

Pôle Ressources Humaines
Division des personnels enseignants du privé
Affaire suivie par :
Zahia Legal
Cheffe de bureau DEP1
Tél : 01 44 62 42 29

Karine Adèle
Adjointe à la Cheffe de bureau DEP1
Tel : 01 44 62 42 35

Mel : ce.dep1@ac-paris.fr

12, Boulevard d'Indochine
CS 40 049
75933 Paris Cedex 19

Paris, le 22 janvier 2026

La rectrice de la région académique d'Île-de-France,
Rectrice de l'académie de Paris,
Chancelière des universités de Paris et d'Île-de-France

A

Mesdames, messieurs les directrices et directeurs des
écoles de l'enseignement privé sous contrat

I-DEP-26-001324

Objet : Circulaire relative aux demandes de disponibilité, de congé parental, de congé de présence parentale, de congé de solidarité et de congé proche aidant (positions administratives) des maîtres des établissements du premier degré privé sous contrat- Année scolaire 2026-2027.

Publics concernés : les maîtres contractuels et agréés à l'échelle de rémunération des professeurs des écoles ainsi que les maîtres délégués affectés dans les écoles sous contrat d'association sous réserve d'éligibilité et dans la limite de la durée de leurs contrats.

Notice : Cette circulaire précise les modalités et les règles applicables aux demandes de mise en disponibilité de droit ou sur autorisation, de renouvellement ou de réintégration et de congés familiaux pour l'année scolaire 2026-2027.

Calendrier : la date d'ouverture des dépôts de demandes sur colibris : jusqu'au 20/02/2026

Références :

Disponibilité :

- Code général de la fonction publique, article L.511-1 à L.511-3, L.514-1 à L.514-8, L.515-9, L.542-6 à L.542-24 ;
- Décret n°2020-69 relatif aux contrôles déontologiques dans la fonction publique (articles 24 à 27) ;
- 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 dans la Fonction Publique de l'État (articles 42 à 50) ;
- Décret n°2007-1470 du 15 octobre 2007 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie des fonctionnaires de l'État (article 24) ;
- Circulaire du 31 octobre 2007 définissant les modalités de contrôle de déontologie applicables aux agents publics ;
- Note de service n°2009-059 du 23 avril 2009 portant transposition aux maîtres contractuels et agréés des dispositions applicables aux fonctionnaires en matière de congés et de disponibilités ;
- Décret n°2019-234 du 27 mars 2019 modifiant certaines conditions de la disponibilité dans la fonction publique (article 17) ;

- Arrêté du 14 juin 2019 fixant la liste de pièces justificatives permettant au fonctionnaire d'État en disponibilité exerçant une activité professionnelle de conserver ses droits à l'avancement ;
- Décret n°2025-1169 du 5 décembre 2025 modifiant certaines conditions de la disponibilité dans la fonction publique.

Congé parental :

- Code général de la fonction publique, articles L.515-1 à L.515-12 ;
- 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°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°85-986 du 16 septembre 1985 relatif aux positions administratives, à la mise à disposition, à l'intégration et à la cessation définitive de fonctions dans la fonction publique de l'État, article 52 à 56 ;
- Note de service n°2009-059 du 23 avril 2009 portant transposition aux maîtres contractuels et agréés des dispositions applicables aux fonctionnaires en matière de congés et de disponibilités.

Congé de présence parentale :

- Code général de la fonction publique, articles L632-4 ;
- Décret n°2006-536 du 11 mai 2006 relatif aux modalités d'attribution aux fonctionnaires et aux agents non titulaires de l'État du congé de présence parentale ;
- Note de service n°2009-059 du 23 avril 2009 portant transposition aux maîtres contractuels et agréés des dispositions applicables aux fonctionnaires en matière de congés et de disponibilités.

