

Division Enseignement Privé

Abymes, le vendredi 08 janvier 2021

Affaire suivie par :
Monique CIMBERT-DENDELE

La rectrice de région académique
Rectrice d'académie
Chancelière des Universités
Directrice Académique des Services de
l'Éducation Nationale

Tél : 0590 47 83 03
Mél : monique.dendele@ac-guadeloupe.fr
Parc d'activités la Providence
ZAC de Dothémare BP 480
97183 Les Abymes Cedex

à

Mesdames et Messieurs les Chefs
d'établissements privés sous contrat

POUR AFFICHAGE OBLIGATOIRE

Objet : Demande de mise en disponibilité, de congé parental, et de congé pour solidarité familiale des maîtres des établissements privés sous contrat - rentrée scolaire 2021-2022.

Références :

- .décret n° 2019-234 du 27 mars 2019 modifiant certaines conditions de la disponibilité dans la fonction publique
- .Note de service n° 2019-130 du 24/09/2019
- 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
- décret n°2012-1061 du 18 septembre 2012 modifiant les règles applicables en matière de congé parental
- décret n°2008-1429 du 19 décembre 2008 relatif aux dispositions réglementaires du chapitre IV du livre IX du code de l'éducation
- note de service MEN-DAF n°2009-059 du 23/04/2009 modifiée

PJ : imprimé de demande de disponibilité

La présente note de service précise pour l'année scolaire 2021-2022 les modalités de mise en œuvre de la transposition aux maîtres contractuels et agréés des nouvelles dispositions applicables aux fonctionnaires en matière de congé, de disponibilités et des autorisations d'absence, ainsi que les règles de protection des postes afférents. Elle précise également les consignes pour la mise en œuvre de la rupture conventionnelle

I- Les disponibilités

A- Les types de disponibilités

Il existe trois types de disponibilités

1-La disponibilité d'office

Il s'agit du régime du congé non rémunéré pour raison de santé (décision du comité médical).

2-La disponibilité de droit

2-La disponibilité de droit

1-la disponibilité pour donner des soins au conjoint, au partenaire avec lequel le maître est lié par un pacte civil de solidarité, à un enfant ou 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.

2-la disponibilité pour élever un enfant de moins de 8 ans.

3-la disponibilité pour se rendre dans les DOM, COM ou à l'étranger en vue de l'adoption de un ou plusieurs enfants

4-la disponibilité pour suivre son conjoint ou le partenaire avec lequel le maître 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 maître.

5- la disponibilité accordée pendant la durée de son mandat, au maître qui exerce un mandat d'élu local.

3-La disponibilité sous réserve des nécessités de service

1-disponibilité pour études ou recherches présentant un intérêt général

2-disponibilité pour convenances personnelles

3-disponibilité pour créer ou reprendre une entreprise au sens de l'article L351-24 du code du travail.

En application de l'article R 914-105 du code de l'éducation, les maîtres contractuels à titre définitif bénéficient dans les mêmes conditions que les enseignants titulaires de l'enseignement public, du régime des disponibilités.

Selon une jurisprudence constante, un fonctionnaire titulaire en disponibilité ne peut être recruté par l'administration dont il relève (CAA LYON, 20 décembre 1989, Sieur Grumel-Jacquignon). En conséquence, et en application des articles R 914-2 et R 914-105 du code de l'éducation les maîtres contractuels placés en disponibilité ne peuvent être recrutés comme maître délégué dans un établissement privé sous contrat d'association.

IMPORTANT : En principe la disponibilité est la position du maître qui, placé hors de son administration ou son service d'origine, cesse de bénéficier, dans cette position, de sa rémunération, 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, il conserve, désormais, dans la limite de cinq ans, ses droits à l'avancement d'échelon et de grade

B- Le principe de la conservation des droits à l'avancement d'échelon et de grade selon certaines conditions pour certains fonctionnaires en disponibilité exerçant une activité professionnelle

En principe, le fonctionnaire placé en disponibilité cesse de bénéficier 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, il conserve, désormais, dans la limite de cinq ans, ses droits à l'avancement. La période de disponibilité de l'agent sera par conséquent prise en compte dans le calcul du temps passé dans un échelon et dans le calcul de l'ancienneté dans le corps pour une promotion de grade. Il conviendra d'en tenir compte lors des campagnes d'avancement d'échelon à l'ancienneté ou accéléré et dans les campagnes de promotion à la hors classe, à la classe exceptionnelle et à l'échelon spécial.

