Direction des Ressources Humaines
DRH3
Département de l'enseignement privé sous-contrat

VICE-RECTORAT
DE POLYNÉSIE FRANÇAISE

Liberté
Égalité
Fraternité

n°2026-05827/VR/DRH3

Affaire suivie par :
Evelyne Hannequin
Tél : (689) 40 47 84 48
Mél : dpp@ac-polynesie.pf
Immeuble VEHIARII
25 avenue Pierre Loti
BP : 5684
98713 Papeete - TAHITI

Papeete, le 5 octobre 2026

Le Vice-recteur
de la Polynésie française

à
Monsieur le directeur diocésain de l'enseignement catholique
Monsieur le directeur général de l'enseignement protestant
Monsieur le directeur général de l'enseignement adventiste

Objet : Mise en œuvre de la nouvelle réglementation relative aux congés pour raison de santé des Maîtres Contractuels et Maîtres Délégués

Références : Décret n°2026-705 du 29 juillet 2026 relatif aux congés pour raisons de santé des agents publics civils et militaires,
Décret n°86-442 du 14 mars 1986 modifié relatif à la désignation des médecins agréés, à l'organisation des conseils médicaux, aux conditions d'aptitude physique pour l'admission aux emplois publics et au régime de congés de maladie des fonctionnaires,
Décret n°86-83 du 17 janvier 1986 modifié relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels de l'Etat

Pièces jointes : formulaire de demande de CLM-CLD Maître contractuel en contrat définitif
Formulaire de demande de CLM-CLD Maître contractuel en contrat provisoire
Formulaire de demande de CGM pour les maîtres délégués
Formulaire de déclaration de Maintien en CLM

La présente note de service vise à préciser les modalités d'application en Polynésie française du décret n° 2026-705 du 29 juillet 2026, qui réforme le régime des congés pour raisons de santé des agents publics civils et militaires.

A. Analyse juridique

Le décret est pris sur le fondement du code général de la fonction publique applicable en Polynésie française. Il ne comporte aucune clause d'exclusion pour les collectivités d'outre-mer. Les maîtres de l'enseignement privé sous contrat (Maître Contractuel et Maître Délégué), en tant qu'agents publics de l'Etat, entrent dans son champ d'application. Ainsi les dispositions relatives aux arrêts de maladies, aux congés de longue maladie (CLM), aux congés de longue durée (CLD), aux temps partiels thérapeutiques (TPT) s'appliquent intégralement.

A. Le congé de maladie

A. Conformité des certificats médicaux transmis

En Polynésie française, le certificat médical sécurisé prévu par le décret n° 2026-705 correspond au modèle établi par la Caisse de Prévoyance Sociale, incluant les mentions obligatoires et la transmission dématérialisée (via « A Turu »).

La dématérialisation de la procédure de gestion de traitement des arrêts de travail par le vice-rectorat est en cours d'instruction pour une mise en application en janvier 2027.

B. La durée de la prescription d'arrêt de travail :

a) Les durées des prescriptions initiales et de prolongation ***(Nouveau)***

La durée de la prescription d'arrêt sera plafonnée à un mois pour un premier arrêt, puis deux mois pour une prolongation. Cette obligation s'applique également aux chirurgiens-dentistes et aux sage-femmes dans la limite de leur compétence professionnelle.

Des dérogations seront possibles pour le prescripteur, lorsqu'ils justifient sur la prescription, de la nécessité d'une durée plus longue au regard de la situation du patient, et en considération, lorsqu'elles existent, des recommandations établies par la Haute Autorité de santé en Polynésie française.

Par conséquent, les établissements scolaires doivent transmettre les arrêts de travail au vice-rectorat, sous couvert de la voie hiérarchique, **toutes les semaines**. Aucun arrêt de travail ne doit rester en instance dans l'établissement scolaire, notamment ceux dont la durée est supérieure à 15 jours.

A réception de l'arrêt de travail, les gestionnaires RH du vice-rectorat doivent :

- Contrôler la conformité du certificat médical sécurisé ;
- Vérifier l'identité du médecin prescripteur notamment pour les prolongations d'arrêts de travail ;
- Vérifier que les plafonds initiaux et de prolongation ne dépassent pas les plafonds fixés par le décret 2026-705 (30 et 60 jours).

b) Les conséquences du non-respect des seuils fixés par le décret 2026-705

Le maintien de rémunération pendant l'arrêt sera poursuivi uniquement lorsque l'arrêt aura été prolongé par le prescripteur initial (sauf indisponibilité de ce prescripteur ou impossibilité d'y recourir dûment justifié par le maître).

