



ACADÉMIE DE PARIS

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Affaire suivie par :
Yann BRACHET
Pôle Ressources Humaines
Division des personnels enseignants du privé
Chef de bureau de la gestion individuelle
ce.dep3@ac-paris.fr
Tél. : 01 44 62 42 25

12, Boulevard d'Indochine
CS 40 049
75933 Paris Cedex 19

Rectorat de l'académie de Paris Direction des ressources humaines

Paris, le 09 janvier 2024

Le recteur de la région académique d'Île-de-France,
Recteur de l'académie de Paris,
Chancelier des universités de Paris et d'Île-de-France

À

Mesdames les cheffes d'établissements privés du
second degré sous contrat d'association avec l'État,
Messieurs les chefs d'établissements privés du second
degré sous contrat d'association avec l'État

24AN0002

Objet : Circulaire relative aux modalités de service des maîtres des établissements d'enseignement privé du 2nd degré à la rentrée scolaire 2024-2025.

Publics concernés : Les maîtres contractuels des établissements privés du second degré sous contrat d'association avec l'État.

Notice : La présente circulaire a pour objet de préciser les modalités de service auxquelles les maîtres contractuels affectés dans les établissements d'enseignement privé second degré sous contrat d'association avec l'État peuvent prétendre au titre de l'année scolaire 2024-2025.

Calendrier : La date limite de réception des demandes est fixée au vendredi 26 janvier 2024.

Contacts :

1) ce.dep@ac-paris.fr et ce.dep2@ac-paris.fr :

pour les questions relatives aux congés de présence parentale, de proche aidant, de solidarité familiale ;
pour les questions relatives aux demandes de réintégration à l'issue du congé parental et disponibilités ;
pour les questions relatives à la demande de prolongation d'activité, de cessation d'activité, de régime additionnel de retraite.

2) ce.dep@ac-paris.fr et ce.dep3@ac-paris.fr :

pour les questions relatives aux demandes d'exercice à temps partiel (de droit et sur autorisation) ;
pour les questions relatives au congé parental ;
pour les questions relatives aux demandes de disponibilité.

Annexes :

Annexe 1 : Demande de travail à temps partiel de droit ;
Annexe 2 : Demande de travail à temps partiel sur autorisation ;
Annexe 3 : Demande de mise en disponibilité de droit ;
Annexe 4 : Demande de mise en disponibilité accordée sous réserve des nécessités de service ;
Annexe 5 : Demande de congé de présence parentale
Annexe 6 : Demande de congé parental et demande de réintégration après congé parental
Annexe 7 : Demande de cessation d'activité ;
Annexe 8 : Demande de régime additionnel de retraite ;
Annexe 9 : État des services – demande de retraite ;
Annexe 10 : Demande de poursuite d'activité au-delà de la limite d'âge.

Références :

Temps partiel :

Code général de la fonction publique, articles L.612-1 à L.612-15 ;
Loi n°2016-483 du 20 avril 2016 relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires ;
Loi n°84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État (articles 37 et 37 bis) ;
Décret n°2020-467 du 22 avril 2020 relatif aux conditions d'aménagement d'un temps partiel annualisé pour les agents publics à l'occasion de la naissance ou de l'accueil d'un enfant ;
Décret n°2010-676 du 21 juin 2010 instituant une prise en charge partielle du prix des titres d'abonnement correspondant aux déplacements effectués par les agents publics entre leur résidence habituelle et leur lieu de travail ;
Décret n°82-624 du 20 juillet 1982 modifié fixant les modalités d'application pour les fonctionnaires de l'ordonnance n°82-296 du 31 mars 1982 relative à l'exercice des fonctions à temps partiel ;
Circulaire ministérielle n° 2015-105 du 30 juin 2015 (BO n° 27 du 02/07/2015).

Retraites :

Loi n° 2023-270 du 14 avril 2023 de financement rectificative de la sécurité sociale pour 2023 ;
Loi n°2014-40 du 20 janvier 2014 garantissant l'avenir et la justice du système de retraites ;
Loi n°2010-1330 du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites ;
Loi n°2005-5 du 5 janvier 2005 relative à la situation des maîtres des établissements privés sous contrat ;
Loi n°2003-775 du 21 août 2003 portant réforme des retraites ;
Loi du 18 août 1936 concernant les mises à la retraite par ancienneté ;
Décret n°2011-2103 du 30 décembre 2011 portant relèvement des bornes d'âge de la retraite des fonctionnaires, des militaires et des ouvriers de l'État ;
Décret n°2011-1316 du 17 octobre 2011 modifiant les dispositions réglementaires du chapitre IV du titre Ier du livre IX du code de l'Éducation.