Congé de solidarité familiale :

- Code général de la fonction publique, articles L633-1 à L633-4 ;
- 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 ;
- Note de service n°2009-059 du 23 avril 2009 portant transposition aux maîtres contractuels et agréés des dispositions applicables aux fonctionnaires en matière de congés et de disponibilités.

Congé de proche aidant :

- Code général de la fonction publique, articles L634-1 à L634-4 ;
- Décret n°2020-1557 du 8 décembre 2020 relatif au congé de proche aidant dans la fonction publique.

Cadre de gestion des maîtres délégués :

- Décret n°2023-733 du 8 août 2023
- Circulaire DAF D1 du 21-08-2024 (BO n°34 du 12 septembre 2024)

La circulaire relative aux positions administratives vise à préciser les modalités de mise en œuvre et les conditions d'octroi pour les maîtres en contrat ou agrément définitif et provisoire ainsi que les maîtres délégués affectés au sein de vos écoles.

Les différentes positions, sous réserve d'éligibilité, sont les suivantes :

- Disponibilité de droit,
- Disponibilité sur autorisation,
- Congé parental
- Congé de présence parentale, de solidarité familiale, congé de proche aidant.

I - LA DISPONIBILITE

La mise en disponibilité effectuée à la demande des maîtres des établissements privés est accordée de droit ou sous réserve des nécessités de service.

Les demandes de disponibilité, de droit ou sur autorisation, initiales ou renouvelées, doivent obligatoirement et exclusivement être déposées en ligne dans l'application Colibris.

Les personnels qui n'auront pas déposé en ligne leur demande de réintégration ou de renouvellement de leur disponibilité dans les délais mentionnés, se trouveront, au 1er septembre 2026, en situation irrégulière et s'exposeront à une radiation des cadres.

J'attire votre attention sur les modifications apportées par le décret n°2019-234 du 27 mars 2019, cité en références, aux dispositions du décret n°85-986 du 16 septembre 1985, notamment en matière d'évolution des modalités d'octroi de la disponibilité pour convenances personnelles, de maintien des droits à l'avancement pour un maître exerçant une activité professionnelle pendant sa disponibilité et de conditions pour cumuler une disponibilité pour créer ou reprendre une entreprise avec une disponibilité pour convenances personnelles.

Le décret n°2025-1169 du 5 décembre 2025 modifie certaines conditions de la disponibilité dans la fonction publique.

Les principales évolutions apportées par ce texte sont les suivantes :

- La suppression de l'obligation de réintégration de 18 mois

Les personnels sollicitant le renouvellement d'une disponibilité pour convenances personnelles au-delà d'une première période de cinq ans ne sont plus tenus de réintégrer leur administration pendant 18 mois avant un nouveau départ en disponibilité.

- La fin de la transmission annuelle des justificatifs d'activité permettant à l'agent en disponibilité de conserver ses droits à avancement, remplacée par une obligation unique, au moment de la réintégration

L'envoi annuel avant le 31 mai des justificatifs d'activité nécessaires à la conservation des droits à avancement est supprimé. Désormais, l'agent transmettra les pièces justificatives uniquement lors de sa réintégration.

Au moment de la réintégration, pour conserver les droits à avancement d'échelon et de grade, les maîtres concernés sont invités à transmettre, au bureau DEP1, les pièces justificatives de l'activité professionnelle permettant d'examiner leur dossier, par envoi postal ou par voie dématérialisée à ce.dep1@ac-paris.fr

1) Disponibilité de droit

Le maître peut demander une disponibilité pour :

- Élever un enfant de moins de douze ans, sur présentation d'un justificatif (livret de famille, acte de naissance)
- Donner des soins à un enfant à charge, à son conjoint, au partenaire avec lequel il est lié par un PACS, à un ascendant atteint d'un handicap nécessitant la présence d'une tierce personne d'une durée de trois ans, renouvelable sur présentation d'un justificatif des soins ou du handicap ;

Les droits à avancement d'échelon et de grade sont conservés pendant 5 ans maximum pour les périodes de disponibilités pour élever un enfant qui interviennent depuis le 7 août 2019.

