

NOTICE D'INFORMATION DISPONIBILITES ET CONGE PARENTAL

Références : - 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 D1 n° 2009-059 du 23 avril 2009
- Loi n° 84-16 du 11 janvier 1984
- Décret n° 85-986 du 16 septembre 1985 modifié par le décret n° 2012-1061 du 18 septembre 2012

I – LES DISPONIBILITES

La disponibilité est la position du fonctionnaire qui, placé hors de son administration ou 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).

En conséquence, et en application des articles R. 914-2 et R. 914-105 du code de l'éducation, un maître contractuel placé en disponibilité ne peut être recruté comme maître délégué dans un établissement privé sous contrat d'association.

Il existe trois types de disponibilités :

- **Disponibilité d'office :**
Il s'agit du régime du congé non rémunéré pour raison de santé (décision du comité médical).
- **Disponibilités de droit :**
 - 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 ;
 - pour élever un enfant de moins de 8 ans ;
 - pour suivre le 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 ;
 - pour se rendre dans les DOM-TOM ou à l'étranger en vue de l'adoption de un ou plusieurs enfants ;
 - pour exercice d'un mandat d'élu local.
- **Disponibilités sous réserve des nécessités du service :**
 - pour études ou recherches présentant un intérêt général ;
 - pour convenances personnelles ;
 - pour créer ou reprendre une entreprise au sens de l'article L. 5141-1 du code du travail.

Département de L'Enseignement Privé

Rémi HECQUET
Bureau de Gestion des
Contractuels du 1^{er} degré
Téléphone
03 28 37 16 63
Courriel
Ce.deppremierdegre@ac-lille.fr

Solange NOREK
Bureau de Gestion des
Contractuels 2nd degré-1
Téléphone
03 28 37 16 75
Courriel
Ce.depseconddegre1@ac-lille.fr

Charlotte BOUSSEMARY
Bureau de Gestion des
Contractuels 2nd degré-2
Téléphone
03 28 37 16 90
Courriel
Ce.depseconddegre2@ac-lille.fr

Rectorat de Lille
20 rue Saint Jacques
BP 709
59033 Lille Cedex



La protection des postes en cas de disponibilité :

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 des 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.

Je vous invite à vous référer aux tableaux ci-dessous ainsi qu'à la note de service du ministère citée en référence.

2/4

• Les disponibilités de droit

	DISPONIBILITE DE DROIT	DUREE	Pièces Justificatives à fournir	Conditions réintégration
POSTE NON PROTEGE	<input type="checkbox"/> pour suivre son conjoint, partenaire (PACS) (poste non protégé)	3 ans (renouvelable si les conditions sont toujours réunies)	- Justificatif familial d'état civil ou attestation d'inscription d'un PACS - Attestation de l'employeur du conjoint ou du partenaire lié par un PACS précisant le lieu de travail	PARTICIPATION AU MOUVEMENT OBLIGATOIRE
	<input type="checkbox"/> pour exercer un mandat d'élu local (poste non protégé)	Pendant la durée du mandat	- Justificatif de la collectivité territoriale	
POSTE PROTEGE	<input type="checkbox"/> pour soins au conjoint, partenaire, enfant ou ascendant suite à un accident ou maladie grave (poste protégé un an) pour l'année scolaire	3 ans (renouvelable 2 fois)	- Justificatif familial d'état civil ou attestation d'inscription d'un PACS - certificat médical	DEMANDE DE REINTEGRATION OU DE RENOUELEMENT 3 MOIS AVANT
	<input type="checkbox"/> pour élever un enfant de moins de 8 ans (poste protégé un an)	3 ans (renouvelable si les conditions sont toujours réunies)	- Justificatif familial d'état civil	
	<input type="checkbox"/> pour soins à enfant, conjoint, partenaire, ascendant atteint d'un handicap nécessitant la présence d'une tierce personne (poste protégé un an)	3 ans (renouvelable si les conditions sont toujours réunies)	- Justificatif familial d'état civil ou attestation d'inscription d'un PACS - Certificat médical - Justificatif du handicap	
	<input type="checkbox"/> pour se rendre dans les DOM, les TOM ou à l'étranger en vue d'adopter un ou plusieurs enfants (poste protégé pendant la durée du congé)	6 semaines maximum par agrément (pour chaque enfant)	- Justificatif d'agrément	

• Les disponibilités sur demande

	DISPONIBILITE SUR DEMANDE	DUREE	Pièces Justificatives à fournir	Conditions réintégration
POSTE NON PROTEGE	<input type="checkbox"/> pour études ou recherches d'intérêt général (poste non protégé)	3 ans (renouvelable 1 fois)	- Attestation précisant le diplôme préparé ou un certificat d'inscription dans un établissement d'enseignement	PARTICIPATION AU MOUVEMENT OBLIGATOIRE
	<input type="checkbox"/> pour convenances personnelles (poste non protégé)	3 ans (maximum 10 ans dans la carrière)		
	<input type="checkbox"/> pour créer ou reprendre une entreprise (art L.5141-1 du code du travail) (poste non protégé)	2 ans maximum (pas de renouvellement)	- Attestation de création d'entreprise ou de reprise d'entreprise - Avoir accompli au moins 3 ans de services effectifs dans l'administration	



- **Incidence sur la carrière et la rémunération :**

L'agent n'est plus rémunéré pendant toute la durée de la disponibilité. Les droits à l'avancement et à la retraite sont interrompus.