Dès lors qu'un dépassement des seuils[1] est constaté, les gestionnaires RH du vice-rectorat doivent :

- Informer le maître du dépassement du seuil ;
- Rappeler au maître les seuils réglementaires du décret 2026-705 et les conséquences financières de ce non-respect ;
- Demander au maître de se conformer aux seuils précités.

C. *Rappel du délai de transmission de l'arrêt de travail, du maître à son chef d'établissement/directeur d'école*

Défini par l'article 25 du décret n°86-442 du 14 mars 1986, le délai de transmission de l'arrêt de travail à son supérieur hiérarchique de proximité (chef d'établissement/directeur d'école) est fixé à 48 heures suivant son établissement.

Compte tenu des outils de transmission dématérialisée désormais disponibles (mail, téléphone, plateforme « A Turu » de la C.P.S), les maîtres sont invités à transmettre leur arrêt de travail dès son établissement et, en tout état de cause, dans le délai réglementaire de 48 heures prévu par l'article 25 précité.

A réception, l'établissement scolaire veillera à confirmer la date de réception de l'arrêt en apposant un cachet dateur sur l'avis.

En cas d'envoi de l'avis d'interruption de travail au-delà des 48 heures, le vice-rectorat informe le maître du retard constaté et de la réduction de la rémunération à laquelle le maître s'expose en cas de nouvel envoi tardif dans les 24 mois suivant l'établissement du premier arrêt de travail considéré.

En cas de nouvel envoi tardif dans le délai mentionné à l'alinéa précédent, le montant de la rémunération afférente à la période écoulée entre la date d'établissement de l'arrêt et la date d'envoi (cachet-dateur de l'établissement faisant foi) est réduit de moitié.

Cette réduction n'est pas appliquée si le maître est hospitalisé ou s'il peut, dans un délai de 8 jours suivant l'établissement de l'arrêt de travail, justifier qu'il n'a pu le transmettre dans les délais requis.

Le maître délégué en activité bénéficie, après quatre mois de services, de congés de maladie sur présentation d'un certificat médical établi et transmis dans les mêmes délais et selon les mêmes modalités que le maître contractuel. Les contrôles relatifs à la durée de la prescription initiale, de prolongation et la qualité du prescripteur lui sont applicables.

L'ensemble de ces dispositions s'applique aux congés pour raisons de santé débutant ou prolongés à compter du

[1] Arrêt initial = 1 mois ; prolongation = 2mois

1er septembre 2026.

B. Le Congé de Longue Maladie ou de Longue Durée des Maîtres Contractuels

Depuis l'entrée en vigueur du décret n°2026-705 du 29 juillet 2026, les demandes de congé longue maladie (CLM) et congé longue durée (CLD) des Maîtres contractuels sont instruites selon les modalités prévues aux articles 35 et suivants du décret n°86-442 du 14 mars 1986, sans saisine systématique du conseil médical.

Ainsi, à compter du 1er septembre 2026, le CLM ou le CLD peut être accordé ou renouvelé, dans la limite de six mois sur demande du Maître Contractuel en position d'activité, appuyée par un certificat de son médecin spécifiant qu'il est susceptible d'y bénéficier.
La première demande de CLM ou de CLD fera l'objet d'une étude par le Conseil Médical de Paris.

Pour le renouvellement, l'administration pourra y donner suite sur simple présentation d'un certificat médical, établi par le médecin du Maître, et spécifiant que le congé initialement accordé doit être prolongé. La durée de la prolongation est précisée et elle ne peut excéder six mois.

Par ailleurs, conformément à l'article 36 du décret n°86-442 du 14 mars 1986, le vice-rectorat fait procéder à un contrôle médical du maître en CLM ou CLD au moins une fois par an ***(Nouveau).*** Ce contrôle est exercé par un médecin agréé.

Cette règle ne s'applique pas si le CLM ou le CLD a été demandé par l'administration (article 34 du décret n°86-442 du 14 mars 1986). Dans ce cadre, un examen médical est prévu au terme de chaque période.

Les formulaires de demande initiale de CLM, CLD et déclaration de maintien en CLM sont joints en annexe.

Rappels :

1) Article L822-6 du code général de la fonction publique

Le fonctionnaire en activité a droit à des congés de longue maladie, dans les cas où il est constaté que la maladie met l'intéressé dans l'impossibilité d'exercer ses fonctions, rend nécessaire un traitement et des soins prolongés et présente un caractère invalidant et de gravité confirmée.