Ces dispositions sont applicables aux disponibilités et aux renouvellements de disponibilité prenant effet à compter du 7 septembre 2018. Les activités professionnelles accomplies au cours d'une période de

disponibilité débutée avant le 7 septembre 2018 ne donnent donc pas lieu à conservation des droits à l'avancement.

1. Champ des disponibilités et de l'activité professionnelle concernées

a) Disponibilités concernées

- disponibilité accordée sous réserve des nécessités du service dans les cas suivants :
 - études ou recherches présentant un intérêt général,
 - pour convenances personnelles,
 - pour créer ou reprendre une entreprise au sens des articles L. 5141-1, L. 5141-2 et L. 5141-5 du code du travail,

- ou disponibilité accordée de droit sur demande dans les cas suivants :
 - élever un enfant âgé de moins de 8 ans,
 - donner des soins à un enfant à charge, au 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,
 - suivre son conjoint ou le partenaire avec lequel il est lié par un PACS 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.

Les catégories de disponibilité suivantes n'ouvrent donc pas droit au maintien aux droits à l'avancement :

- 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, quel que soit le motif ayant conduit le fonctionnaire à être placé dans cette position.

b) Nature de l'activité professionnelle

L'activité professionnelle est définie comme toute activité lucrative, salariée ou indépendante exercée à temps complet ou à temps partiel et qui :	
Pour une activité salariée	Correspond à une quotité de travail minimale de 600 heures par an (1° du 48-1).
Pour une activité indépendante Dont les activités exercées en qualité d'auto-entrepreneur ou dans le cadre d'une micro-entreprise	Procure un revenu soumis à cotisation sociale dont le montant brut annuel est au moins égal au salaire permettant de valider 4 trimestres d'assurance vieillesse en application du dernier alinéa de l'article R.351-9 du code de la sécurité sociale (2° du 48-1). Les trimestres sont calculés sur la base de 150 heures, avec un maximum de quatre trimestres par année civile.
Pour les agents placés en disponibilité au titre d'une création ou reprise d'entreprise (art 46) Dans ce cas, la durée d'une disponibilité de ce type est de 2 ans maximum et non renouvelable	Aucune condition de revenu ni de quotité de travail. L'agent doit simplement justifier de la réalité de la création ou de la reprise d'entreprise.

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.

2. Procédure permettant au fonctionnaire de bénéficier du maintien de ses droits à l'avancement

a) Pièces justificatives à fournir

La conservation des droits à l'avancement d'échelon et à l'avancement de grade pour une durée maximale de 5 ans dans la carrière est subordonnée à la transmission annuelle¹ de pièces justificatives par l'enseignant concerné à son service gestionnaire.

Le décret n°2018-234 prévoit pour la fonction publique d'Etat que les justificatifs soient transmis le 31 mai n+1 au plus tard pour la prise en compte de l'année n.

Toutefois, l'agent ne pourra faire valoir ses droits au titre des campagnes d'avancement d'échelon accéléré et des promotions à la hors classe, à la classe exceptionnelle et à l'échelon spécial n+1 que s'il fournit ses pièces justificatives dans des délais compatibles avec l'organisation des campagnes concernées.

A défaut, si l'agent transmet ses pièces entre la date fixée et le 31 mai n+1, il acquiert de l'ancienneté pour l'avancement d'échelon à l'ancienneté et pour l'avancement de grade au titre des campagnes suivantes (n+2, n+3...).

La liste des pièces justificatives est fixée par l'arrêté du 14 juin 2019 :

Liste des pièces justificatives	
Activité salariée	Copie de l'ensemble des bulletins de salaires + Copie du / des contrats de travail
Activité indépendante	Un extrait Kbis ; ou extrait K délivré par le tribunal de commerce attestant de l'immatriculation de l'entreprise au registre du Commerce des Sociétés datant de moins de 3 mois ; ou un extrait d'immatriculation D1 délivré par la chambre des métiers et de l'artisanat attestant de l'inscription au répertoire des métiers ou au registre des entreprises datant de moins de 3 mois ; ou une copie de la déclaration d'activité auprès de l'Union de recouvrement des cotisations de sécurité sociale et d'allocations familiales (URSSAF) + une copie du dernier avis d'imposition ou de tout élément comptable certifié attestant de la capacité de l'entreprise à procurer au fonctionnaire un revenu supérieur ou égal au revenu minimal fixé par le décret n° 2019-234 du 27 mars 2019
Création ou reprise d'une entreprise	Un extrait Kbis ou extrait K délivré par le tribunal de commerce attestant de l'immatriculation de l'entreprise au registre du Commerce des Sociétés datant de moins de 3 mois ; ou un extrait d'immatriculation D1 délivré par la chambre des métiers et de l'artisanat attestant de l'inscription au répertoire des métiers ou au registre des entreprises datant de moins de 3 mois ; ou une copie de la déclaration d'activité auprès de l'Union de recouvrement des cotisations de sécurité sociale et d'allocations familiales (URSSAF)

Pour les activités professionnelles exercées à l'étranger, toutes pièces équivalentes à celles requises doivent le cas échéant être accompagnées de copies traduites en français par un traducteur assermenté.

