



ANNEXE 2- Descriptif des différents congés et autorisations d'absence

I - LES DIFFÉRENTS CONGÉS

I - A - LES CONGÉS RÉMUNÉRÉS

I Les congés de maladie

1 - Modalités

Les fonctionnaires, stagiaires ou titulaires, peuvent, si leur état de santé le justifie, être placés en congé ordinaire de maladie pour une durée maximale d'un an.

Le congé de maladie est accordé conformément aux dates indiquées sur le certificat médical établi par le médecin.

Par conséquent, l'enseignant qui fera parvenir un certificat médical englobant tout ou partie des vacances scolaires se verra accorder un congé prenant en compte la totalité de la période.

La circulaire fonction publique du 15 février 2018 précise que le premier jour de congé de maladie ne peut en aucun cas être compensé par un jour d'autorisation d'absence rémunérée.

Durant les trois premiers mois de congé de maladie (soit 90 jours), le salaire est intégralement conservé. Il est ensuite réduit de moitié pendant les neuf mois suivants.

Le traitement est servi aux deux tiers (au lieu de ½) pour les agents de trois enfants ou plus à charge.

Pour les professeurs des écoles stagiaires : La durée des congés a une incidence sur la date de titularisation. Tout stagiaire qui aura une absence supérieure à 36 jours verra son stage prolongé pour la durée correspondant à la période excédant ces 36 jours.

Si pendant la période de prolongation de stage, le professeur des écoles stagiaire bénéficie de congés de maladie rémunérés, il a droit à une nouvelle prolongation dans les conditions prévues ci-dessus.

La titularisation intervient au lendemain de la date de fin de la prolongation.

2 – Dispositions particulières

- Congé de Longue Maladie (CLM)

Les enseignants atteints par une affection pouvant donner lieu à l'obtention d'un Congé de Longue Maladie doivent prendre contact avec le Service DARH Affaires médicales de la DSDEN (ce.ia91.dgrh1am@ac-versailles.fr) dès que possible et avant la fin des trois premiers mois d'arrêt.

- Contrôle pendant un congé de maladie ordinaire

L'administration peut demander à l'un des médecins agréés d'effectuer une contre-visite du fonctionnaire en congé de maladie. Si l'intéressé est absent de son domicile ou ne se rend pas à la convocation, l'administration est réputée n'avoir pu établir le bien-fondé de l'arrêt de travail et pourra, de ce fait, régulariser l'absence de l'agent par un congé sans traitement.

3 - Procédure

Dès que l'enseignant a connaissance de la durée de son arrêt de maladie, il doit :

- **Signaler le jour même son absence à son inspecteur de l'Éducation nationale et à son directeur d'école**, en précisant la durée du congé. **Les remplaçants affectés dans la Brigade départementale gérés par la DIPER 2 doivent également impérativement informer le service sans délai au 01.69.47.83.34 ou 84.96.**



- **Conserver le volet n°1 de l'arrêt de travail:** C'est l'original qui porte mention de la nature de la maladie ayant justifié l'arrêt de travail. Cet exemplaire est couvert par le secret médical et doit donc être conservé par l'intéressé(e). Il pourra éventuellement être produit au médecin agréé lors d'une contre-visite.
- **Transmettre, sous 48 heures,** les volets 2 et 3 à l'Inspecteur de l'Éducation Nationale dont il dépend. Les enseignants de la Brigade départementale doivent transmettre sous 48 heures leur arrêt de travail à la circonscription de leur école de remplacement ou à celle de leur école de rattachement (s'ils ne sont pas affectés sur un remplacement).

Les intéressés devront veiller à ce que les dates indiquées sur les volets 2 et 3 soient lisibles, sinon le congé ne pourra pas être enregistré.

Le certificat médical ne doit faire apparaître aucune rature ou surcharge sur les dates mentionnées.

Sans justificatif fourni (arrêt de travail ou bulletin d'hospitalisation), la journée d'absence pour raisons médicales sera considérée comme une absence sans traitement.

4 – Situations de congés de maladie auxquelles s'applique le jour de carence :

Tous les congés de maladie sont concernés par l'application du délai de carence.

