accordé aux enseignantes en position d'activité, de détachement ou de congé parental.

La déclaration appelée « 1^{er} examen médical prénatal » est établie par le médecin ou la sage-femme lors de la première constatation médicale et précise la date présumée de l'accouchement. Cette déclaration doit être effectuée au cours des 14 premières semaines de grossesse. L'enseignante doit l'adresser à la DPE4 – **sous couvert de son IEN**.

La circonscription enregistre le congé dans l'application dédiée en portant une attention particulière à l'exactitude des données saisies (dates et motif de l'absence).

➤ Durée du congé

La durée du congé maternité varie en fonction du nombre d'enfants déjà à charge avant la naissance de l'enfant.

- 1^{er} et 2^e enfant : 16 semaines (6 semaines avant la naissance et 10 semaines après) ;
- 3^e enfant et plus : 26 semaines (8 semaines avant la naissance et 18 semaines après) ;
- grossesse gémellaire : 34 semaines (12 semaines avant la naissance et 22 semaines après) ;
- grossesse de triplés et plus : 46 semaines (24 semaines avant la naissance et 22 semaines après).

➤ Possibilité de report d'une partie de la période prénatale

L'enseignante peut demander le report d'une partie de son congé prénatal après l'accouchement – sur production d'un certificat médical établi par le médecin ou la sage-femme suivant la grossesse. Cette durée est fixée à trois semaines maximum.

En cas d'arrêt maladie pendant la période de congé prénatal reportée, le report est annulé et le congé prénatal reprend au 1^{er} jour de l'arrêt.

➤ Possibilité d'augmenter la période prénatale

Dans certains cas, il est possible de reporter une partie du congé postnatal sur le congé prénatal, sur avis médical :

- à partir du 3^e enfant, report de 2 semaines maximum sur le congé prénatal. Le congé total est alors de 10 semaines avant et 16 semaines après la naissance ;
- pour la naissance de jumeaux, report de 4 semaines maximum sur le congé prénatal.

Le congé postnatal est alors réduit d'autant.

➤ Conséquences financières

Le traitement est maintenu dans son intégralité pendant le congé maternité, y compris pour les enseignantes exerçant à temps partiel qui sont alors rémunérées sur la base d'un temps complet.

b) Le congé d'adoption

L'enseignant, stagiaire ou titulaire, peut solliciter un congé d'adoption si un ou plusieurs enfants lui sont confiés en vue de leur adoption.

La durée du congé d'adoption varie selon le nombre d'enfants adoptés, le nombre d'enfants déjà à charge et selon que le congé est réparti ou non entre les deux parents.

Les deux parents peuvent prendre leur congé d'adoption en même temps.

Le congé débute, au choix, à la date d'arrivée de l'enfant dans le foyer ou au maximum 7 jours avant cette date d'arrivée.

Le congé d'adoption peut succéder au congé de 3 jours pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption.

Pendant le congé d'adoption, l'enseignant perçoit l'intégralité de son traitement, ses droits à avancement et à la retraite sont maintenus.

1.1.3. Le congé de 3 jours pour naissance ou adoption et le congé de paternité et d'accueil de l'enfant

a) Le congé de 3 jours pour naissance ou adoption

3 jours peuvent être accordés à l'enseignant pour une naissance (ou une adoption) soit au père de l'enfant, soit au conjoint ne bénéficiant pas du congé maternité ou d'adoption.

La durée du congé est fixée à 3 jours ouvrables. Sa durée n'est pas augmentée en cas de naissances multiples.

Le congé de naissance doit être pris de manière continue à partir du jour de la naissance de l'enfant ou du 1^{er} jour ouvrable qui suit. Il peut être cumulé avec le congé de paternité et d'accueil de l'enfant.

Le congé de 3 jours pour adoption peut être pris de manière continue ou fractionnée dans les 15 jours entourant l'arrivée de l'enfant adopté.