Toutefois, dans ce cadre, si le personnel enseignant a bénéficié d'un congé parental avant sa disponibilité, il conserve ses droits à avancement pendant 5 ans maximum, au titre de ces deux positions.

- Donner des soins à son conjoint, au partenaire avec lequel il est lié par un PACS, à un enfant ou un ascendant à la suite d'un accident ou d'une maladie grave d'une durée de trois ans, renouvelable deux fois sur présentation d'une attestation du praticien hospitalier ;
- Suivre son conjoint ou le partenaire avec lequel il est lié par un PACS, si celui-ci doit établir, pour des raisons professionnelles, son domicile dans un lieu éloigné d'une durée de trois ans, renouvelable sur présentation d'une attestation récente de l'employeur du conjoint (traduite si en langue étrangère le cas échéant) ;
- Se rendre en Outre-mer ou à l'étranger en vue de l'adoption d'un ou plusieurs enfants d'une durée de six semaines maximum sur présentation de la copie de l'agrément d'adoption ;
- exercer un mandat d'élu local durant la durée du mandat.

2) Disponibilité sous réserve des nécessités du service

La disponibilité est accordée sous réserve des nécessités de service. **Cette disponibilité est accordée pour une année scolaire. Les demandes de disponibilité sur autorisation formulées après le 20 février 2026 ne seront pas étudiées.**

L'enseignant peut demander une disponibilité pour :

- Convenances personnelles sur demande dans la limite de dix ans sur l'ensemble de la carrière

La disponibilité pour convenances personnelles est accordée pour 5 ans maximum, renouvelable dans la limite de 10 ans maximum pour l'ensemble de votre carrière.

Si une demande d'une disponibilité pour convenances personnelles fait suite à une disponibilité pour création ou reprise d'entreprise de 2 ans, la durée de la disponibilité pour convenances personnelles est limitée à 3 ans (puis réintégration pendant 24 mois avant renouvellement de la disponibilité pour convenances personnelles).

- Études ou recherches présentant un intérêt général d'une durée de trois ans, renouvelable une fois sur justificatif d'inscription ou de poursuite d'études ;

Avancement et promotion interne : le personnel enseignant n'acquiert plus de droit à avancement d'échelon ou de grade.

- Créer ou reprendre une entreprise d'une durée de deux ans maximum sur présentation de l'inscription au registre du commerce dès création de l'entreprise.

La disponibilité pour création d'entreprise est limitée à 2 ans maximum. L'administration examine si l'activité est compatible avec les fonctions au cours des 3 ans précédents. En cas de doute elle saisit le référent déontologie. Si l'avis du référent déontologie ne permet pas de lever le doute, l'administration saisit la Haute Autorité pour la transparence de la vie publique (HATVP).

Si le maître est engagé à servir l'État pendant une durée minimale, il doit justifier d'au moins 4 ans de services depuis la « titularisation » dans le corps au titre duquel il a pris cet engagement.

3) Protection du poste et participation au mouvement

Je vous rappelle que durant toute la durée de la disponibilité et quelle que soit la protection du poste qui lui est associée, il n'y a pas de résiliation de contrat.

S'agissant des disponibilités, la règle applicable est celle de l'absence de protection de poste, à l'exception d'une protection d'un an pour :

- La disponibilité pour élever un enfant de moins de douze ans ;
- La disponibilité pour donner des soins à un enfant à charge, à son conjoint, au partenaire avec lequel il est lié par un PACS, à un ascendant à la suite d'un accident ou d'une maladie grave ou atteint d'un handicap nécessitant la présence d'une tierce personne.

Dans le cas d'une réintégration à l'issue d'une disponibilité d'une durée totale au plus égale à un an, et exclusivement accordée au titre des deux motifs ci-dessus, le personnel enseignant n'est pas tenu de participer au mouvement. Il doit néanmoins formaliser sa demande de réintégration.