Restent exclus de l'application du jour de carence :

- le fonctionnaire civil qui se trouve dans l'incapacité permanente de continuer ses fonctions en raison d'infirmités résultant de blessures ou de maladie contractées ou aggravées soit en service, soit en accomplissant un acte de dévouement dans un intérêt public, soit en exposant ses jours pour sauver la vie d'une ou plusieurs personnes ;
- au deuxième congé de maladie, lorsque la reprise du travail entre deux congés de maladie accordés au titre de la même cause n'a pas excédé 48 heures ;
- au congé pour invalidité temporaire imputable au service, aux congés pour accident de service ou accident du travail et maladie professionnelle, au congé de longue maladie, au congé de longue durée et au congé de grave maladie ;
- aux congés de maladie accordés postérieurement à un premier congé de maladie au titre d'une même affection de longue durée, pour une période de trois ans à compter de ce premier congé de maladie
- à l'ensemble des congés maladie débutant à compter du 8 août 2019 et pris pendant la période de grossesse, quel qu'en soit le motif, à compter de la date de la déclaration de grossesse et jusqu'au début du congé de maternité de l'intéressée, y compris le congé pathologique.

II Les congés de maternité et d'adoption

1 - Les congés de maternité

Un congé de maternité est accordé aux enseignantes **en position d'activité**. Il comprend le congé prénatal (avant l'accouchement) et le congé postnatal (après l'accouchement). La durée de ce congé dépend du nombre d'enfants à naître et du nombre d'enfants déjà à charge.

La première constatation médicale de la grossesse doit être effectuée avant la fin du 3ème mois de la grossesse et donner lieu à une déclaration dont l'intéressée doit adresser copie **avant la fin du 4ème mois au Service DIPER 1.**

Possibilité de report d'une partie de la période prénatale

L'enseignante qui souhaite réduire la durée de son congé prénatal, doit justifier d'une prescription médicale rédigée par le professionnel de santé qui suit sa grossesse et attestant l'absence de contre-indication médicale à ce report. Cette attestation doit fixer précisément le nombre de jours que le fonctionnaire est autorisé à reporter et ce 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 à compter du 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, l'agent peut choisir de rallonger son congé prénatal, 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.

1^{er} et 2^e enfant

Congé Prénatal		Congé Postnatal		Total
Normal	Modulable	Normal	Modulable	
6 semaines		10 semaines		16 semaines
	3 semaines		13 semaines au plus	

3^e enfant et suivants

Congé Prénatal		Congé Postnatal		Total
Normal	Modulable	Normal	Modulable	
8 semaines		18 semaines		26 semaines
	10 semaines au minimum		16 semaines au plus	
<i>Enfant né non viable*</i>			10 semaines*	

*La durée de la période postnatale peut être fixée à 10 semaines lorsque, à la date de l'accouchement, l'enfant mis au monde n'est pas né viable.

L'enfant est considéré comme né viable dès lors qu'un acte de naissance a été établi. Si l'enfant est né sans vie, un certificat médical doit indiquer que l'enfant était viable. Si l'enfant n'est pas viable, la mère est placée en congé maladie ordinaire.

Jumeaux

Congé Prénatal		Congé Postnatal		TOTAL
Normal	Modulable	Normal	Modulable	
12 semaines		22 semaines		34 semaines
	16 semaines maximums		18 semaines minimums	
	9 semaines minimums		25 semaines au plus	

Triplés et suivants

Congé Prénatal		Congé Postnatal		TOTAL
Normal	Modulable	Normal	Modulable	
24 semaines		22 semaines		46 semaines

Compte tenu de la durée du congé prénatal, il n'est pas prévu de reporter une partie du congé postnatal sur le congé prénatal.

➤ Cas particuliers

Des congés supplémentaires, liés à un état pathologique, peuvent être accordés sur présentation d'un certificat médical original dans les conditions suivantes :

Le congé prénatal peut être augmenté, dans la limite de 2 semaines (non forcément consécutives), et pris à tout moment à compter de la déclaration de grossesse. Ce congé est assimilé au congé maternité, sauf si le médecin a estimé que l'arrêt n'était pas en rapport avec la grossesse (dans ce dernier cas, le congé sera alors considéré comme un congé de maladie ordinaire).

Le congé postnatal peut être augmenté dans la limite de 4 semaines par une prescription médicale particulière. Le congé pathologique postnatal est assimilé à un congé de maladie ordinaire et non au congé de maternité. Il peut par conséquent, suivant les absences précédentes de l'agent, être soumis à demi-traitement.



➤ **Conséquences administratives**

La totalité du traitement est versée pendant les congés de maternité même pour les enseignantes exerçant à temps partiel. Le congé maternité est assimilé à une période d'activité en ce qui concerne les droits à pension civile de retraite et l'avancement.

