

Réf N° DEP CIR 2025-2026

Affaire suivie par :

Pôle Gestion administrative et financière

Tél : 04 56 52 77 73

Mél : [ce.gaf.2d-prive@ac-grenoble.fr](mailto:ce.gaf.2d-prive@ac-grenoble.fr)

Grenoble, le 19 novembre 2025

Le recteur 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  
Du second degré

## Annule et remplace

**Objet :** Congés et autorisations d'absence à destination des maîtres de l'enseignement privé du 2<sup>nd</sup> degré sous contrat pour l'année 2025-2026

**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'Etat ;
- 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**.

Votre **congé de maladie est rémunéré** par le rectorat **si vous avez au moins 4 mois d'ancienneté**.

La durée de service requise de 4 mois pour avoir droit au congé de maladie rémunéré est calculée en tenant compte de l'ensemble des services que vous avez accomplis dans la fonction publique (d'État, territoriale ou hospitalière).

En cas d'interruption de fonctions, les services sont pris en compte si l'interruption n'a pas dépassé 4 mois.

Vous percevez 90 % de votre traitement indiciaire au cours des 3 premiers mois, puis la moitié de votre traitement indiciaire au cours des 9 mois suivants.

Si vous percevez l'indemnité de résidence et le supplément familial de traitement (SFT), ils continuent de vous être versés intégralement pendant toute la durée de votre congé.

Vos primes et indemnités vous sont versées dans les mêmes proportions que votre traitement indiciaire (à 90 % au cours des 3 premiers mois, puis à moitié au cours des 9 mois suivants).

#### 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 à l'établissement d'affectation qui le transmettra à la DEP par voie hiérarchique 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<sup>ème</sup> volet doit être transmis à l'établissement d'affectation qui le transmettra à la DEP par voie hiérarchique accompagné de l'annexe 1..

#### 1.1.3. Le jour de carence

La rémunération est due à partir du 2<sup>ème</sup> 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<sup>er</sup> 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<sup>er</sup> 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<sup>ème</sup> mois de grossesse. L'enseignante doit ainsi faire constater médicalement sa grossesse avant la fin du 3<sup>ème</sup> mois puis adresser à la DEP, avant la fin du 4<sup>ème</sup> mois, une copie de la déclaration de grossesse (certificat médical établi par le médecin lors de la visite du 3<sup>ème</sup> 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<sup>er</sup> au 2<sup>ème</sup> enfant : 16 semaines (congé prénatal de 6 semaines et congé postnatal de 10 semaines) ;
- À partir du 3<sup>ème</sup> 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<sup>er</sup> 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.

L'enseignante 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.

L'enseignante maître déléguée si elle justifie de 6 mois de services dans son administration perçoit les indemnités journalières de la Sécurité Sociale.

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

A l'instar des positions de congés maladie ordinaire, le congé de maternité ne modifie pas la durée de stage de l'enseignante en contrat provisoire pendant les 36 premiers jours du congé. A compter du 37<sup>ème</sup> jour, la période restante du congé maternité prolonge d'autant la durée du stage.

### **1.2.2 Le congé d'adoption**

Tout 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<sup>er</sup> enfant : 16 semaines (durée majorée de 25 jours en cas de partage entre les parents) ;
- À partir du 2<sup>ème</sup> 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 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 attestation de l'employeur du conjoint.

Si l'enseignant est uniquement suppléant ou remplaçant maître délégué, 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.

**La période obligatoire de ce congé de paternité s'ajoute aux 3 jours accordés** au père, ou à la personne vivant en couple avec la mère, pour une naissance. Les 3 jours ouvrables <sup>(1)</sup> consécutifs sont à prendre au choix de l'agent, dès le jour de la naissance ou le 1<sup>er</sup> jour ouvrable<sup>(1)</sup> qui suit.

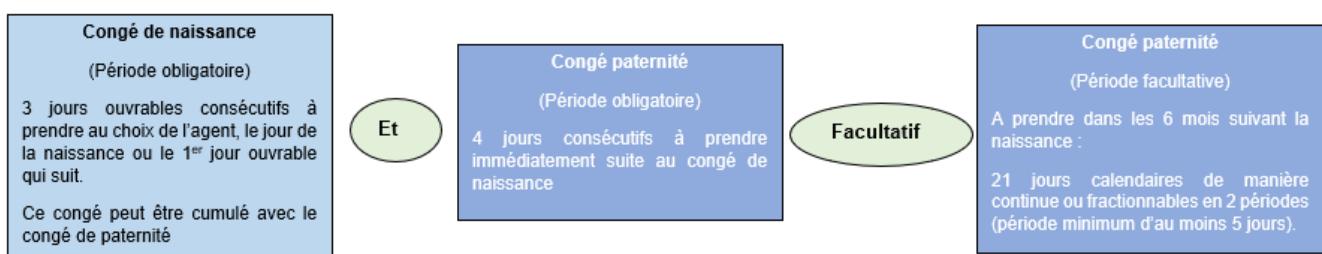
**La période facultative du congé de paternité est à prendre dans les 6 mois à compter de la naissance.** Ce délai est allongé pour permettre, par exemple, au second parent de prendre le relais de la mère à l'issue de son congé maternité.