Le traitement est maintenu dans son intégralité pendant la durée du congé.

b) Le congé de paternité et d'accueil de l'enfant

Le second parent de l'enfant (père ou mère en cas de reconnaissance anticipée ou vivant en couple avec la mère) doit en faire la demande.

La durée du congé est de 25 jours calendaires. Cette durée est portée à 32 jours calendaires en cas de naissances multiples.

Sur ces 25 ou 32 jours calendaires, 4 jours doivent obligatoirement être pris consécutivement et immédiatement après le congé de naissance de 3 jours.

La période restante peut être prise de manière continue ou fractionnée en deux périodes maximum d'au moins 5 jours chacune. Ces jours doivent être pris dans les 6 mois suivant la naissance.

La demande de congé paternité doit être déposée au moins un mois avant la date prévue de l'accouchement. Le courrier, accompagné du certificat de grossesse et du document justifiant que l'enseignant est le second parent de l'enfant ou qu'il vit avec la mère, doit être adressé à la division des ressources humaines de la DSDEN – **sous couvert de votre IEN**. Dans les 8 jours suivant l'accouchement, l'enseignant transmettra à la circonscription tout document justifiant la naissance de l'enfant.

Durant le congé de paternité et d'accueil de l'enfant, le traitement est maintenu dans son intégralité.

1.1.4. Les autres congés

a) Le congé de formation professionnelle : les enseignants ayant accompli au moins l'équivalent de 3 ans de services effectifs à temps plein, peuvent solliciter un congé de formation professionnelle d'une durée totale de 36 mois sur l'ensemble de leur carrière. Les modalités d'octroi de ce congé font l'objet d'une circulaire départementale publiée annuellement.

b) Le congé de formation syndicale : l'enseignant en activité a droit un congé de formation syndicale avec traitement d'une durée maximale de douze jours ouvrables par an. La demande doit être faite par écrit, via le formulaire de demande d'autorisation d'absence, et adressée **au moins un mois à l'avance** à l'IEN.

1.2. Les congés non rémunérés

1.2.1. Le congé parental

Le congé parental est la position du fonctionnaire qui cesse temporairement toute activité dans la fonction publique pour élever son enfant. Ce congé est non rémunéré.

Il est accordé de droit à l'un ou l'autre des parents ou aux deux simultanément sur demande auprès de l'administration après la naissance d'un enfant, un congé de paternité, congé d'adoption ou lors de l'arrivée au foyer d'un enfant de moins de 16 ans adopté ou confié en vue d'une adoption.

Il est accordé par périodes de 2 à 6 mois renouvelables, il prend fin au plus tard au troisième anniversaire de l'enfant.

Il peut ne pas suivre immédiatement le congé maternité ou de paternité. Ainsi, un fonctionnaire peut reprendre son activité professionnelle après le congé maternité ou de paternité puis demander un congé parental si son enfant a moins de 3 ans.

En revanche, il est nécessairement pris de manière continue et ne peut être fractionné. Un agent qui a bénéficié d'une période de congé parental ne peut pas bénéficier à nouveau, pour le même enfant, d'une nouvelle période de congé parental s'il a repris son activité entre temps.

Si une nouvelle grossesse ou adoption survient pendant le congé, il prend fin automatiquement à la date à partir de laquelle l'agent bénéficie de son congé maternité, d'adoption ou de paternité. À la fin de ce congé, un nouveau congé parental peut être pris pour le nouvel enfant dans les mêmes conditions que pour le congé précédent.

La demande de congé parental doit être adressée à la division des ressources humaines – gestion collective – **par la voie hiérarchique** – au moins deux mois avant la date de début du congé, via le formulaire dédié. La demande de renouvellement doit être faite selon les mêmes modalités.

La demande de réintégration doit être adressée à la division des ressources humaines – gestion collective – **par la voie hiérarchique** – au moins deux mois avant la date de fin du congé, via le formulaire dédié.

Le congé parental ne peut être écourté qu'en cas de motif grave dûment justifié.