Dans tous les cas de figure, le personnel enseignant doit faire une demande écrite de réintégration trois mois avant l'expiration de la disponibilité.

Le personnel enseignant doit solliciter le renouvellement ou le réemploi. A défaut, et s'il n'a pas participé au mouvement, le contrat de l'enseignant sera résilié. La circulaire du mouvement est publiée tous les ans courant janvier/février. La demande de réintégration est traitée prioritairement dans l'académie où il exerçait.

II - LE CONGÉ PARENTAL, CONGÉ DE PRÉSENCE PARENTALE, CONGÉ DE SOLIDARITÉ FAMILIALE, CONGÉ DE PROCHE AIDANT

II.1 Le congé parental est accordé de droit

- soit après la naissance de l'enfant, après un congé de maternité, de paternité ou d'adoption ;
- soit lors de l'arrivée au foyer d'un enfant âgé de moins de 16 ans, adopté ou confié en vue de son adoption.

La demande doit être présentée **au moins deux mois** avant le début du congé demandé pour une première demande, et au moins un mois avant pour une demande de renouvellement, sous peine de cessation de plein droit du bénéfice du congé.

A noter que le congé parental est dorénavant accordé par période de deux à six mois renouvelable et prend fin au plus tard au troisième anniversaire de l'enfant concerné par la demande.

En cas d'adoption, il prend fin trois ans au plus, à compter de l'arrivée au foyer de l'enfant, lorsque celui-ci est âgé de moins de trois ans, ou un an au plus à compter de l'arrivée au foyer de l'enfant lorsque celui-ci est âgé de trois ans ou plus et n'a pas atteint l'âge de la fin de l'obligation scolaire.

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

Si une reprise d'activité intervient avant les 3 ans, il ne sera plus possible de bénéficier d'une nouvelle période de congé parental au titre du même enfant.

II.2 Le congé de présence parentale

Un congé de présence parentale peut être accordé au maître lorsque la maladie, l'accident ou le handicap d'un enfant à charge présente une particulière gravité rendant indispensable la présence soutenue de sa mère ou de son père et des soins contraignants.

Pendant les jours de congé de présence parentale, le ou la titulaire du congé n'est pas rémunéré. En revanche, l'enseignant ou l'enseignante peut prétendre au versement, par la caisse d'allocations familiales, d'une allocation journalière de présence parentale.

Au cours de la période de bénéfice du droit au congé de présence parentale, le personnel enseignant demeure affecté dans son emploi. En conséquence, il est réaffecté dans son ancien emploi à l'issue de la période dudit congé.

Le décompte :

Le nombre de jours de congé dont il ou elle peut bénéficier au titre du même motif ne peut excéder 310 jours ouvrés (soit 14 mois) au cours d'une période de 36 mois (soit 3 ans), décomptés en jours entiers. Ils ne peuvent être imputés sur les congés annuels.

Les modalités :

La demande initiale du droit à congé de présence parentale est formulée au moins 15 jours avant le début du congé ou avant le terme du congé en cas de renouvellement. La demande doit être adressée au bureau DEP1. L'agent indique les dates prévisionnelles de congé ainsi que, le cas échéant, les modalités de leur utilisation. La demande est accompagnée d'un certificat médical du praticien hospitalier qui atteste de la gravité de la maladie, de l'accident ou du handicap et de la nécessité de la présence soutenue d'un parent et de soins contraignants. Ce certificat, établi par le médecin qui suit l'enfant au titre de la maladie, de l'accident ou du handicap susmentionnés, précise la durée prévisible du traitement de l'enfant. La durée du congé de présence parentale est égale à celle du traitement de l'enfant définie dans le certificat médical.

Dans la limite de la durée définie par le certificat médical, le maître peut choisir le congé de présence parentale selon les modalités suivantes :

- pour une période continue ;
- pour une ou plusieurs périodes fractionnées d'au moins une demi-journée ;
- sous la forme d'un service à temps partiel.

