



**ACADÉMIE  
DE MONTPELLIER**

*Liberté  
Égalité  
Fraternité*

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

Direction des ressources humaines  
des enseignants 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.dsden66-drhe@ac-montpellier.fr

45 avenue Jean Giraudoux

CS 20348

66 002 Perpignan Cedex

Perpignan, le 1<sup>er</sup> septembre 2026

La directrice 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 :**

- Code général de la fonction publique
- Décret n°86-442 du 14 mars 1986 mis à jour le 14 mars 2022
- 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
- Décret n° 2025-197 du 27 février 2025 relatif aux règles de rémunération de certains agents publics placés en congé de maladie ordinaire ou en congé de maladie
- Décret n° 2026-428 du 30 mai 2026 portant diverses dispositions relatives au congé supplémentaire de naissance des agents publics
- Décret n° 2026-705 du 29 juillet 2026 relatif aux congés pour raisons de santé des agents publics civils et militaires

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

**LES CONGÉS DE MALADIE ORDINAIRE (NOUVEAUTÉ au 01/09/2026)**

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.

**A compter du 1<sup>er</sup> septembre 2026**, la durée de la prescription d'arrêt sera plafonnée à un mois pour un premier arrêt, puis deux mois pour une prolongation.

Le certificat médical doit être 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) ;

### Très signalé :

- 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 le 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.

Pour rappel, depuis le 1<sup>er</sup> mars 2025, les règles de rémunération en congé de maladie ont été modifiées. En effet, le décret n° 2025-197 du 27 février 2025 relatif aux règles de rémunération de certains agents publics placés en congé de maladie ordinaire ou en congé de maladie, remplace le plein traitement par le taux 90% durant les trois premiers mois de congé maladie ordinaire. Le demi-traitement reste d'actualité pour les autres mois.

**Tableau - Rémunération du fonctionnaire d'État pendant un congé de maladie**

| Éléments de rémunération                | Conditions de versement pendant 3 mois | Conditions de versement pendant 9 mois |
|-----------------------------------------|----------------------------------------|----------------------------------------|
| Indemnité de résidence (IR)             | 100 %                                  | 100 %                                  |
| Supplément familial de traitement (SFT) | 100 %                                  | 100 %                                  |
| Nouvelle bonification indiciaire (NBI)  | 90 %                                   | 50 %                                   |
| Primes et indemnités                    | 90 %                                   | 50 %                                   |

### LE CONGÉ DE MATERNITÉ

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 (IEN) 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 1er 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).

### **LE CONGÉ PATERNITÉ ET D'ACCUEIL DE L'ENFANT**

Le père fonctionnaire ou la personne fonctionnaire vivant en couple avec la mère peuvent prétendre à un congé de paternité et d'accueil de l'enfant 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 (28 en cas de naissance multiple) restants peuvent être pris de manière continue ou fractionnée en 2 périodes maximum d'au moins 5 jours chacune.

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 ou l'autre parent).

### **LE CONGÉ D'ADOPTION**

#### **Conditions à remplir :**

- Être en position d'activé ou de détachement ;
- Si un ou plusieurs enfants vous sont confiés en vue de leur adoption par l'une des autorités suivantes :
  - Service départemental d'aide sociale à l'enfance (ASE)
  - Agence française de l'adoption (AFA)
  - Organisme français autorisé pour l'adoption (OAA)
  - Autorité étrangère compétente (à condition que l'enfant ait été autorisé à entrer en France)

### **Durée du congé :**

La durée varie selon le nombre d'enfants que vous avez déjà, le nombre d'enfants que vous allez adopter et si le congé est pris par l'un ou les deux parents :

#### **- Si accueil d'un enfant :**

| Nombre d'enfants déjà à charge | Durée du congé s'il est pris par 1 seul parent | Durée du congé s'il est réparti entre les 2 parents |
|--------------------------------|------------------------------------------------|-----------------------------------------------------|
| 0 ou 1                         | 16 semaines                                    | 16 semaines + 25 jours                              |
| 2 ou plus                      | 18 semaines                                    | 18 semaines + 25 jours                              |

#### **- Si accueil de deux enfants ou plus** (le nombre d'enfants déjà à charge ne rentre pas en compte) :

- 22 semaines si le congé est pris par un seul parent ;
- 22 semaines + 32 jours s'il est réparti entre les deux parents.

En cas de répartition entre les deux parents, le congé ne peut être fractionné qu'en deux périodes, dont une d'au moins 25 jours ou, en cas d'adoption multiple, d'au moins 32 jours.

Le congé d'adoption peut être pris simultanément par les deux parents.