Cet état est attesté par certificat médical produit par le médecin de l'agent.

2) Article L822-12 du code général de la fonction publique

Le fonctionnaire en activité a droit à un congé de longue durée lorsqu'il est atteint de :

Tuberculose, Maladie mentale, Affection cancéreuse, Poliomyélite, Déficit immunitaire grave et acquis.

3) Article 39 du décret n°86-442 modifié – (Applicable depuis le 30 juin 2024)

Il est rappelé que le maître en congé de longue maladie ou en congé de longue durée informe son chef d'établissement/directeur d'école de tout changement de domicile et, sauf en cas d'hospitalisation, de toute absence du domicile supérieure à deux semaines. Il communique des dates et lieux de séjour. A défaut, le versement de la rémunération du fonctionnaire peut être interrompu. Le temps pendant lequel le versement de la rémunération a été suspendu compte dans la période de congé en cours.

C. Dispositions communes aux CMO, CLM et CLD

a) *Le contrôle administratif* ***(Nouveau)***

Le décret 2026-705 a introduit la possibilité pour l'administration de faire procéder à un contrôle administratif de l'arrêt de travail durant un CMO, un CLM et un CLD. Ce contrôle peut être réalisé par toute personne dûment habilitée par l'autorité administrative (le vice-rectorat). Il portera sur :

- La présence de l'agent à son domicile ou à son lieu de repos déclaré lorsque les sorties ne sont pas autorisées ou durant les heures de présence obligatoire déterminées selon les modalités prévues à l'article R.323-11 du code de la sécurité sociale,
- Le respect des horaires de présence obligatoire lorsque les sorties sont réglementées.

Les modalités administratives de ces contrôles vous seront communiquées ultérieurement.

L'absence injustifiée du maître ou le refus du contrôle entraîne l'interruption du versement de sa rémunération jusqu'à la date de fin de l'arrêt. Par ailleurs, le temps pendant lequel le versement de la rémunération a été interrompu compte dans la période de congé c'est-à-dire que la suspension de la rémunération n'interrompt pas la durée du congé prévu par l'arrêt de travail.

b) *La disponibilité provisoire pour raison de santé* ***(Nouveau)***

A l'issue d'un congé de maladie de 12 mois ininterrompu, le maître ne peut reprendre son activité sans l'avis favorable du Conseil Médical.
Dans l'attente de l'examen de sa situation, le maître pourra désormais être placé en disponibilité provisoire pour raison de santé qui donne droit à une indemnité versée conformément à l'article 27 du décret n°86-442 du 14 mars 1986.
Par ailleurs, lorsque l'instruction de son dossier par le conseil médical nécessite l'expertise d'un médecin agréé, le maître doit se soumettre, sous peine d'interruption du versement de cette indemnité, à cet examen.

Ces dispositions s'appliquent également au maître qui a épuisé ses droits à congé de maladie ordinaire et qui est en attente d'approbation d'un congé longue maladie ou congé longue durée.

La disponibilité provisoire pour raison de santé est applicable jusqu'à la date de la décision de reprise ou de placement en CLM ou CLD.

c) *Les activités durant un CMO, CLM ou CLD* ***(Nouveau)***

Le maître en CMO, CLM ou CLD doit cesser tout travail rémunéré, à l'exception des activités ordonnées et contrôlées médicalement au titre de la réadaptation et des activités de production des œuvres de l'esprit au sens de l'article L.123-2 du code général de la fonction publique.

En cas de non-respect de cette obligation, le vice-rectorat interrompt le versement de la rémunération et prend les mesures nécessaires pour faire reverser les sommes indûment perçues par le maître. La rémunération est rétablie à compter du jour ou l'intéressé a cessé toute activité rémunérée non autorisée.

La suspension de la rémunération n'interrompt pas la durée de l'arrêt de travail c'est-à-dire que la suspension de la rémunération n'interrompt pas la durée du congé prévu par l'arrêt de travail.

d) *Action de formation ou bilan de compétence durant un CMO, CLM ou CLD* ***(Nouveau)***

Sous réserve d'avoir obtenu l'avis favorable du médecin agréé, le maître bénéficiant d'un congé de maladie, de longue maladie ou de longue durée peut demander à réaliser ou poursuivre une action de formation ou un bilan de compétence afin de favoriser sa réadaptation ou sa reconversion professionnelle.