Au terme de cette durée initiale, ou en cas de rechute ou de récurrence de la pathologie qui affecte l'enfant, le bénéfice du droit à congé peut être prolongé ou ré-ouvert pour une nouvelle période sur présentation d'un certificat médical le justifiant, dans la limite des trois cent dix jours et des trente-six mois susmentionnés. Le décompte de la période de trente-six-mois s'effectue à partir de la date initiale d'ouverture du droit à congé. Si la durée de bénéfice du droit au congé de présence parentale consenti au personnel enseignant excède six mois, la pathologie et la nécessité de présence soutenue et de soins contraignants font tous les six mois l'objet d'un nouvel examen qui donne lieu à un certificat médical transmis sans délai à l'autorité dont relève l'intéressé.

En cas de nouvelle pathologie affectant l'enfant, de même qu'en cas de rechute ou de récurrence de la pathologie initialement traitée, un nouveau droit à congé est ouvert à l'issue de la période de trente-six-mois.

Il est à noter que pour la détermination des droits à avancement, à promotion et à formation, les jours d'utilisation du congé de présence parentale sont assimilés à des jours d'activité à temps plein.

Pièces à joindre à la demande : le certificat médical d'un praticien hospitalier

Le ou la bénéficiaire du congé communique, le calendrier mensuel de ses jours journées de présence parentale, au plus tard, 15 jours avant le début de chaque mois.

Le personnel enseignant est réaffecté dans son ancien emploi à l'issue de la période du congé de présence parentale, en cas de diminution des ressources du ménage ou en cas de décès de l'enfant.

II.3 Le congé de solidarité familiale

L'enseignant ou l'enseignante en activité peut bénéficier d'un congé non rémunéré de solidarité familiale, d'un ascendant ou d'une ascendante, d'un descendant ou d'une descendante, d'un frère ou d'une sœur, d'une personne partageant son domicile ou qui l'a désigné comme sa personne de confiance.

Les modalités :

Le congé de solidarité familiale peut consister, selon le choix de l'agent, en une période de cessation complète d'activité ou en une période de travail à temps partiel.

Si le personnel cesse totalement son activité, il peut choisir de prendre ce congé de la façon suivante :

- sous la forme d'une période continue de 3 mois maximum, renouvelable 1 fois ;
- 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.

S'il ou elle choisit de réduire son activité professionnelle, l'enseignant ou l'enseignante peut prendre ce congé sous la forme d'un temps partiel à 50%, 75% ou 80% pendant une période maximale de 3 mois, renouvelable 1 fois.

Aucune durée minimale de congé n'est exigée.

Le congé de solidarité familiale n'est pas rémunéré. Néanmoins le personnel enseignant peut percevoir pendant une partie de son congé, une allocation journalière d'accompagnement à domicile d'une personne en fin de vie.

Le montant de l'allocation varie selon que le maître cesse totalement son activité ou qu'il travaille à temps partiel.

Le congé de solidarité familiale prend fin à la fin de la durée maximale autorisée (3 ou 6 mois) ou dans les 3 jours qui suivent le décès de la personne accompagnée.

Dépôt de la demande :

La demande initiale de congé doit être présentée au moins 1 mois avant le début du congé.

Elle doit préciser les dates prévisionnelles du congé et la modalité choisie par l'agent ou l'agente.

La demande doit par ailleurs être accompagnée des pièces justificatives suivantes :

- déclaration sur l'honneur du lien familial avec la personne aidée ou de l'aide apportée à la personne avec laquelle vous résidez ou entretenez des liens étroits et stables ;
- copie d'une attestation du médecin de la personne malade.

Il est à noter que le congé de solidarité familiale est considéré comme une période de service effectif.

Il est donc pris en compte pour l'avancement d'échelon et de grade.

