ACADÉMIE
DE NICE
Liberté
Égalité
Fraternité

Direction des services départementaux
de l'Education nationale des Alpes-Maritimes

Division du personnel enseignant 1er degré
DIPE
Affaire suivie par :
Christel FALCO
Tél : 04.93.72.63.66
Mél : ia06-dipe2@ac-nice.fr
(lettres de A à H)

Christian PELLE
Tél : 04.93.72.63.65
Mél : ia06-dipe2@ac-nice.fr
(lettres de I à Z)

53, Avenue Cap de Croix
06 181 Nice Cedex 2

Nice, le 18 novembre 2026

L'inspecteur d'académie
Directeur académique des services de
l'Education nationale des Alpes-Maritimes

à

Mesdames et messieurs les professeurs des écoles et instituteurs

S/C mesdames et messieurs les inspecteurs chargés de circonscription du premier degré

Mesdames et messieurs les professeurs des écoles et instituteurs en fonction dans les collèges

S/C mesdames et messieurs les principaux de collèges avec SEGPA

Objet : Positions administratives – Rentrée 2027
Réf : Code général de la fonction Publique

Les présentes instructions s'adressent aux enseignants demandant un congé parental, une mise en disponibilité ou une réintégration.

I – Congé parental (CPN)

1. Première demande

Elle peut être formulée dès à présent à l'aide de l'imprimé joint et transmise par la voie hiérarchique dans les délais réglementaires, c'est à dire au plus tard au moins **deux mois** avant le début du congé.

2. Renouvellement

La demande sera formulée si possible dès à présent à l'aide de l'imprimé joint et transmise par la voie hiérarchique, au plus tard **un mois** avant l'expiration du congé en cours. Le non-respect de ce délai entraînera la cessation de plein droit du bénéfice du congé parental.
Un agent ayant bénéficié d'une période de congé parental ne peut bénéficier à nouveau, au titre du même enfant, d'une nouvelle période de congé parental s'il a repris son activité entre temps.

3. Durée

Le congé parental est accordé par périodes de deux à six mois renouvelables.
Il prend fin au plus tard :
- au troisième anniversaire de l'enfant,
- à l'expiration d'un délai de trois ans à compter de l'arrivée au foyer de l'enfant adopté âgé de moins de 3 ans,
- un an à compter de l'arrivée au foyer de l'enfant adopté âgé de plus de 3 ans et moins de 16 ans,

- au sixième anniversaire des enfants en cas de naissances multiples d'au moins trois enfants ou l'arrivée simultanée d'au moins trois enfants adoptés.
Si une nouvelle grossesse ou adoption survient pendant le congé, il prend fin automatiquement à la date à partir de laquelle l'agent bénéficie de son congé de maternité, d'adoption ou de paternité. A la fin de ce type de congé, un nouveau congé parental peut être pris pour le nouvel enfant dans les mêmes conditions.

4. Réintégration en cours d'année
A l'expiration du congé, l'agent est réintégré de plein droit. En revanche, la réintégration anticipée est soumise à autorisation.
Les agents dont la reprise de fonction s'effectue en cours d'année scolaire, et qui bénéficie toujours de leur affectation à titre définitif, seront nommés provisoirement et jusqu'à la fin de l'année scolaire en cours au plus proche de leur affectation initiale. Ils retrouveront leur poste d'origine à la rentrée scolaire suivante.

5. Perte de l'affectation à titre définitif
Les agents placés en congé parental à une date antérieure au 1er septembre 2026 qui ne demandent pas, à l'occasion de la présente campagne, une réintégration prenant effet au plus tard le 1er septembre 2027 perdent le bénéfice de leur affectation à titre définitif. Les agents placés en congé parental depuis le 1er septembre 2026, qu'ils aient ou non sollicité leur réintégration au 1er septembre 2027, conservent le bénéfice de leur affectation à titre définitif.

6. Droits à pension et droits à l'avancement
Les périodes de congé parental accordées pour élever un enfant né ou adopté depuis le 1er janvier 2005 sont prises en compte dans la constitution du droit à pension, la liquidation et la durée d'assurance.
Les droits à l'avancement sont conservés, dans la limite d'une durée de cinq ans pour l'ensemble de la carrière. Cette période est assimilée à des services effectifs dans le corps.
De même, lorsque le fonctionnaire bénéficie d'une disponibilité pour élever un enfant de moins de douze ans ou d'un congé parental, il conserve, au titre de ces deux positions, l'intégralité de ses droits à avancement, dans la limite d'une durée de cinq ans pour l'ensemble de sa carrière.

SIGNALE : il n'existe pas de congé parental à mi-temps.
Je vous invite à vous rapprocher de votre caisse d'allocations familiales (CAF) afin de connaître vos droits à la prestation partagée d'éducation de l'enfant (PreParE).

II – Disponibilité

Quelles que soient la nature et la motivation de cette demande, elle doit être formulée sur les imprimés fournis et transmise par la voie hiérarchique, accompagnée le cas échéant des pièces justificatives.

Je vous rappelle que la mise en disponibilité entraîne la perte du poste à titre définitif**.**

Lorsqu'un fonctionnaire ayant souscrit un engagement de servir l'État pendant une durée minimale de quatre ans sollicite une disponibilité sur autorisation, il doit justifier de quatre années de services effectifs accomplies depuis sa titularisation dans le corps au titre duquel cet engagement a été souscrit.

