

**Service des emplois et des
enseignants des écoles
Bureau 2
Gestion
des enseignants du privé**

Affaire suivie par
Caroline Poli
Téléphone
05 49 77 11 11
Télécopie
05 49 24 96 40
Mél.

caroline.poli@ac-poitiers.fr

Adresse postale
61, Avenue de Limoges
CS 98661
79026 Niort cedex

L'inspecteur d'académie
Directeur académique des services de l'éducation nationale des
Deux-Sèvres

à

Mesdames les directrices
Messieurs les directeurs
des écoles primaires privées sous contrat
Mesdames et messieurs les enseignants
des écoles primaires privées sous contrat

Niort, le 13 février 2017

Objet : Congés non rémunérés et Disponibilité, modalités de protection des services.

Référence :

Loi n°84-16 du 11 janvier 1984 (art. 34 et 54)

Loi n°2001-1246 du 21 décembre 2001 (art. 55 et 56) relative au congé de paternité

Loi n°2012-347 du 12 mars 2012 (art. 57) relative au congé parental

Décret n°2006-536 du 11 mai 2006 relatif au congé de présence parentale

Décret n°2012-1061 du 18 septembre 2012 relatif au congé parental

Décret n°2013-du 18 janvier 2013 relatif au congé de solidarité familiale

Décret n°2008-1429 du 19 décembre 2008 portant codification des dispositions réglementaires applicables aux maîtres contractuels et agréés des établissements d'enseignement privés sous contrat transpose à ces derniers les disponibilités et les congés applicables aux enseignants titulaires du public.

1-Disponibilités

Ces disponibilités sont au nombre de trois :

1-1 Disponibilité d'office

Cette disponibilité était auparavant appliquée aux maîtres contractuels et agréés sous la dénomination « congé non rémunéré pour raisons de santé ». Elle est prononcée à l'expiration des droits statutaires à congés prévus à l'article 34 de la loi du 11 janvier 1984.

1-2 Disponibilités accordées de droit

Ces disponibilités peuvent être demandées dans les cas suivants :

- disponibilité pour élever un enfant âgé de moins de huit ans ou pour donner des soins à un enfant à charge, au conjoint, au partenaire avec lequel le maître est lié par un pacte civil de solidarité ou à un ascendant atteint d'un handicap nécessitant la présence d'une tierce personne;

- disponibilité accordée au maître titulaire de l'agrément mentionné aux articles L. 225-2 et L. 225-17 du code de l'action sociale et des familles lorsqu'il se rend dans les départements d'outre-mer, les collectivités d'outre-mer et la Nouvelle Calédonie ou à l'étranger en vue de l'adoption d'un ou de plusieurs enfants.
- 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;
- disponibilité pour suivre son conjoint ou le partenaire avec lequel le maître est lié par un pacte civil de solidarité lorsque le conjoint est astreint à résider, en raison de sa profession, en un lieu éloigné du lieu d'exercice des fonctions du maître;
- disponibilité accordée, pendant la durée de son mandat, au maître qui exerce un mandat d'élu local.

1-3 Disponibilités accordées sous réserve des nécessités du service

Ces disponibilités peuvent être demandées dans les cas suivants :

- disponibilité pour études ou recherches présentant un intérêt général;
- disponibilité pour convenances personnelles;
- disponibilité pour créer ou reprendre une entreprise au sens de l'article L. 5141-1 du code du travail.

2-Congés rémunérés

2.1 Les congés de maternité et d'adoption

2.1.1 Congé maternité

Le congé de maternité est accordé aux enseignantes en position d'activité. Il comprend le congé prénatal et le congé postnatal. La durée de ce congé dépend du nombre d'enfants à naître et du nombre d'enfants déjà à charge.

La première constatation médicale de la grossesse doit être effectuée avant la fin du 3ème mois de la grossesse et donner lieu à une déclaration de grossesse dont l'intéressée doit adresser copie avant la fin du 4ème mois au bureau 2 du service des emplois et des enseignants des écoles à la DSDEN des Deux-Sèvres.