II – LE CONGE PARENTAL

3/4

Le congé parental est la position de l'agent qui est placé hors de son administration pour élever son enfant.

Accordé par périodes de 6 mois renouvelables, sans être obligatoirement consécutif au congé maternité ou paternité, le congé parental expire :

- au plus tard le jour du 3^{ème} anniversaire de l'enfant,
- en cas d'adoption, 3 ans au plus tard à compter de l'arrivée de l'enfant au foyer, lorsque celui-ci est âgé de moins de 3 ans ou 1 an au plus à compter de l'arrivée au foyer de l'enfant lorsque celui-ci est âgé de 3 ans ou plus et n'a pas atteint 16 ans (l'âge de fin d'obligation scolaire)

Depuis le 1er octobre 2012, le congé parental peut être pris simultanément par les deux parents.

Il est accordé de droit sur simple demande écrite auprès de l'administration.

La demande initiale doit être adressée au Rectorat – Département de l'Enseignement Privé – BGC1D (pour les maitres du 1^{er} degré) / BGC2D1 ou BGC2D2 (pour les maitres du 2nd degré), **2 mois avant le début du congé parental**, revêtue de l'avis du directeur, à l'aide de l'imprimé intitulé « Formulaire congé parental ».

La protection des postes en cas de congé parental :

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 est faite en cours d'année scolaire, le poste est protégé jusqu'à la fin de l'année scolaire suivante.

- **Renouvellement / Réintégration :**

Le congé parental est accordé par périodes de 6 mois renouvelables ; la période peut être inférieure à 6 mois pour assurer le respect de la date limite des droits ou coïncider avec la rentrée scolaire.

La demande de renouvellement ou de réintégration devra parvenir au Département de l'Enseignement Privé du Rectorat **au moins 2 mois avant la fin de la période de congé parental** sous peine de cessation de plein droit du bénéfice du congé parental.

- **Nouvelle naissance ou nouvelle adoption intervenant lors du congé parental :**

Dans ce cas, l'enseignant bénéficie de nouveaux droits à congé parental au titre du nouvel enfant.

- **Fin du congé parental :**

Le congé parental peut être écourté à la demande de l'agent pour motifs graves, mais la réintégration est subordonnée à l'approbation de l'administration. Toute réintégration fait perdre les droits au congé parental accordé au titre de l'enfant.

Attention : les enseignants actuellement placés en congé parental (dont le poste n'est plus protégé), qui souhaiteraient réintégrer à la rentrée scolaire 2018-2019, doivent absolument participer aux opérations du mouvement 2018.



4/4

- **Incidence sur la carrière et la rémunération :**

L'agent n'est plus rémunéré pendant toute la durée du congé parental.

Le congé parental est considéré comme du service effectif dans sa totalité la première année, puis pour moitié les années suivantes. Il n'y a pas de résiliation de contrat.

- **Contrôle de l'administration :**

L'autorité administrative qui a accordé le congé parental peut faire procéder aux enquêtes nécessaires pour s'assurer que l'activité des bénéficiaires est réellement consacrée à élever l'enfant. Si le contrôle révèle que le congé parental n'est pas utilisé à cette finalité, il peut y être mis fin après présentation des observations par l'intéressé(e).

Tout changement d'adresse ou d'état civil (situation familiale) intervenant au cours de la période de congé parental doit impérativement être communiqué au DEP.

III – Documents demandés lors d'une réintégration suite à un congé parental ou une disponibilité

La réintégration après un congé parental ou une disponibilité sur poste protégé doit impérativement faire l'objet d'un avis de reprise établi par le chef d'établissement le jour de la prise de fonction afin de réactiver le traitement du maître.

Les réintégrations après congé parental ou disponibilité, alors que le poste de l'enseignant n'est plus protégé (ne pouvant se faire en cours d'année et impliquant l'obtention d'un nouveau poste au mouvement), sont subordonnées à la signature du procès-verbal d'installation, figurant sur le nouvel avenant au contrat qui vous sera transmis à la rentrée.

De même, le versement du supplément familial de traitement (SFT) ne pourra être effectif que sur production d'une demande de SFT, dûment remplie par l'enseignant et son conjoint, et accompagnée des pièces justificatives.

La réintégration après une disponibilité est subordonnée à la vérification de l'aptitude physique de l'enseignant à l'exercice de ses fonctions par un médecin agréé. Un certificat médical devra être joint à la demande de réintégration. La liste des médecins agréés est disponible à l'adresse suivante :

<http://www.nord.gouv.fr/Publications/Annonces-et-avis-informations-legales-commissions/Medecins-agrees-pour-la-fonction-publique-du-Nord>

IV – Suivi des enseignants en disponibilité ou en congé parental au-delà de la période de protection du poste

Par principe, au-delà de la période de protection du poste, **l'enseignant reste rattaché administrativement à son dernier établissement d'exercice** (que ce soit pendant une disponibilité ou un congé parental).

En conséquence, il convient que les chefs d'établissement transmettent aux enseignants concernés toutes les informations administratives : circulaires relatives au mouvement, au temps partiel, etc.

De même, il est important que toute information liée à un changement de situation de l'enseignant transite par le dernier établissement dont il dépendait.