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 sur son ancien service.



**Ces nouvelles dispositions s'appliquent aux enfants nés à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2022, ou dont la naissance était supposée intervenir à compter du 1<sup>er</sup> 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 de droit ne peut pas être annualisé 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 nombre d'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<sup>ème</sup> 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 de l'enseignant 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**

##### **a. 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 prévue par votre hiérarchie. Est considéré comme accident de service l'accident survenu par le fait extérieur, imprévisible, provoquant des lésions.

### **b. 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 son lieu de restauration habituel.

L'accident de trajet doit être déclaré dans les 24 heures à votre employeur

### **c. Les procédures diffèrent selon la nature du 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 sur les suites données à la demande.

#### **- 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 statué sur 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<sup>(1)</sup> (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) - ouvrables : tous les jours de la semaine sont comptés, du lundi au samedi, à l'exception du dimanche et des jours fériés chômés ;  
- ouvrés : du lundi au vendredi.

## **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 précisant d'une part, 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 mentionnant, d'autre part, 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 formulée 3 jours avant la reprise d'activité professionnelle souhaitée. 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 :

#### **- Pour mandat syndical :**

<b>Heure mensuelle d'information syndicale</b>	Les 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 au sein d'instances de concertation (réunions organisées par l'administration)
--	--

- <b>Pour évènements familiaux</b>	<p><b>Dans le cadre de la grossesse et de la préparation de l'accouchement</b></p> <p>L'agent bénéficie d'une autorisation d'absence de droit pour se rendre aux examens médicaux (prénataux et postnataux) obligatoires prévus par l'assurance maladie. L'agent peut bénéficier d'une autorisation d'absence pour la préparation à l'accouchement. L'administration peut accorder, sur avis du médecin chargé de la prévention, compte tenu des nécessités des horaires de leurs services et des demandes des intéressées, des facilités dans la répartition des horaires de travail. Ces facilités sont accordées, à partir du début du troisième mois de grossesse, dans la limite maximale d'une heure par jour. Elles ne sont pas récupérable</p>
- <b>Pour études, concours et examens professionnels :</b>	<p><b>pour suivre les formations de préparation aux examens professionnels et concours organisés par l'administration</b></p> <p>Dans la limite de 5 journées par année</p> <p><b>pour participer aux jurys d'examens et concours</b></p>
- <b>Pour fonctions publiques électives et de représentations :</b>	<p><b>en qualité de candidat à une fonction publique élective</b></p> <p>20 jours maximum pour les élections législatives, présidentielles, sénatoriales ou européennes ; 10 jours maximum pour les élections régionales, cantonales et municipales</p> <p><b>pour participer aux travaux d'une assemblée publique élective</b></p> <p>Des autorisations d'absence sont accordées de droit pour permettre à un membre d'un conseil municipal, départemental ou régional, de participer aux séances plénaires ; aux réunions des commissions dont il est membre ; aux réunions des assemblées délibérantes et des bureaux des organismes où il a été désigné pour représenter la commune, le département ou la région, selon le cas. Par ailleurs, des crédits d'heures sont accordés de droit aux élus locaux pour l'administration de la commune, du département, de la région ou de l'organisme auprès duquel ils représentent ces collectivités, ainsi que pour la préparation des réunions et des instances où ils siègent. Ces crédits d'heures sont forfaitaires et trimestriels :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Maire : commune de 10.000 habitants et plus : 140 h par trimestre ; commune de moins de 10 000 habitants : 105 h par trimestre ;</li> <li>▪ Adjoint au maire : 30.000 habitants et plus : 140 h par trimestre ; 10.000 à 29.999 habitants : 105 h par trimestre ; moins de 10.000 habitants : 52 h 30 par trimestre ;</li> <li>▪ Conseiller municipal avec délégation de fonction du maire : 30.000 habitants et plus : 140 h par trimestre ; de 10.000 à 29.999 habitants : 105 h par trimestre ; moins de 10.000 habitants : 52 h 30 par trimestre.</li> <li>- Conseiller municipal : 100.000 habitants et plus : 52 h 30 par trimestre ; 30.000 à 99.999 habitants : 35 h par trimestre ; 10.000 à 29.999 habitants : 21 h par trimestre ; de 3.500 à 9.999 habitants : 10 h 30 par trimestre ; moins de 3 500 habitants ;</li> </ul>

- **Pour devoir et citoyenneté :**

<b>pour participer à un jury de la cour d'assises</b>	La convocation vaut autorisation d'absence, qui est accordée de droit pour la durée de la session
<b>en tant que réserviste opérationnel</b> l'article L. 4221-5 du code de la Défense	Autorisation d'absence de droit dans la limite de 5 jours par année civile. Au-delà de 5 jours et jusqu'au 30 <sup>ème</sup> jour, le réserviste doit obtenir l'accord de son employeur.