II.4 Le congé de proche aidant

Le personnel enseignant en activité peut bénéficier d'un congé non rémunéré de proche aidant pour s'occuper d'un conjoint, d'un partenaire de Pacs, d'un concubin, d'un ascendant, d'un descendant ou d'une des personnes mentionnées à l'article L. 3142-16 du code du travail présente un handicap ou d'une perte d'autonomie d'une particulière gravité.

Dépôt de la demande :

La demande initiale de congé doit être présentée 1 mois avant le début du congé.

La demande doit préciser les dates prévisionnelles de congé et la manière dont l'agent ou l'agente souhaite prendre son congé.

La demande doit être accompagnée des pièces justificatives suivantes :

- déclaration sur l'honneur du lien familial avec la personne aidée ou de l'aide apportée à la personne âgée ou handicapée avec laquelle vous résidez ou entretenez des liens étroits et stables ;
- déclaration sur l'honneur précisant soit que l'agent ou l'agente n'a pas eu précédemment recours, au cours de sa carrière, à un congé de proche aidant, soit sa durée s'il ou elle y a déjà eu recours.

La demande doit être également accompagnée de l'un des documents suivants :

- Copie de la décision justifiant d'un taux d'incapacité permanente au moins égal à 80% si la personne aidée est un enfant handicapé à votre charge ou un adulte handicapé ;
- Si la personne aidée souffre d'une perte d'autonomie, 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 relative à l'Autonomie gérontologique et groupe Iso Ressources (Aggir), utilisée pour évaluer le niveau de perte d'autonomie d'une personne.

Les modalités :

Le congé de proche aidant peut être pris en une période continue, de manière fractionnée par période d'au moins une journée ou pris sous la forme d'un temps partiel.

La durée de ce congé est de trois mois renouvelable dans la limite d'un an sur l'ensemble de la carrière. La demande de renouvellement doit être présentée par écrit au moins 15 jours avant la fin du congé.

Il est possible de mettre fin de façon anticipée au congé ou d'y renoncer dans les cas suivants :

- décès de la personne aidée ;
- admission dans un établissement de la personne aidée ;
- diminution importante des ressources ;
- recours à un service d'aide à domicile pour assister la personne aidée ;
- congé de proche aidant pris par un autre membre de votre famille ;
- si l'état de santé de l'agent ou l'agente le nécessite. L'agent ou l'agente doit informer par écrit son service gestionnaire au moins 15 jours avant la date à laquelle il ou elle souhaite mettre fin ou renoncer à son congé. En cas de décès de la personne aidée, ce délai est ramené à 8 jours.

III - Réintégration après disponibilité, congé parental

Si le maître souhaite réintégrer ses fonctions au 01/09/2026, il doit déposer sa demande sur colibris avant le 20 février 2026 et participer au mouvement si le poste n'est pas protégé (disponibilité, congé parental non protégé).

IV – Congés des maîtres délégués sous contrat d'association

Les congés sont accordés sous réserve du dépôt sur colibris des pièces justificatives (éléments justifiant la situation) et ne peuvent être attribués au-delà du terme de l'engagement des maîtres délégués exerçant dans les écoles sous contrat d'association.

1) le congé parental

- Durée : période de deux à six mois renouvelables
- Conditions requises : ancienneté d'un an à la date de naissance de l'enfant
- Pièces justificatives : copie du livret de famille complet ou acte de naissance de l'enfant

2) le congé de solidarité familiale

- Durée : durée maximale de trois mois renouvelable une fois
- Conditions requises : pas de condition d'ancienneté et actionnable ou pris sous la forme d'un service à temps partiel
- Pièces justificatives : courrier motivé accompagné d'un certificat médical

3) Le congé pour élever un enfant de moins de 12 ans

- Durée : durée maximale de 3 ans renouvelable si les conditions d'obtention sont réunies
- Conditions requises : ancienneté d'un an
- Pièces justificatives : copie du livret de famille ou acte de naissance de l'enfant