Possibilité de report d'une partie de la période prénatale

L'enseignante qui souhaite réduire la durée de son congé prénatal, doit justifier d'une prescription médicale rédigée par le professionnel de santé qui suit sa grossesse et attestant l'absence de contre-indication médicale à ce report. Cette attestation doit fixer précisément le nombre de jours que l'enseignante est autorisée à reporter et ce dans la limite de 3 semaines.

En cas d'arrêt de travail pendant la période qui a fait l'objet d'un report, ce dernier est annulé et le congé prénatal débute à compter du 1er jour de l'arrêt jusqu'à la date de l'accouchement.

Possibilité d'augmenter la période prénatale

Pour les cas de naissance d'enfant de rang 3 ou plus, ou pour des jumeaux, l'agent peut choisir de rallonger son congé prénatal, dans la limite de 4 semaines pour des jumeaux et de 2 semaines pour un enfant de rang 3 ou plus. Le congé postnatal est alors réduit d'autant.

Cas particuliers

Des congés supplémentaires, liés à un état pathologique, peuvent être accordés sur présentation d'un certificat médical original dans les conditions suivantes :

- le congé prénatal peut être augmenté, dans la limite de 2 semaines.
- le congé postnatal peut être augmenté dans la limite de 4 semaines par une prescription médicale particulière.

Les congés pathologiques sont assimilés au congé maternité et non à un congé de maladie ordinaire.

2.1.2 Congé d'adoption

Peut bénéficier du congé d'adoption le maître auquel un organisme autorisé a confié un ou plusieurs enfants de moins de 15 ans pour adoption plénière.

Le bénéfice du congé est ouvert aux parents adoptifs. Lorsque les deux parents travaillent, le congé est réparti entre eux deux.

Le maître peut solliciter un congé pour adoption d'une durée de :

- 10 semaines pour un 1er et 2eme enfant. En cas de partage du congé entre les parents, cette durée est majorée de 11 jours.
- 18 semaines pour un 3eme enfant et suivants. En cas de partage du congé entre les parents, cette durée est également majorée de 11 jours.
- 22 semaines pour une adoptions multiple. La majoration est portée à 18 jours.

Le congé débute soit le jour de l'arrivée de l'enfant au foyer, soit 7 jours au plus avant la date prévue de cette arrivée.

Le congé de maternité et le congé d'adoption sont assimilés à une période d'activité pour les droits à pension et à l'avancement. Durant cette période les agents sont en conséquence rétablis dans les droits des agents exerçant à temps plein (notamment en matière de rémunération). Les autorisations de travail à temps partiel sont suspendues.

2.2 Le congé de paternité et d'accueil de l'enfant

Le congé de paternité est accordé au père en activité, sur sa demande, au titre de la naissance de son enfant ou à la personne qui, sans être le père de l'enfant, est mariée, pacsée ou vit maritalement avec la mère.

Ce congé est de 11 jours consécutifs, samedi et dimanche compris, et de 18 jours dans le cas de naissances multiples.

Il doit être pris dans les 4 mois qui suivent la naissance et il ne peut être fractionné et. En cas d'hospitalisation de l'enfant ou de décès de la mère, il devra être pris dans les 4 mois suivant la fin de l'hospitalisation ou du congé postnatal de maternité.

Ce congé s'ajoute aux 3 jours accordés au père pour une naissance et il est rémunéré à plein traitement.

2.3 Trois jours d'absence autorisés

Ces 3 jours au titre de la naissance se décomptent en jours ouvrables (tous les jours de la semaine sauf dimanche et jours fériés) à partir de la date de l'événement. Ils doivent être pris dans les 15 jours qui suivent l'accouchement.

Durant son congé, l'enseignant perçoit l'intégralité de son traitement.

IMPORTANT :

L'agent doit adresser sa demande de congé paternité et d'accueil de l'enfant par courrier, au bureau 2 du S3E de la DSDEN des Deux-Sèvres au moins 1 mois avant la date à laquelle il envisage de le prendre. Un certificat de naissance ou un acte de reconnaissance ou une copie du livret de famille doit être adressé dès que possible à l'administration.