- **pour raison de santé**

<b>Pour examens médicaux obligatoires</b>	Des autorisations d'absence afin de se rendre aux examens médicaux obligatoires (surveillance médicale annuelle des agents)
---	---

## 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 événements familiaux :**

*sous réserve des nécessités de service, peuvent être accordés*

<b>Mariage de l'agent, ou PACS</b>	5 jours ouvrables consécutifs dont l'un comprends le jour du mariage ou du PACS, l'autorisation d'absence peut être majorée de 48 heures, aller-retour, de délais de route.  Sur présentation du justificatif
<b>Maladie très grave du conjoint, père, mère ou enfants</b>	3 jours ouvrables.  Sur présentation du justificatif
<b>Décès du conjoint, père, mère ou enfants</b>	3 jours ouvrables, l'autorisation d'absence peut être majorée de 48 heures, aller-retour, de délais de route.  Sur présentation du justificatif
<b>Garde d'enfant malade</b>  Le nombre de jours d'autorisation d'absence est accordé par famille, quel que soit le nombre d'enfants pour en assurer momentanément la garde sur présentation d'un certificat médical.  Le décompte des jours d'autorisation d'absence est fait par année scolaire). Aucun report n'est possible d'une année sur l'autre.	Le nombre maximum de jours d'autorisation d'absence qui peut être accordé par an varie selon l'agent vit en couple ou seul : - Pour un agent qui travaille à temps plein : 1 fois le nombre de jours travaillés par semaine + 1 jour, soit pour un agent qui travaille 5 jours par semaine, 6 jours par an. - Pour un agent qui travaille à temps partiel : (1 fois le nombre de jours travaillés par semaine à temps plein + 1 jour) x (quotité de travail à temps partiel de l'agent). Par exemple, pour un agent qui travaille à mi-temps (50 %) dans une administration où le nombre de jours travaillés par semaine à temps plein est de 5 jours, (5 + 1) x 50 % = 3 jours.  L'agent vit en couple, le contingent est doublé si le conjoint ne peut bénéficier de cette mesure sur présentation d'une attestation de l'employeur du conjoint.  Sur présentation d'un certificat médical attestant de la maladie de l'enfant.

- **Pour mandat syndical :**

<b>pour participer aux travaux d'un organisme public non syndical</b>	Des autorisations d'absence peuvent être accordées dans les cas suivants : 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
---	--

- **Pour études, concours et examens professionnels :**

<b>Pour passer des concours et examens professionnels</b>	2 jours par concours, l'absence doit précéder directement le jour de la 1 <sup>ère</sup> épreuve du concours.
<b>Pour participer aux actions de formation en tant que candidat à un concours ou examen administratif, organisées ou agréées par l'administration (au-delà de 5 journées par an).</b>	Toute absence pour formation doit faire l'objet d'une demande d'autorisation conjointement à la demande de prise en charge par FORMIRIS.
<b>Pour les sportifs de haut niveau</b>	La liste des sportifs, entraîneurs, arbitres et juges sportifs de haut niveau est arrêtée par le ministre chargé des sports (article L. 221-2 du code du sport). Dès lors, des aménagements horaires, qui ne sont pas à proprement parler des autorisations d'absence, peuvent être accordés par le recteur sous réserve des nécessités de service.

- **Pour devoir et citoyenneté :**

<b>Pour les actions de formations et leurs missions en tant que sapeurs-pompiers volontaires</b>	Des autorisations d'absence peuvent être accordées aux sapeurs-pompiers volontaires pour leurs actions de formations et leurs missions opérationnelles, en accord avec les services départementaux d'incendie et de secours (SDIS).
--	---

- **Pour raison de santé :**

<b>Pour assister à trois au plus d'actes médicaux obligatoires dans le cadre d'une assistance médicale à la procréation (PMA)</b>	La circulaire du 24 mars 2017 relative aux autorisations d'absences 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 ».
<b>Pour rendez-vous médicaux non obligatoires</b>	Des autorisations d'absence pour convenances personnelles peuvent être accordées pour les rendez-vous non obligatoires. Les absences sont non rémunérées.

- **pour raisons personnelles :**

<b>Fêtes religieuses</b>	Le calendrier des principales fêtes (Protestantes, Orthodoxes, Arméniennes, Mulsumanes, Juives et Boudhistes) est précisé chaque année sur la circulaire du ministère de la fonction publique.
<b>Déplacements effectués à l'étranger (hors congés légaux).</b>	Sont susceptibles d'être retenues uniquement les demandes correspondant à des déplacements présentant un intérêt certain sur le plan professionnel. Ce type d'autorisation entraîne systématiquement une retenue correspondante sur le traitement.

## **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<sup>(1)</sup> 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.gaf.2d-prive@ac-grenoble.fr](mailto:ce.gaf.2d-prive@ac-grenoble.fr).**

Le non-respect de ces délais et le constat par la DEP de l'absence de service fait entraîner un retrait sur salaire (1/30<sup>ème</sup> 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.

**Signée le 13/10/25 par Marie Chamosset  
Directrice adjointe des  
ressources humaines de l'académie**

*Conforme à l'original, disponible sur demande*

*Pièces jointes :*

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