

Les Abymes, le 10 janvier 2018

Le Recteur de Région Académique
Guadeloupe
Recteur d'Académie
Chancelier des Universités, Directeur
Académique des Services de l'Éducation
Nationale

à

Mesdames et Messieurs les Chefs
d'établissements privés sous contrat

AFFICHAGE OBLIGATOIRE

Enseignement Privé

Affaire suivie par
CIMBERT-DENDELE
Monique

Téléphone
0590 47 83 03
0590 47 83 05
0590 47 83 07

Fax
0590 47 81 01

Mél.

Ce.sep
@ac-guadeloupe.fr

Parc d'activités la
providence
ZAC de Dothémare

Adresse Postale
B.P 480
97 183 LES ABYMES
CEDEX

Objet : Demande de mise en disponibilité, de congé parental, et de congé pour solidarité familiale des maîtres des établissements privés sous contrat rentrée scolaire 2018-2019.

Références :

- 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

PJ : imprimé de demande de disponibilité

Conformément aux décrets et à la note cités en référence précisant les modalités de mise en œuvre de la transposition aux maîtres contractuels et agréés des dispositions applicables aux fonctionnaires en matière de congé et de disponibilités, ainsi que les règles de protection des postes afférents, vous avez la possibilité de solliciter une disponibilité pour l'année 2018-2019.

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

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.

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

3-la disponibilité pour se rendre dans les DOM-TOM 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 L5141-1 du code du travail.

Rappel : 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.

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.**

B- 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 énumérées.

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	<p>▣ pour soins au conjoint, partenaire, enfant ou ascendant suite à un accident ou maladie grave (poste protégé un an, de date à date)</p> <p>▣ pour élever un enfant de moins de 8 ans (poste protégé un an de date à date)</p> <p>▣ 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)</p> <p>▣ pour se rendre dans les DOM, les TOM ou à l'étranger en vue d'adopter un ou plusieurs enfants (poste protégé pendant le congé)</p>	<p>3 ans renouvelable 2 fois</p> <p>3 ans (renouvelable si les conditions sont toujours réunies)</p> <p>3 ans (renouvelable si les conditions sont toujours réunies)</p> <p>6 semaines maximum par agrément (pour chaque enfant)</p>	<p>-justificatif familial d'état civil ou attestation d'inscription d'un PACS</p> <p>-certificat médical</p> <p>-justificatif familial d'état civil</p> <p>-justificatif familial d'état civil ou attestation d'inscription d'un PACS</p> <p>-justificatif du handicap</p> <p>-justificatif d'agrément</p>	Demande de réintégration ou renouvellement trois mois avant

2-Disponibilité sur demande

	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	3 ans (maximum 10 ans dans la carrière)		
	pour créer ou reprendre une entreprise (art L.5141-1 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 2018-2019 est à transmettre sous couvert du chef d'établissement **pour le 05 mars 2018**, 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 2018.

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 réduits de moitié.

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

A- 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.

B- Les maîtres non-titulaires

1- En ce qui concerne les maîtres non titulaires, ce congé non rémunéré est accordé sur demande écrite de l'intéressé, pour une durée maximale de trois mois, renouvelable une fois.

2- Le versement de l'allocation journalière d'accompagnement peut être assuré aux agents non titulaires, dans les mêmes conditions que pour les salariés de droit privé.

Toutes les demandes doivent nous parvenir pour le 05 mars 2018 délai de rigueur, accompagnée des pièces justificatives, nécessaires, par la voie hiérarchique :

Division de l'enseignement privé
A l'attention de Mme Danièle ELMACIN (pour le premier degré)
A l'attention de Mme Christelle JACQUES (pour le second degré)

Pour le Recteur et par délégation
Le Chef de la Division de
L'enseignement privé



Philippe BALTIMOR