ATTENTION CONCERNANT LES MAITRES DELEGUES SUPPLEANTS

Pour les congés suivants :

- Congé maternité
- Congé d'adoption
- Congé de paternité

Les maîtres délégués suppléants recevront une attestation de salaire qu'ils devront transmettre à la CPAM. Le traitement des suppléants en établissement sous contrat d'association sera maintenu et le remboursement sera demandé une fois les indemnités journalières de la CPAM versées. En revanche, le traitement des suppléants en établissement sous contrat simple sera suspendu.

3-Congés non-rémunérés

3.1 Le congé parental

Le congé parental est accordé de droit, sur simple demande écrite et peut être sollicité à tout moment dès lors que l'enfant n'a pas atteint l'âge de 3 ans :

- après la naissance de l'enfant, après un congé de maternité ou de paternité
- après un congé d'adoption, ou lors de l'arrivée au foyer d'un enfant n'ayant pas atteint l'âge de la fin de l'obligation scolaire, adopté ou confié en vue de son adoption.

Le congé parental peut être pris par les deux parents simultanément

Le congé parental est accordé par périodes de six mois renouvelables et prend fin au plus tard au 3ème anniversaire de l'enfant.

En cas d'adoption il prend fin au plus tard trois ans à compter de l'arrivée de l'enfant au foyer, lorsque celui-ci est âgé de moins de 3 ans ou au plus tard un an 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

La dernière période du congé parental peut être inférieure à six mois pour assurer le respect du délai de trois années mentionné ci-dessus

La demande initiale doit être formulée par courrier au moins deux mois avant le début du congé.

La demande de renouvellement devra être émise deux mois au moins avant l'expiration de la période de congé parental en cours.

3.2 Le congé de présence parentale

Le congé de présence parentale est un congé durant lequel l'agent cesse son activité professionnelle pour rester auprès d'un enfant à charge, âgé de moins de 20 ans, dont la maladie grave, l'accident ou le handicap présente une particulière gravité rendant indispensable la présence d'un des parents à ses côtés.

Ce droit à congé est ouvert alternativement au profit de l'un ou l'autre des membres du couple, agent public ou salarié du secteur privé.

Pour un même enfant et une même pathologie la durée maximum du congé est de 310 jours ouvrés (jours effectivement travaillés) sur une période de 3 ans.

La durée initiale définie dans le certificat médical fait l'objet d'un nouvel examen tous les 6 mois.

Pendant les jours de congé de présence parentale, le maître n'est pas rémunéré mais ces jours sont assimilés à une période d'activité pour l'avancement. Il peut solliciter auprès de la CAF le versement de l'allocation de présence parentale.

Ce congé est accordé de droit, sur demande écrite 15 jours avant le début du congé. Ce délai est réduit en cas d'urgence. Il conviendra de joindre impérativement :

- un certificat médical attestant de la gravité de la maladie, de l'accident ou du handicap et justifiant la nécessité d'une présence soutenue de l'agent.
- un emploi du temps précisant les jours exacts demandés au titre du congé

3.3. Le congé de solidarité familiale

Le congé de solidarité familiale peut être accordé pour rester auprès :

- d'un ascendant,
- d'un descendant,
- d'un frère ou d'une sœur,
- d'une personne partageant le même domicile que le bénéficiaire du congé,
- d'une personne ayant désigné le bénéficiaire du congé comme sa personne de confiance.

La personne accompagnée doit être atteinte d'une pathologie mettant en jeu le pronostic vital ou se trouver en phase avancée ou terminale d'une affection grave et incurable quelle qu'en soit la cause.

Ce congé peut être accordé :

- pour une période continue d'une durée maximale de 3 mois, renouvelable une fois. Aucune durée minimale n'est fixée réglementairement,
- ou
- par périodes fractionnées d'au moins 7 jours consécutifs, dont la durée cumulée ne peut pas être supérieure à 6 mois,
- ou
- sous forme d'un temps partiel à 50 %, 60 %, 70 % ou 80 % du temps complet pour une durée maximale de 3 mois, renouvelable une fois. Aucune durée minimale n'est fixée réglementairement.