Le vice-rectorat se prononce sur cette demande dans un délai de trente jours sur la base :

- D'une demande écrite du Maître,
- D'un descriptif de la formation : programme de la formation ou du bilan de compétence,
- D'un avis médical explicite indiquant que l'action est compatible avec l'état de santé,
- D'une note de motivation du maître expliquant en quoi l'action contribue à sa réadaptation ou à sa reconversion professionnelle.

Ces éléments permettront au vice-rectorat d'apprécier si la formation est compatible avec l'avis médical et si elle répond effectivement à l'objectif légal de réadaptation ou de reconversion professionnelle.

e) *Examen médical à distance* ***(Nouveau)***

Le décret n° 2026-705 du 29 juillet 2026 a créé un article 44-1 au sein du décret n° 86-442 du 14 mars 1986. Désormais, l'examen médical d'un agent bénéficiant d'un congé de maladie, d'un congé de longue maladie (CLM) ou d'un congé de longue durée (CLD) peut être réalisé à distance au moyen d'un dispositif utilisant les technologies de l'information et de la communication, dans les conditions prévues aux articles R. 6316-2 à R. 6316-5 du code de la santé publique.

Cette évolution est susceptible de faciliter l'instruction des demandes de CLM et de CLD des maîtres contractuels de l'enseignement privé sous contrat, notamment lorsqu'ils résident dans des îles éloignées de Tahiti et que les conditions réglementaires de recours à la télémédecine sont réunies.

La réalisation à distance de l'examen médical demeure toutefois une faculté et non une obligation.

D. Le Congé de Grave Maladie des Maîtres Délégués

Le maître délégué en activité et comptant au moins quatre mois de service, atteint d'une affection dûment constatée, le mettant dans l'impossibilité d'exercer son activité, nécessitant un traitement et des soins prolongés et présentant un caractère invalidant et de gravité confirmée bénéficie d'un congé de grave maladie pendant une

période maximale de trois ans.

Le maître délégué perçoit pendant son congé de grave maladie la totalité de son traitement la première année puis 60 % de celui-ci les deux années suivantes.

La décision d'octroi est prise par le vice-rectorat sur avis émis par le conseil médical saisi du dossier. Son renouvellement est aligné sur les dispositions applicables aux maîtres contractuels explicités au paragraphe **B-Le CLM et CLD des maîtres contractuels supra**.

L'agent qui a épuisé un congé de grave maladie ne peut bénéficier d'un autre congé de cette nature s'il n'a repris auparavant l'exercice de ses fonctions pendant un an.

Le Maître délégué en congé de grave maladie, sous réserve de l'avis favorable du médecin agréé, peut demander à réaliser ou à poursuivre une action de formation ou un bilan de compétence afin de favoriser sa réadaptation ou sa reconversion professionnelle. L'examen de cette demande par l'administration est conforme aux modalités décrites au d) du paragraphe C-Dispositions communes aux CMO, CLM et CLD des maîtres contractuels.

L'examen médical à distance est applicable aux maîtres délégués.

Ces dispositions prennent effet pour les congés de grave maladie débutant ou prolongés à compter du 1er septembre 2026.

E. Le temps partiel thérapeutique (TPT)

- **Des Maîtres contractuels : décret 86-442 du 14 mars 1986 – Décret 2026-705 du 26 juillet 2026**
- **Des Maîtres délégués : décret 86-83 du 17 janvier 1986 – Décret 2026-705 du 26 juillet 2026**

Le temps partiel pour raison thérapeutique permet à un maître de reprendre progressivement ses fonctions lorsque son état de santé le justifie. Il est accordé pour une durée déterminée, sur présentation d'un certificat médical, et peut être renouvelé dans les conditions prévues par les décrets précités.

Le maître présente à son chef d'établissement une demande d'autorisation de servir à temps partiel pour raison thérapeutique sur le formulaire joint.

Cette demande est accompagnée d'un certificat médical qui mentionne la quotité du temps de travail, la durée et les modalités d'exercice des fonctions à temps partiel prescrites. La quotité de travail est fixée à 50%, 60%, 70%, 80% ou 90% de la durée de l'ORS.

Il est rappelé que seul le chef d'établissement/directeur d'école est responsable de l'organisation du service d'enseignement des personnels. Les demandes de modalités d'exercice particulières seront attentivement examinées par le chef d'établissement qui les mettra en œuvre selon les moyens matériels et humains dont il dispose.

Le chef d'établissement/directeur d'école transmet la demande au vice-rectorat, sous couvert de la voie hiérarchique, avec son avis (favorable ou défavorable). Un avis défavorable devra être **dûment** motivé.