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

Vous pouvez demander à ce que le congé d'adoption succède au congé de 3 jours pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption.

### **Démarches :**

Vous devez présenter votre demande de congé d'adoption par courrier à votre IEN et à la DRHE en indiquant la date d'arrivée de l'enfant et vos dates prévisionnelles de congé.

Vous devez joindre à votre demande les documents suivants :

- tout document attestant qu'un enfant vous est confié en vue de son adoption par un service départemental d'aide sociale à l'enfance (Ase), l'Agence française de l'adoption ou tout autre organisme autorisé pour l'adoption et précisant la date de son arrivée ;
- la déclaration de votre conjoint : Mariage, Pacs ou concubinage (union libre) adoptant attestant qu'il ne bénéficie pas d'un congé d'adoption pour cet enfant ou que vous vous partagez le congé d'adoption.

Aucun texte ne fixe le délai dans lequel vous devez préalablement présenter votre demande.

### **Situation financière et administrative du fonctionnaire durant ce congé :**

Vous continuez à percevoir votre traitement indiciaire, l'indemnité de résidence, le SFT, la NBI et autres indemnités liées à l'exercice.

Seules les indemnités REP, REP+ et de direction (2568) peuvent être retirées au profit du professeur remplaçant ou de la personne assurant l'intérim de direction.

Le congé d'adoption est considéré comme une période d'activité pour l'avancement d'échelon et de grade et la retraite.

Si vous travaillez à temps partiel, vous êtes automatiquement rétabli à temps plein pendant la durée de votre congé d'adoption.

Particularité pour les professeurs stagiaires : le congé d'adoption prolonge, sous certaines conditions, votre durée de stage sans modifier la date de votre titularisation.

### **LE CONGÉ SUPPLÉMENTAIRE DE NAISSANCE (NOUVEAUTÉ au 01/07/2026)**

Il est accordé après un congé de maternité ou d'adoption ou après un congé de paternité et d'accueil de l'enfant et doit être pris avant un congé parental.

La durée du congé est d'un mois ou de deux mois. Ces périodes doivent être prises dans un délai de 9 mois suivant la naissance de l'enfant ou l'arrivée au foyer de l'enfant adopté.

Le congé peut être fractionné en deux périodes d'un mois.

Particularité pour les enfants nés entre le 01/01/2026 et 30/06/2026 : le congé pourra être pris jusqu'au 31/03/2027.

#### **Démarches à effectuer :**

Vous devez présenter votre demande de congé par courrier à votre IEN et à la DRHE au moins un mois avant la date de début souhaité en indiquant la date de prise de congé, sa durée et si souhait de fractionner, les dates de ce fractionnement (en mois plein).

Ce délai est réduit à 15 jours lorsqu'il suit immédiatement le congé paternité et d'accueil de l'enfant ou le congé d'adoption

#### **Situation financière et administrative du fonctionnaire durant ce congé :**

Le premier mois est rémunéré à hauteur de 70% de votre traitement et le second mois à 60%.

Si vous êtes en temps partiel, vous serez automatiquement remis à temps complet durant cette période afin de bien percevoir le traitement dû.

Le SFT et l'indemnité de résidence seront versés dans leur intégralité.

Seules les indemnités REP, REP+ et de direction (2568) peuvent être retirées au profit du professeur remplaçant ou de la personne assurant l'intérim de direction.

Le congé supplémentaire de naissance est considéré comme une période d'activité pour l'avancement, la promotion interne et le calcul du nombre de trimestres d'assurance retraite.

#### **Particularité pour les fonctionnaires stagiaires :**

La durée de votre stage est augmentée d'une durée égale à la durée de votre congé supplémentaire de naissance moins un dixième de la durée normale de votre stage. Votre titularisation prendra tout de même effet à la date normale de fin de stage.

## **LE CONGÉ 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**

- 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 (pour les périodes prises après le 7 août 2019) ;
- 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 CONGÉ DE PRÉSENCE 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 d'un de ses parents 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).

**Très signalé :** depuis le 27 août 2023, ce congé peut être fractionnable en demi-journée. Le logiciel paye ne permettant pas la saisie de congé par demi-journée, l'agent devra veiller à avoir un nombre pair de demi-journée en fin d'année scolaire afin de ne pas être pénalisé financièrement.

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.

### **Démarches :**

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 son IEN, 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 CONGÉ 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 de 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 3 mois maximum renouvelable 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 anticipée ou 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 nécessitant.

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).

**Démarches :**

- 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.

Elle 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 de 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 de handicap à la charge de l'agent ou un adulte en situation de 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 des enseignants du 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.



**Anne-Laure ARINO**