C- La protection des postes

Les règles retenues sont inspirées de celles applicables pour les fonctionnaires, qui assurent le retour à l'emploi mais ne protègent le poste que dans les cas limitativement énumérés.

Durant toute la durée du congé ou de la disponibilité et quelle que soit la protection du poste qui y est associée, il n'y a pas de résiliation du contrat.

1-Disponibilité de droit

	Disponibilité de droit	Durée	Pièces justificatives à fournir	Conditions de réintégration
Poste non protégé	<p>▫ pour suivre son conjoint, partenaire</p> <p>▫pour exercer un mandat d'élu local</p>	<p>3 ans (renouvelables si les conditions sont toujours réunies)</p> <p>Pendant la durée du mandat</p>	<p>-justificatif familial d'état civil ou attestation d'inscription d'un PACS</p> <p>-attestation de l'employeur du conjoint ou du partenaire lié par un PACS précisant le lieu de travail</p> <p>-justificatif de la collectivité territoriale</p>	Participation au mouvement obligatoire
Poste protégé	▫pour soins au conjoint, partenaire, enfant ou ascendant suite à un accident ou maladie grave (poste protégé un an, de date à date)	3 ans renouvelable 2 fois	<p>-justificatif familial d'état civil ou attestation d'inscription d'un PACS</p> <p>-certificat médical</p>	*Poste protégé un an, de date à date, puis
	▫pour élever un enfant de moins de 8 ans (poste protégé un an de date à date)	3 ans (renouvelable si les conditions sont toujours réunies)	-justificatif familial d'état civil	*Participation au mouvement obligatoire
	▫pour soin à enfant, conjoint, partenaire, ascendant atteint d'un handicap, nécessitant la présence d'une tierce personne (poste protégé un an de date à date)	3 ans (renouvelable si les conditions sont toujours réunies)	<p>-justificatif familial d'état civil ou attestation d'inscription d'un PACS</p> <p>-justificatif du handicap</p>	*Demande de réintégration ou renouvellement trois mois avant
	▫ pour se rendre dans les DOM, les COM ou à l'étranger en vue d'adopter un ou plusieurs enfants (poste protégé pendant le congé)	6 semaines maximum par agrément (pour chaque enfant)	-justificatif d'agrément	Réintégration sur son précédent service (service protégé pendant la durée de la disponibilité)

2-Disponibilité accordée sous réserve des nécessités du service

	Disponibilité sur demande	Durée	Pièces justificatives à fournir	Conditions de réintégration
Poste non protégé	pour études ou recherche d'intérêt général	3 ans renouvelable 1 fois	-attestation préparant le diplôme préparé ou un certificat d'inscription dans un établissement d'enseignement	Participation au mouvement obligatoire
	pour convenances personnelles	5 ans renouvelable dans la limite de 10 années pour l'ensemble de la carrière. Condition pour demander un renouvellement : avoir été réintégré + avoir accompli 18 mois de services effectifs dans la fonction publique (conservation des droits à l'avancement dans la limite de 5ans si exercice d'une activité professionnelle lucrative salariée ou indépendante, en France ou à l'étranger, à temps complet ou à temps partiel sous certaine conditions de quotité de travail et de revenus procurés)		
	pour créer ou reprendre une entreprise (art L.351-24 du code du travail)	2 ans maximum (pas de renouvellement)	-attestation de création d'entreprise ou de reprise d'entreprise + avoir accompli au moins 3 ans de service effectif dans l'administration	

C- Procédure

Toute nouvelle demande de disponibilité au titre de l'année scolaire 2021-2022 est à transmettre sous couvert du chef d'établissement **pour le 05 février 2021**, avant le début des opérations du mouvement, à l'aide de l'imprimé ci-joint

Les demandes de disponibilités sont formulées pour l'année scolaire et prennent effet le 1^{er} septembre 2021.

Je vous rappelle que l'enseignant doit faire connaître trois mois avant l'expiration de la disponibilité sa décision de réintégration ou de renouvellement.