Si l'accouchement a lieu avant la date prévue du début de congé de maternité, le congé initial n'est pas modifié et la période allant de la date d'accouchement au début présumé du congé de maternité est ajoutée à celui-ci.

Cas des professeurs des écoles stagiaires : ils ont droit à un congé de maternité selon les modalités mentionnées ci-dessus.

La durée de leur stage est prolongée pour toute période de congé supérieure à 36 jours d'absence.

Si pendant la période de prolongation, le professeur des écoles stagiaire bénéficie de nouveaux congés rémunérés, d'un congé de maternité, d'un congé pour adoption ou d'un congé parental, il a alors droit à une nouvelle prolongation automatique de son stage dans les conditions prévues ci-dessus.

2. Les congés d'adoption

➤ **Réglementation**

Peut bénéficier du congé d'adoption le fonctionnaire auquel un organisme autorisé a confié un ou plusieurs enfants de moins de 15 ans pour adoption plénière.

Le bénéfice du congé est ouvert aux parents adoptifs. Lorsque les deux parents travaillent, le congé peut être réparti entre eux, qu'il s'agisse d'un couple de fonctionnaires ou d'un couple fonctionnaire/non fonctionnaire.

Le fonctionnaire peut solliciter un congé pour adoption d'une durée indiquée ci-après :

1^{er} et 2^{ème} enfant : 10 semaines.

En cas de partage du congé entre les parents, cette durée est majorée de 11 jours.

3^{ème} enfant et suivants : 18 semaines

En cas de partage du congé entre les parents, cette durée est également majorée de 11 jours.

Adoptions multiples : 22 semaines

La majoration est portée à 18 jours.

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 est assimilé à une période d'activité pour les droits à pension et à l'avancement. Les autorisations de travail à temps partiel sont suspendues durant le congé d'adoption. Durant cette période les agents sont en conséquence rétablis dans les droits des agents exerçant à temps plein (notamment en matière de rémunération).

A noter : le recueil légal ou la délégation d'autorité parentale n'ouvre pas droit à l'octroi d'un congé d'adoption.

➤ **Procédure**

L'agent qui souhaite bénéficier d'un congé d'adoption doit fournir la copie de la proposition d'accueillir un enfant à la DIPER 1 et attester que son conjoint n'a pas demandé le bénéfice de ce congé à son employeur. La loi ne fixe aucun délai pour formuler une demande de congé d'adoption, toutefois il est recommandé de transmettre les documents dans des délais raisonnables.

III Le congé de paternité et d'accueil de l'enfant

➤ **Réglementation**

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.



Aucune condition d'ancienneté dans la fonction publique n'est requise. Le congé est de **11 jours consécutifs, samedis et dimanches et jours non travaillés compris, et de 18 jours dans le cas de naissances multiples**. Il peut être fractionné en deux périodes, dont l'une est d'au moins 7 jours, et doit être pris dans les 4 mois qui suivent la naissance. En cas d'hospitalisation de l'enfant ou de décès de la mère, il devra être pris dans les 4 mois suivant la fin de l'hospitalisation ou du congé postnatal de maternité.

Ce congé s'ajoute aux 3 jours accordés au père, ou à la personne vivant en couple avec la mère, pour une naissance et il est rémunéré à plein traitement.

Ces 3 jours au titre de la naissance se décomptent en jours ouvrables à partir de la date de l'événement. Ils doivent être pris dans les 15 jours qui suivent l'accouchement.

Durant son congé, l'enseignant perçoit l'intégralité de son traitement.

➤ **Procédure**

L'agent doit adresser sa demande de congé paternité et d'accueil de l'enfant par courrier, au service DIPER 1, en suivant la voie hiérarchique au moins **1 mois** avant la date à laquelle il envisage de le prendre. Un certificat de naissance ou un acte de reconnaissance ou une copie du livret de famille doit être adressé dès que possible au service DIPER 1.

IV Les accidents de service et de trajet

La déclaration d'accident de service (formulaire et pièces justificatives) doit être établie le plus rapidement possible et être déposée dans auprès de votre Inspecteur de l'Éducation nationale dans un délai de 15 jours qui suit l'accident du travail. Un document établi a posteriori pourra avoir pour conséquence un rejet de l'imputabilité au service.