Congé parental :

Code général de la fonction publique, articles L.515-1 à L.515-12 ;
Loi n°2012-347 du 12 mars 2012 relative à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels dans la fonction publique, à la lutte contre les discriminations et portant diverses dispositions relatives à la fonction publique ;
Décret n°2020-529 du 5 mai 2020 modifiant les dispositions relatives au congé parental des fonctionnaires et à la disponibilité pour élever un enfant ;
Décret n°2012-1061 du 18 septembre 2012 modifiant les règles applicables en matière de congé parental pour les fonctionnaires et les agents non titulaires des trois fonctions publiques ;
Décret n°86-83 du 17 janvier 1986 relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels de l'État, article 19 ;
Décret n°85-986 du 16 septembre 1985 relatif aux positions administratives, à la mise à disposition, à l'intégration et à la cessation définitive de fonctions dans la fonction publique de l'État, articles 52 à 56 ;

Congé de présence parentale :

Code général de la fonction publique, articles L632-1 à L632-4 ;
Décret n° 2006-536 du 11 mai 2006 relatif aux modalités d'attribution aux fonctionnaires et aux agents non titulaires de l'État du congé de présence parentale.

Congé de solidarité familiale :

Code général de la fonction publique, articles L633-1 à L633-4 ;
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 pour les fonctionnaires.

Congé de proche aidant :

Code général de la fonction publique Articles L634-1 à L634-4 ;
Décret n°2020-1557 du 8 décembre 2020 relatif au congé de proche aidant dans la fonction publique.

Disponibilité :

Code général de la fonction publique, articles L.511-1 à L.511-3, L.514-1 à L.514-8, L.515-9, L.542-6 à L.542-24 ;
Décret n°2020-69 relatif aux contrôles déontologiques dans la fonction publique (articles 24 à 27) ;
Décret n°2019-234 du 27 mars 2019 modifiant certaines conditions de la disponibilité dans la fonction publique (article 17) ;
Décret n°2007-1470 du 15 octobre 2007 relatif à la formation professionnelles tout au long de la vie des fonctionnaires de l'État (article 24) ;
Décret n°85-986 du 16 septembre 1985 modifié relatif au régime particulier de certaines positions des fonctionnaires de l'État et à certaines modalités de mise à disposition et de cessation définitive de fonctions dans la Fonction Publique de l'État (articles 42 à 50) ;
Circulaire du 31 octobre 2007 définissant les modalités de contrôle de déontologie applicables aux agents publics ;
Arrêté du 14 juin 2019 fixant la liste des pièces justificatives permettant au fonctionnaire d'État en disponibilité exerçant une activité professionnelle de conserver ses droits à l'avancement.
Note de service n° 2009-059 du 23 avril 2009 portant transposition aux maîtres contractuels et agréés des dispositions applicables aux fonctionnaires en matière de congés et de disponibilités.

Les différentes modalités de service sont les suivantes :

- temps partiel de droit ou temps partiel sur autorisation,
- disponibilité sur demande,
- le congé parental,
- départ en retraite.

Un point aborde également le congé de présence parentale, le congé de solidarité familiale, le congé de proche aidant.

Je vous demande de bien vouloir inviter les personnels enseignants à exprimer leur demande à l'aide des formulaires joints au plus tard pour le :

VENDREDI 26 JANVIER 2024

J'attire votre attention sur le fait que les **personnels titulaires de l'enseignement public** affectés dans un établissement d'enseignement privé relèvent de la Division des Personnels Enseignants (DPE) pour la gestion de leur carrière. Ils ne sont donc pas concernés par la présente circulaire et ne doivent pas en utiliser les imprimés. Ils doivent se référer à la **circulaire 23AN0192** datée du 27/11/2023.

À cet égard, je vous rappelle que la réglementation ne prévoit pas que des enseignants du public assurent des suppléances et remplacement dans le privé ni ne s'y voient affectés à temps partiel (le temps incomplet n'étant applicable qu'aux maîtres contractuels de l'enseignement privé). Dans le but d'assurer la qualité de la paye et de ne pas en obérer le délai de traitement (les logiciels de paye étant paramétrés sur la réglementation en vigueur), il vous est demandé de respecter strictement ces consignes.

I - TEMPS PARTIEL DE DROIT OU TEMPS PARTIEL SUR AUTORISATION

Quelle que soit la forme de temps partiel (de droit ou sur autorisation), l'agent doit déposer une demande auprès du rectorat (cf. annexes 1 et 2).