II- Le congé parental

Les maîtres de l'enseignement privé ont droit aux mêmes congés et autorisations d'absence que les enseignants du public.

L'attention des maîtres est attirée sur le fait que la période est sans traitement et que les droits à l'avancement d'échelon sont conservés pendant 1an et réduits de moitié pour la période de congé restant.

Durant toute la durée du congé, il n'y a pas de résiliation du contrat.

1-Les maîtres en contrat définitif peuvent bénéficier d'un congé parental après la naissance de leur enfant.

Ce congé peut être à tout moment jusqu'au troisième anniversaire de l'enfant ou à l'expiration d'un délai de trois ans en cas d'adoption d'un enfant de moins de trois ans.

Il est accordé par période de six mois, sauf la dernière qui prend fin au troisième anniversaire de l'enfant.

Deux mois avant cette date l'enseignant devra solliciter une réintégration à temps complet ou partiel ou l'attribution d'une disponibilité pour élever un enfant de moins de huit ans.

Les heures sont protégées pendant une durée d'un an.

Si le congé parental est demandé en début d'année scolaire le service est protégé jusqu'à la fin de l'année scolaire. Si le congé parental est demandé au cours de l'année scolaire, le service est protégé jusqu'à la fin de l'année scolaire suivante.

2-Les maîtres en contrat provisoire ou en délégation rectorale doivent justifier d'une ancienneté d'un an à la date de naissance ou d'adoption de l'enfant pour bénéficier d'un congé parental.

Les maîtres en délégation rectorale ne peuvent bénéficier d'un congé de la part de l'administration au-delà de la date d'expiration de leur délégation.

Pour les maîtres en contrat provisoire le congé est accordé selon les mêmes règles de temps et de durée que les maîtres en contrat définitif. Toutefois la période probatoire sera prolongée de la durée du congé parental.

Si l'interruption atteint trois ans, la période probatoire sera totalement recommencée.

Le congé parental est accordé pour six mois et peut être renouvelé à la demande du maître.

Une photocopie du livret de famille doit être obligatoirement adjointe à chaque demande ou renouvellement de demande.

III- Le congé de solidarité familiale

Les maîtres titulaires d'un contrat définitif

1-Le maître en activité ou en position de détachement dont un ascendant, un descendant, un frère, une sœur, une personne partageant le même domicile ou l'ayant désigné comme sa personne de confiance, au sens de l'article L.1111-6 du code de la santé publique, souffre d'une pathologie mettant en jeu le pronostic vital ou est en phase avancée d'une affection grave et incurable a droit au congé de solidarité familiale.

2-Ce congé peut être accordé sous trois formes :

-pour une période continue d'une durée maximale de trois mois, renouvelable une fois ;

-par périodes fractionnées d'au moins sept jours consécutifs, dont la durée cumulée ne peut être supérieure à six mois ;

-sous forme d'un service à temps partiel dont la durée est de 50%, 60%, 70%, ou 80%

Le service à temps partiel est accordé pour une durée maximale de trois mois, renouvelable une fois.

3-ce congé est accordé sur demande écrite du maître et d'un certificat médical obligatoire.

4- une allocation journalière d'accompagnement d'une personne en fin de vie d'un montant de 53,17 euros, est versée sur leur demande aux maîtres bénéficiaires du congé de solidarité familiale.

Cette allocation sera versée pour un nombre maximal de vingt et un jours par l'employeur de l'intéressé.

IV-Congé d'accompagnement d'une personne en fin de vie

Les maîtres en contrat provisoire

1-Les maîtres en contrat provisoire ont droit au congé d'accompagnement d'une personne en fin de vie. Ce congé non rémunéré est accordé sur demande écrite de l'intéressé, pour une durée maximale de trois mois, renouvelable une fois.

2- Le stage est prolongé mais la titularisation prendra effet à la date de la fin de la durée statutaire du stage

3- Le versement de l'allocation journalière d'accompagnement peut être assuré aux maîtres dans les mêmes conditions que pour les salariés de droit privé.

Toutes les demandes doivent nous parvenir pour le **lundi 05 février 2021** délai de rigueur, accompagnée des pièces justificatives, nécessaires, **par la voie hiérarchique** :

Division de l'enseignement privé

A l'attention de Mme Lovely ALICE (pour le premier degré)

A l'attention de Mme Jessica PARNY (pour le second degré)

Pour la Rectrice et par délégation
Le Chef de la Division de
L'Enseignement Privé


Philippe BALTIMOR