Les formulaires sont à retirer à l'école ou au secrétariat de l'Inspection de l'éducation nationale de la circonscription. Le dossier doit ensuite être transmis par la voie hiérarchique à la :

DSDEN DE L'ESSONNE

Division d'Appui aux Ressources Humaines (DARH1- AT)

Boulevard de France 91012 EVRY cedex

Le service DARH1 de la DSDEN met à la disposition des personnels qui désirent des informations complémentaires la page internet : <http://www.ac-versailles.fr/dsden91/cid107597/sante-des-personnels.html>

I – B - LES CONGÉS NON RÉMUNÉRÉS

I Le congé parental

Le congé parental est accordé de droit, sur simple demande écrite et peut être sollicité à tout moment dès lors que l'enfant n'a pas atteint l'âge de 3 ans :

- A 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.
- **Durée :**
 - Accordé par périodes de **deux à six mois** renouvelables ;
 - Prend fin au plus tard au 3^{ème} anniversaire de l'enfant ;
- En cas d'adoption :
 - ◆ prend fin trois ans au plus tard à compter de l'arrivée de l'enfant au foyer, lorsque celui-ci est âgé de moins de 3 ans ;
 - ◆ ou prend fin un an au plus tard à compter de l'arrivée au foyer de l'enfant lorsque celui-ci est âgé de 3 ans ou plus et n'a pas atteint 16 ans
- La dernière période du congé parental peut être inférieure à six mois pour assurer le respect du délai de trois années mentionné ci-dessus.

➤ **Demande initiale, renouvellement et demande de réintégration**

La demande initiale doit être formulée par courrier **au moins deux mois avant le début du congé**. La demande de renouvellement devra être émise **un mois au moins** avant l'expiration de la période de congé parental en cours. La demande de réintégration devra également être adressée au service DIPER 1, **un mois** avant la reprise des fonctions.

➤ **Nouvelle naissance ou nouvelle adoption durant un congé parental**

La demande doit en être formulée un mois au moins avant la date présumée de la naissance ou de l'arrivée de l'enfant au foyer. Le congé parental peut être prorogé jusqu'au 3^e anniversaire du nouvel enfant. Pour le nouvel enfant adopté, cette prorogation court jusqu'à l'expiration d'un délai maximum de 3 ans à compter de l'arrivée de l'enfant au foyer, ou d'un an lorsque l'enfant adopté est âgé de 3 ans ou plus et de moins de 16 ans.

➤ **Carrière :**

Le congé parental n'est pas rémunéré.
Durant son congé parental, l'intéressé(e) :

- **Conserve ses droits à l'avancement d'échelon, dans la limite d'une durée de 5 ans sur l'ensemble de sa carrière ;**
- Est réintégré(e) de plein droit, à l'expiration du congé ;
- Conserve son poste à titre définitif pendant une période de six mois (pour le département de l'Essonne).

II Le congé de présence parentale

➤ **Règlementation**

Le congé de présence parentale est un congé durant lequel l'agent cesse 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.

- Pour un même enfant et une même pathologie la durée maximum du congé est de 310 jours ouvrés sur une période de 3 ans.
- La durée initiale définie dans le certificat médical fait l'objet d'un nouvel examen tous les 6 mois.
- Pendant les jours de congé de présence parentale, le fonctionnaire n'est pas rémunéré mais ces jours sont assimilés à une période d'activité pour l'avancement. Il peut solliciter auprès de la CAF le versement de l'allocation de présence parentale.

➤ **Procédure :**

- Ce congé est accordé de droit, sur demande écrite auprès de l'inspecteur de l'Éducation nationale, 15 jours avant le début du congé. Ce délai est réduit en cas d'urgence. Joindre impérativement un certificat médical attestant de la gravité de la maladie, de l'accident ou du handicap et justifiant la nécessité d'une présence soutenue du fonctionnaire.
- La demande devra être accompagnée d'un emploi du temps précisant les jours exacts demandés au titre du congé.

III Le congé de solidarité familiale

➤ **Règlementation**



Le décret du 18 janvier 2013 a introduit pour les fonctionnaires et agents non titulaires de la fonction publique le bénéfice du congé de solidarité familiale et de l'allocation d'accompagnement d'une personne en fin de vie (AJAPFV).

Ce congé peut être accordé pour 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 et incurable quelle qu'en soit la cause.

Le fonctionnaire peut demander le bénéfice du congé de solidarité familiale pour une période continue d'une durée maximale de trois mois, renouvelable une fois, par périodes fractionnées d'au moins 7 jours consécutifs, dont la durée ne peut pas être supérieure à 6 mois, sous forme de temps partiel accordé pour une durée maximale de 3 mois, renouvelable une fois.