Le congé prend fin :

- A l'expiration de la période maximale autorisée,
- ou
- Ou dans les 3 jours suivant le décès de la personne accompagnée
- ou
- Ou à la demande de l'agent.

Ce congé est accordé de droit, sur demande écrite 15 jours avant le début du congé. Il conviendra de joindre impérativement les certificats médicaux justifiant la gravité de l'état de la personne accompagnée par l'agent.

Le bénéficiaire du congé de solidarité familiale perçoit une allocation journalière d'accompagnement d'une personne en fin de vie.

4-Les règles applicables en matière de protection des services

Je vous rappelle que, durant toute la durée du congé ou de la disponibilité et quelle que soit la protection du service qui y est associée, il n'y a pas de résiliation du contrat.

4-1 Les disponibilités

S'agissant des disponibilités, la règle qui s'applique est celle de l'absence de protection de service, à **l'exception d'une protection d'un an pour :**

- 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 graves;
- la disponibilité pour élever un enfant âgé de moins de huit ans ou pour donner des soins à un enfant à charge, au conjoint, au partenaire avec lequel le maître est lié par un pacte civil de solidarité ou à un ascendant atteint d'un handicap nécessitant la présence d'une tierce personne.

4-2 Les congés

S'agissant des congés, le service du maître reste protégé pendant toute la durée du congé, à **l'exception du congé parental.**

Pour ce dernier, qui est d'une durée maximale de trois ans, le service est **protégé 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 la demande de congé parental est faite en cours d'année scolaire, le service est protégé jusqu'à la fin de l'année scolaire suivante.

4-3 Application aux maîtres agréés à titre définitif en fonction dans des classes sous contrat simple

Je vous rappelle que les services vacants dans les classes sous contrat simple sont pourvus par le chef d'établissement, après agrément par les autorités académiques des maîtres qu'il propose (article R. 914-53 du code de l'éducation).

En conséquence, les règles en matière de protection des services sont applicables pour les maîtres agréés exerçant dans les classes sous contrat simple dans les conditions qui régissent leur recrutement.

Toutefois, dans les cas où les maîtres agréés bénéficient d'un des congés de la position d'activité, la protection du service est assurée dans les mêmes conditions que pour les maîtres exerçant dans les classes sous contrat d'association.

Comme pour les maîtres contractuels, durant toute la durée du congé ou de la disponibilité, il n'y a pas de retrait de l'agrément.

5-Situation des maîtres en contrat provisoire

L'article R. 914-43 du code de l'éducation précise que les maîtres en contrat provisoire bénéficient des dispositions du décret n° 94-874 du 7 octobre 1994 fixant les dispositions communes applicables aux stagiaires de l'État et de ses établissements publics.

Les maîtres en contrat provisoire bénéficient donc de la totalité des congés accordés aux stagiaires de l'État.

6-Réintégration après une période de congé parental ou de disponibilité au-delà de la période où le service a été protégé

Trois mois au moins avant l'expiration de la disponibilité, le fonctionnaire fera connaître à la direction académique sa décision de solliciter le renouvellement de la disponibilité ou de réintégrer son corps d'origine (sous réserve de la vérification de son aptitude physique par un médecin agréé).

Les demandes de réintégration suite à un congé parental ou à une disponibilité seront traitées prioritairement dès lors que la demande de réintégration est formulée dans le département où il exerçait avant son congé ou sa mise en disponibilité.

Si le maître sollicite une mutation dans un autre département pour le premier degré, sa demande sera alors **traitée au même rang qu'une demande de mutation**.

Je vous serais obligé de bien vouloir me communiquer pour le **31 mars 2017** votre **demande de mise en disponibilité**.

A cet effet, je vous remercie de bien vouloir utiliser le formulaire en ligne sur l'intranet de l'académie de Poitiers à l'adresse suivante :

<https://goo.gl/forms/uvt1SaSIXiweB5af1>

Franck Picaud

Par délégation
Le Secrétaire Général

Signé

Emmanuel Rouette