Pour rappel, les disponibilités sur autorisation sont accordées **sous réserve des nécessités de service.**

1. La prise en compte des périodes de disponibilité dans les droits à l'avancement

D'après l'article L.514-1 du code général de la fonction publique, la disponibilité est la position du fonctionnaire qui, placé hors de son administration ou service d'origine, cesse de bénéficier, dans cette position, de ses droits à l'avancement et à la retraite.

Par dérogation à ce principe, lorsqu'un fonctionnaire bénéficie d'une disponibilité au cours de laquelle il exerce une activité professionnelle ou d'une disponibilité pour élever un enfant, il conserve, pendant une durée maximale de cinq ans, ses droits à l'avancement dans les conditions prévues par le décret n°85-986 du 16 septembre 1985 modifié. Cette période est assimilée à des services effectifs dans le corps.

2. Catégories de disponibilité entrant dans le champ de la réforme et donc ouvrant droit au maintien des droits à l'avancement

- Entrent dans le champ d'application du décret n°85-986 du 16 septembre 1985 modifié et ouvrent donc droit au maintien des droits à l'avancement :
- les disponibilités pour convenances personnelles ;
- les disponibilités pour faire des études ou de la recherche présentant un intérêt général ;
- les disponibilités pour créer ou reprendre une entreprise ;
- les disponibilités accordées pour élever un enfant âgé de moins de douze ans (calcul automatique, aucune pièce justificative n'est à fournir)
- les disponibilités pour donner des soins à un enfant à charge, au conjoint, au partenaire avec lequel il est lié par un pacte civil de solidarité, 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 ;
- les disponibilités pour suivre son conjoint ou le partenaire avec lequel le fonctionnaire est lié par un pacte civil de solidarité lorsque celui-ci est astreint à établir sa résidence habituelle, en raison de sa profession, en un lieu éloigné du lieu d'exercice des fonctions du fonctionnaire.

N'entrent pas dans le champ d'application :

- les disponibilités pour exercer les fonctions de membres du Gouvernement ou un mandat de député de l'Assemblée nationale, de sénateur ou de député du Parlement européen ;
- les disponibilités pour exercer un mandat d'élu local ;
- les disponibilités d'office, peu importe le motif ayant conduit le fonctionnaire à être placé dans cette position administrative.

a. Les critères retenus pour le maintien des droits à avancement pendant une période de disponibilité

Le maintien des droits à l'avancement est soumis à la condition d'exercer une activité professionnelle durant la période de disponibilité. L'article 48-1 du décret n°85-986 du 16 septembre 1985 modifié fixe les conditions que doit remplir une activité professionnelle pour satisfaire aux exigences de la réforme.

Les activités professionnelles qui satisfont les critères de la réforme regroupent toutes les activités lucratives, salariées ou indépendantes exercées à temps complet ou à temps partiel et qui :
1° Pour une activité salariée, correspond à une quotité de travail minimale de 600 heures par an ;
2° Pour une activité indépendante, a procuré un revenu soumis à cotisation sociale dont le montant brut annuel est au moins égal au salaire brut annuel permettant de valider quatre trimestres d'assurance vieillesse en application du dernier alinéa de l'article R. 351-9 du code de la sécurité sociale, soit 7212€.

Cela inclut notamment les activités exercées en qualité d'autoentrepreneur ou dans le cadre d'une microentreprise. Dans le cas précis d'une disponibilité prise en vue de créer ou reprendre une entreprise, le maintien des droits à l'avancement ne nécessite de justifier d'aucune condition de revenu ni de quotité de travail. Le fonctionnaire qui bénéficie de cette disponibilité doit simplement justifier de la réalité de la création ou de la reprise d'entreprise.

Les périodes de chômage sont des périodes pendant lesquelles le fonctionnaire n'exerce aucune activité professionnelle. Les périodes de chômage ne sont donc pas prises en compte dans le décompte des disponibilités ouvrant droit au maintien des droits à l'avancement.

Même si la quantité d'heures travaillée par l'agent durant cette période est supérieure au nombre d'heures demandé, l'ancienneté acquise reste strictement la même. Ainsi, un agent ayant une activité salariée de plus de 600 heures sur une année de disponibilité ne bénéficiera pas d'une ancienneté supérieure à une année à son retour dans la fonction publique.

b. Démarches et pièces à fournir

Le fonctionnaire qui souhaite bénéficier du maintien de ses droits à l'avancement justifie de son activité professionnelle à l'occasion de sa réintégration. Les pièces justificatives sont transmises à l'autorité de gestion par message électronique à l'adresse ia06-dipe2@ac-nice.fr au plus tard dans le mois suivant la réintégration.

Les documents fournis pour la prise en compte de ces périodes devront permettre de justifier les périodes d'activités présentées pour le maintien des droits à l'avancement. Dans le cas d'une activité salariée, les bulletins de salaires suffiront. Pour une activité indépendante, sont attendus un extrait Kbis, une attestation Urssaf ou d'inscription à la chambre des métiers accompagnés de toute pièce comptable certifiée justifiant des revenus générés pendant la période de disponibilité.

La période prise en compte au titre de l'avancement correspondra à la durée travaillée entre le premier jour du placement en disponibilité et la reprise de fonction.

III – Réintégration

Le fonctionnaire qui souhaite réintégrer à la rentrée 2027 doit en faire la demande préalable obligatoirement à l'aide du formulaire dédié.

IV – Transmission des demandes

Les demandes de réintégration, disponibilité ou de congé parental seront transmises, **sous couvert de la voie hiérarchique**, à la DIPE 2 pour **le 8 janvier 2027**, et dans le respect des délais règlementaires.

Je vous remercie de veiller au respect de ces règles et des calendriers.

SIGNE

Laurent LE MERCIER