Le maître contractuel perçoit l'intégralité de son traitement indiciaire, de l'indemnité de résidence et du supplément familial de traitement quelle que soit sa quotité de travail.

Le maître délégué perçoit une fraction du traitement ou du salaire ainsi que le cas échéant des primes et indemnités de toutes natures y afférentes, de l'indemnité de résidence et du supplément familial de traitement ; Cette fraction correspond, à la quotité de service prescrit par le médecin (50%, 60%, 70%, 80% ou 90%).

a) La durée du TPT

L'autorisation de servir à temps partiel pour raison thérapeutique est accordée dans la limite d'une année[2], sans périodicité obligatoire. C'est le médecin traitant qui détermine cette durée et qui l'indique expressément sur le certificat médical.

Le vice-rectorat peut faire procéder, dès réception de la demande d'autorisation, à l'examen du maître par un médecin agréé. L'absence injustifiée du maître à cet examen vaut désistement de sa demande.

Par ailleurs, à tout moment du déroulement du TPT, le vice-rectorat peut faire procéder à l'examen du maître par un médecin agréé. Le maître est tenu de s'y soumettre sous peine d'interruption de l'autorisation dont il bénéficie.

---

[2] Sans durée minimale

b) *La date d'effet du TPT*

- Pour une 1ère demande : au plus tard, 30 jours à compter de la date de la réception de la demande par le département de l'enseignement privé du Vice-Rectorat,
- Pour une demande de TPT à l'issue d'un CLM, CLD, CITIS ou disponibilité pour raison de santé ou pour une demande de renouvellement de TPT : Au plus tard au jour de la reprise.

c) *Refus – Interruption du TPT*

Deux types de motifs peuvent fonder un refus ou une interruption de TPT :

- le motif médical, exclusivement fondé sur l'avis d'un médecin agréé ;
- le motif de service, lié aux nécessités de la continuité et du fonctionnement du service d'enseignement.

1. Le refus ou l'interruption de TPT sur motif médical

Le refus pour motif médical

Le Vice-Rectorat peut à tout moment solliciter l'examen du maître par un médecin agréé. Lorsqu'un refus ou une interruption du temps partiel thérapeutique est fondé sur un motif médical, la décision ne peut intervenir qu'après avis préalable du médecin agréé.

• Avis favorable : le fondement médical du TPT est reconnu ;
• Avis défavorable : le Vice-Rectorat peut refuser ou interrompre le TPT pour motif médical.

Le refus pour motif tiré des nécessités de la continuité et du fonctionnement du service

Même en présence d'un avis favorable du médecin agréé, le Vice-Rectorat peut refuser ou interrompre un temps partiel thérapeutique lorsque les nécessités de la continuité et du fonctionnement du service d'enseignement s'y opposent, dans les conditions prévues par la réglementation applicable.

Lorsque le chef d'établissement ou le directeur d'école estime que la demande de temps partiel thérapeutique est susceptible de compromettre la continuité ou le fonctionnement du service d'enseignement, il reçoit préalablement le maître en entretien afin de recueillir ses observations. Le maître peut se faire assister par la personne de son choix.

Un compte rendu de cet entretien, accompagné de l'avis motivé du chef d'établissement ou du directeur d'école, est transmis au Vice-Rectorat pour instruction de la demande.

La décision de refus ou d'interruption du temps partiel thérapeutique est motivée au regard d'éléments objectifs, précis et circonstanciés relatifs aux nécessités de la continuité et du fonctionnement du service d'enseignement.

d) *Recours devant le conseil médical en formation restreinte*

Les conclusions rendues par le médecin agréé peuvent être contestées devant le conseil médical siégeant en formation restreinte par le Maître comme par l'administration. Si le maître bénéficie d'un TPT au moment de la saisine du conseil médical, l'autorisation de TPT est prolongée jusqu'à ce que le conseil médical ait rendu son avis.

Les nouvelles modalités prévues par le décret n°2026-705 sont applicables à compter du 1er août 2026.

Je vous saurais gré de bien vouloir assurer la plus large diffusion de cette note auprès de tous les établissements relevant de votre autorité.

Pour toute question relative à l'interprétation ou à l'application des présentes dispositions, je vous invite à vous rapprocher du département de l'enseignement privé, qui reste à votre disposition et attentif à toute observation susceptible d'améliorer la mise en œuvre de ces nouvelles dispositions.

Pour le vice-recteur et par délégation,
le secrétaire général adjoint,
directeur des ressources humaines

Pascal BENOIT