Aucune rémunération n'est versée durant le congé parental. L'exercice d'une activité professionnelle est interdit pendant le congé.

Les périodes de congé parental sont prises en compte, dans la limite de 5 ans pour l'ensemble de la carrière, pour l'avancement d'échelon et de grade.

Les périodes de congé parental sont prises en compte dans le calcul des droits à pension civile.

Les enseignants nommés à titre définitif qui solliciteront un congé parental conserveront leur poste durant la première année du congé.

Les enseignants ayant perdu leur poste au-delà d'un an de congé devront participer au mouvement départemental dans le cadre de leur réintégration.

1.2.2. Le congé de présence parentale

Le congé de présence parentale est un congé au cours duquel l'enseignant peut réduire ou cesser son activité professionnelle pour s'occuper d'un enfant à charge malade, accidenté ou en situation de handicap, qui a besoin de la présence soutenue d'un de ses parents et de soins contraignants.

Le congé de présence parentale peut être accordé à l'un ou l'autre des deux parents fonctionnaires.

L'enseignant doit adresser une demande écrite par la voie hiérarchique, au moins 15 jours avant le début du congé (ou avant la fin du congé en cours en cas de demande de renouvellement).

En cas de dégradation soudaine de l'état de santé de l'enfant ou en cas de situation de crise nécessitant la présence immédiate du parent, ce délai de 15 jours ne s'applique pas.

La demande de congé doit être accompagnée d'un certificat médical qui atteste de la gravité de la maladie, de l'accident ou du handicap de l'enfant, de soins contraignants et de la nécessaire présence soutenue.

Ce certificat est établi par le médecin qui suit l'enfant et précise la durée prévisible du traitement.

La durée maximum du congé de présence parentale est fixée à 310 jours ouvrés : jours effectivement travaillés (on en compte 5 par semaine) au cours d'une période de 3 ans pour un même enfant et la même pathologie. Le décompte de la période de 3 ans s'effectue à partir de la date initiale de début du congé.

Le congé de présence parentale n'est pas rémunéré. Toutefois, l'enseignant peut bénéficier de l'allocation journalière de présence parentale (AJPP).

Les jours de congé de présence parentale sont assimilés à des jours d'activité à temps plein pour le calcul de vos droits à avancement.

Le temps passé en congé de présence est pris en compte dans le calcul de la durée d'assurance retraite dans le limite de 6 trimestres par enfant s'il est né ou a été adopté à partir de 2004.

1.2.3. Le congé de solidarité familiale

Le congé de solidarité familiale est accordé si l'un des proches (ascendant, descendant, frère, sœur ou personne partageant le domicile) 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.

Le congé de solidarité familiale permet de réduire ou de cesser l'activité professionnelle pour accompagner ce proche en fin de vie.

En cas de cessation totale d'activité, le congé 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.

Le congé de solidarité familiale n'est pas rémunéré. Il est possible de percevoir, pendant une partie du congé, une allocation journalière d'accompagnement à domicile d'une personne en fin de vie.

La demande de congé doit être faite par écrit et adressée à la division des ressources humaines, **par la voie hiérarchique**, accompagnée d'une attestation du médecin de la personne malade.

1.2.4. Le congé de 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 de handicap ou en perte d'autonomie.

La durée du congé est fixée à 3 mois maximum renouvelables dans la limite d'un an sur l'ensemble de votre carrière.

La demande de congé doit être adressée par courrier à la division des ressources humaines – **sous couvert de votre IEN** - au moins 1 mois avant le début du congé.

En cas de renouvellement du congé, la demande doit parvenir par courrier au moins 15 jours avant la fin du congé en cours.

Le congé de proche aidant n'est pas rémunéré. En revanche, il est possible de bénéficier d'une allocation journalière du proche aidant (AJPA) par la Caisse d'allocations familiales.

La division des ressources humaines reste à votre disposition pour tout renseignement complémentaire.

L'inspecteur d'académie,
directeur académique des services de l'éducation nationale



David MULLER