➤ **Carrière et versement de l'AJAPFV :**

L'allocation est versée par son administration.

La durée du congé est prise en compte pour la détermination des avantages liés à l'ancienneté ; elle vaut service effectif. Toutefois, pour les enseignants stagiaires, le stage est prolongé du nombre de jours de congé pris. Le congé est pris en compte dans la constitution du droit à pension du fonctionnaire et dans la liquidation de sa pension.

➤ **Fin du congé :**

Il prend fin à l'expiration de la période maximale autorisée ; ou dans les 3 jours suivant le décès de la personne accompagnée ou à la demande de l'agent.

➤ **Procédure**

L'enseignant doit adresser sa demande par courrier au service DIPER1, dans des délais raisonnables (au moins 2 semaines à l'avance), sous couvert de son inspecteur de l'Education nationale. Il est impératif de joindre les certificats médicaux justifiant la gravité de l'état de la personne accompagnée par l'agent.

IV – Congé de proche aidant

➤ **Réglementation :**



Le décret du 1^{er} octobre 2020 introduit la possibilité de percevoir une allocation journalière du proche aidant. Le congé de proche aidant permet de cesser temporairement son activité et de travailler à temps partiel pour s'occuper d'un proche handicapé ou en perte d'autonomie particulièrement grave. Sa durée est fixée à 3 mois renouvelables dans la limite d'un an sur l'ensemble de la carrière. Il peut être fractionné. Le demandeur doit être accompagné d'une déclaration sur l'honneur soit du lien familial du fonctionnaire avec la personne aidée, soit de l'aide apportée à une personne âgée ou handicapée avec laquelle il réside ou entretient des liens étroits et stables. Le demandeur doit également fournir la copie de la décision justifiant d'un taux d'incapacité permanente d'au moins égal à 80% de la personne aidée, soit de la décision d'attribution personnalisée d'autonomie (APA) au titre d'un classement dans les groupes I, II et III (lorsque la personne âgée aidée est en perte d'autonomie).

➤ **Carrière et versement de l'AJPA (allocation journalière du proche aidant) :**

L'allocation est versée par la CAF. La durée du congé de proche aidant est assimilée à une période de travail effectif. Elle est prise en compte pour l'avancement, le calcul d'assurance retraite et la liquidation de la pension.

➤ **Fin de congé :**

A la fin du congé, le fonctionnaire est réintégré sur son poste.

II - LES AUTORISATIONS D'ABSENCE



II – A - LES AUTORISATIONS D'ABSENCE DE DROIT

I Participation aux travaux d'une assemblée publique élective

1. Autorisations d'absences

Ces autorisations sont accordées aux membres d'un conseil régional, départemental ou municipal pour participer aux séances plénières ou aux réunions de l'assemblée où l'enseignant a été désigné pour représenter sa collectivité locale.

L'enseignant doit adresser sa demande par courrier au service DIPER1, dans des délais raisonnables (au moins 2 semaines à l'avance), sous couvert de son Inspecteur de l'éducation nationale. Il est impératif de joindre une attestation de la collectivité précisant la fonction d'élu ou la convocation à une réunion.

L'employeur n'est pas tenu de rémunérer ces absences.

2. Crédits d'heures forfaitaires

L'enseignant titulaire d'un mandat électif peut bénéficier en outre d'un crédit d'heures forfaitaires et trimestriel.

Toutes ces heures d'absences (décomptées par demi-journée de 3 heures) font l'objet d'une retenue sur le traitement. Ce crédit est limité et ne peut être dépassé.

Les heures non utilisées pendant un trimestre ne sont pas reportées sur le trimestre suivant (les trimestres s'entendent en trimestres civils).

En cas de travail à temps partiel, ce crédit d'heures est diminué proportionnellement à la réduction du temps de travail prévue pour l'emploi considéré.

➤ Procédure

Il convient d'informer la DSDEN de l'Essonne, service DIPER 1, sous couvert de l'Inspecteur de l'éducation nationale, dans des délais raisonnables (au moins 2 semaines à l'avance) avant l'absence prévue, en indiquant la date de l'absence et en joignant un justificatif (attestation de la collectivité précisant les fonctions d'élu, convocation aux réunions). Il est impératif d'indiquer le volume du crédit d'heures pour le trimestre en cours.

II Participation à un jury de cour d'assises

L'autorisation d'absence est accordée pour toute la durée de la session. Le traitement est maintenu.