4) Le congé pour donner des soins à l'enfant à charge, au conjoint, à un ascendant, au partenaire lié par un Pacs

- Durée : durée maximale de 3 ans renouvelable si les conditions d'obtention sont réunies
- Conditions requises : ancienneté d'un an
- Pièces justificatives : éléments justifiant la situation

5) Le congé pour suivre son conjoint ou partenaire lié par un Pacs

- Durée : durée maximale de 3 ans renouvelable si les conditions d'obtention sont réunies
- Conditions requises : ancienneté d'un an
- Pièces justificatives : attestation récente de l'employeur du conjoint

6) Le congé de présence parentale

- Durée : maximum de 310 jours ouvrés au cours d'une période de 36 mois
- Conditions requises : absence d'ancienneté requise
- Pièces justificatives : courrier accompagné d'un certificat médical d'un praticien hospitalier

7) Le congé de proche aidant

- Durée : durée maximale de trois mois renouvelable dans la limite d'un an sur l'ensemble de la carrière (pour une période continue ou pour plusieurs périodes fractionnées d'au moins une demi-journée ou sous la forme d'un service à temps partiel)
- Conditions requises : absence d'ancienneté requise
- Pièces justificatives : décision justifiant le taux d'incapacité permanente au moins égal à 80% concernant l'enfant handicapé à charge ou l'adulte handicapé aidé et décision d'attribution de l'allocation personnalisée d'autonomie (APA) si la personne aidée souffre d'une perte d'autonomie.

8) Le congé pour convenances personnelles (sur autorisation, octroi sous réserve des nécessités de services)

- Durée : durée maximale de 3 ans renouvelable dans la limite de 10 ans pour l'ensemble des contrats conclus
- Conditions requises : contrat à durée indéterminée
- Pièces justificatives : courrier motivé

9) Le congé pour la création d'une entreprise (sur autorisation, octroi sous réserve des nécessités de services)

- Durée : durée maximale d'un an renouvelable une fois
- Conditions requises : pas de condition d'ancienneté
- Pièces justificatives : inscription au registre de commerce

V - PROCÉDURE

Les demandes initiales ou de renouvellement des modalités de service et positions administratives sont obligatoirement déposées sur Colibris, accessible à l'adresse suivante :

<https://portail-paris.colibris.education.gouv.fr>

Onglet « premier degré » « démarches administratives et financières » « personnels enseignants du privé- demande de congé, de disponibilité ou de réintégration »

La connexion s'effectue en saisissant l'identifiant académique, généralement l'initiale du prénom suivi du nom, le mot de passe est le même que celui utilisé pour accéder à la messagerie professionnelle.

En cas de difficultés de connexion, les maîtres doivent se rapprocher de la DSI : drasi-assistance@ac-paris.fr

Les pièces justificatives sont à déposer en ligne dans l'application au format PDF. L'administration se réserve le droit de demander des pièces complémentaires qui, dans ce cas, doivent être adressées sous huitaine par mél : ce.dep1@ac-paris.fr

Toute validation de la demande est réputée définitive.

Une fois la demande validée, la directrice ou le directeur d'école recevra un courriel automatique l'informant de la démarche du maître et émettra un avis pour les demandes sur autorisation.

En cas de décision favorable, le bureau DEP1 éditera un arrêté ou un avenant qui sera communiqué au maître sous couvert du chef d'établissement.

Je vous remercie pour votre collaboration et vous invite à assurer une large diffusion de cette circulaire auprès des personnels concernés au sein de vos écoles.

Pour la rectrice de la région académique d'Île-de-France,
Rectrice de l'académie de Paris,
Chancelière des universités de Paris et d'Île-de-France,
Pour la secrétaire générale pour l'enseignement scolaire,
Et par délégation,
Le secrétaire générale adjoint,
Directeur des ressources humaines



Thibaut PIERRE