III Réserve opérationnelle

Dès lors qu'elles ne dépassent pas cinq jours par année civile, des autorisations d'absence sont accordées de droit aux réservistes opérationnelles pour accomplir leur engagement.

➤ Procédure

Lorsque cet engagement est accompli pendant son temps de travail, l'enseignant doit en avertir son IEN au moins un mois avant le début de celui-ci.

IV Dispositions relatives au droit syndical

1- Réunions d'information syndicales

Des autorisations spéciales d'absences peuvent être accordées aux personnels enseignants du 1^{er} degré désirant assister à des réunions d'informations syndicales dans la limite de trois demi-journées par année scolaire sous réserve de définir les modalités de prise en charge des élèves dans le respect des nécessités de service.

➤ Procédure

Les personnels doivent informer les Inspecteurs de l'Education nationale au moyen du formulaire joint en annexe au moins 48 heures avant la date prévue.

2 - Autorisations d'absence pour les représentants des organisations syndicales

En application de l'article 13 du décret n°82-447 du 28 mai 1982 modifiée par le décret n°2012-224 du 16 février 2012, des autorisations spéciales d'absence sont accordées aux représentants des organisations syndicales mandatés pour assister aux congrès syndicaux ou aux réunions des organismes directeurs. Ces autorisations d'absence ne peuvent excéder 10 jours au titre d'une année civile pour les agents membres des fédérations ou confédérations de syndicats non représentés au conseil commun de la fonction publique. Cette limite est portée à 20 jours lorsque l'agent est membre d'une union, d'une fédération ou confédération représentée au conseil commun de la fonction publique.

➤ Procédure

Les intéressés doivent déposer leur demande auprès des Inspecteurs de l'éducation nationale au moins 3 jours avant la date prévue en joignant la copie de leur convocation (ANNEXE 5).

V – Autorisation spéciale de droit lié au décès d'un enfant ou d'une personne à charge de moins de 25 ans, dit « congé de deuil » :

Les fonctionnaires bénéficient d'une autorisation spéciale de droit de 5 jours ouvrables pour le décès d'un enfant. Lorsque l'enfant est âgé de moins de 25 ans ou en cas de décès d'une personne âgée de moins de 25 ans dont le fonctionnaire a la charge effective et permanente, cette durée est portée à 7 jours ouvrés.

Les fonctionnaires bénéficient, dans les mêmes conditions, d'une autorisation spéciale d'absence complémentaire de 8 jours, qui peut être fractionnée et prise dans un délai d'un an à compter du décès.

II – B - LES AUTORISATIONS D'ABSENCE FACULTATIVES

Les demandes d'autorisation d'absence exceptionnelles ne relèvent pas du droit, mais d'une mesure de bienveillance de l'administration. Ces absences sont à la discrétion de l'Administration et peuvent être accordées lorsque les nécessités de service le permettent.

Ces demandes doivent être effectuées sur le formulaire joint en annexe et sont instruites par Mesdames et Messieurs les Inspecteurs de l'éducation nationale qui transmettent la demande revêtue de leur avis à la DIPER1. Certaines demandes, du fait de leur objet particulier, seront ensuite soumises à Monsieur le directeur académique.

Pour les déplacements effectués à l'étranger pour raison personnelle hors congés légaux, seuls sont susceptibles d'être accordés les déplacements présentant un intérêt certain sur le plan professionnel. Ce type d'autorisation entraîne systématiquement une retenue correspondante sur le traitement ; l'agent ne bénéficie plus de la protection sociale assurée par son statut de fonctionnaire pendant son séjour à l'étranger.

Les demandes d'autorisation d'absence facultatives peuvent être soit refusées, soit accordées avec ou sans traitement selon le motif invoqué.

Attention : les autorisations d'absence accordées sans traitement entraînent le décompte automatique de ces journées dans l'ancienneté générale de services et dans l'ancienneté dans le poste.

Vous pourrez prendre connaissance des différents types d'autorisations et leurs modalités d'accord dans l'annexe n° 3.



**ACADÉMIE
DE VERSAILLES**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Direction des services départementaux
de l'éducation nationale
de l'Essonne

Les brigades départementales doivent effectuer leurs demandes auprès de l'Inspecteur de l'éducation nationale de la circonscription dans laquelle ils effectuent un remplacement au moment de l'absence.
Si l'intéressé(e) ne sait pas dans quelle circonscription il (elle) sera au moment de son absence, il convient de transmettre la demande à l'Inspecteur de l'éducation nationale de son école de rattachement.