1.1. Temps partiel de droit

L'autorisation d'accomplir un service à temps partiel est accordée **de droit** :

❖ **Suite à un congé de maternité, de paternité ou d'adoption ou à un congé parental ; suite à la naissance d'un enfant ou à l'arrivée au foyer d'un enfant adopté** : le temps partiel est accordé jusqu'au 3^{ème} anniversaire de l'enfant ou pendant les 3 années suivant l'arrivée de l'enfant au foyer.

L'autorisation peut être demandée à tout moment dans la limite de ces délais.

❖ **Soins au conjoint, à l'enfant ou un ascendant** : le temps partiel est accordé pour donner des soins au conjoint, à un enfant à charge ou à un ascendant atteint d'un handicap nécessitant la présence d'une tierce personne, ou victime d'un accident ou d'une maladie grave.

❖ **Agent en situation de handicap bénéficiant de l'obligation d'emploi (relevant d'une des catégories visées aux 1°, 2°, 3°, 4°, 9°, 10° et 11° de l'article L.512-13 du code du travail)** : le temps partiel est accordé après avis du médecin de prévention.

Les enseignants dans ces situations peuvent bénéficier en cours d'année scolaire du temps partiel de droit. Dans ce cas, la période de travail à temps partiel court jusqu'à la fin de l'année scolaire, elle est renouvelable dans les mêmes conditions que les autres formes de temps partiel.

S'ils reprennent leur activité à temps plein à la suite de l'un des cas de figure mentionnés ci-dessus et demandent par la suite le bénéfice d'un temps partiel de droit au même titre, cette autorisation ne pourra prendre effet qu'à compter du début de l'année scolaire qui suivra le dépôt de la demande.

Les enseignants bénéficiant d'un temps partiel de droit peuvent bénéficier des quotités d'exercice suivantes : 50 %, 60 %, 70 % ou 80 % de la durée hebdomadaire de service des agents exerçant les mêmes fonctions à temps complet.

Les heures libérées par les maîtres bénéficiant du temps partiel de droit ne sont pas vacantes et sont protégées afin que l'agent puisse retrouver l'intégralité de celles-ci à l'issue de la période.

Les heures libérées ne peuvent donc être confiées qu'à titre provisoire soit à un maître contractuel en complément de service, soit à un maître délégué. Le support que vous solliciterez devra obligatoirement mentionner la modalité « REP » et la nature « BMP ». Elles cessent d'être rémunérées le jour où le maître reprend son service tel qu'il était avant son temps partiel de droit.

Le temps partiel de droit cesse automatiquement :

- le jour des trois ans de l'enfant, ou en cas d'adoption le jour de l'échéance du délai de 3 ans à compter de l'arrivée au foyer de l'enfant adopté ;
- lorsqu'il est établi que l'état de santé du conjoint, de l'enfant ou de l'ascendant ne nécessite plus l'assistance du maître ;
- à la fin de la période d'accompagnement ou 3 jours après le décès de la personne accompagnée pour le temps partiel de solidarité familiale.

Pour des raisons de service, ces temps partiels peuvent être prolongés au-delà de la date de cessation jusqu'à la fin de l'année scolaire mais seront considérés alors comme des temps partiels sur autorisation. L'enseignant devra faire parvenir à la DEP 3 une demande écrite, sous couvert du chef d'établissement, **au moins 2 mois avant** la date de fin du temps partiel de droit.

1.2. Temps partiel sur autorisation

L'autorisation de travailler à temps partiel est accordée pour une année scolaire. Contrairement au temps partiel de droit, le temps partiel sur autorisation ne peut prendre effet qu'à compter de la rentrée scolaire suivant le dépôt de la demande.

Il est accordé par l'administration sous réserve des nécessités, de la continuité et du fonctionnement du service.

1.2.1. Cas particulier de la création ou de la reprise d'entreprise

Dans le cadre des règles régissant le cumul d'activités, posées par l'article L.123-8 du code général de la fonction publique, il est dorénavant interdit à un agent de créer ou reprendre une entreprise s'il occupe un emploi à temps complet : il doit impérativement occuper un emploi à temps non complet ou exercer ses fonctions à temps partiel (qui ne peut être inférieur au mi-temps).

L'autorisation peut être accordée pour une durée maximale de deux ans, renouvelable pour une durée d'un an, à compter de la création ou de la reprise de cette entreprise (soit un total de 3 ans).

Une nouvelle autorisation d'accomplir un service à temps partiel pour créer ou reprendre une entreprise ne peut être accordée moins de trois ans après la fin d'un service à temps partiel pour la création ou la reprise d'une entreprise.

La demande d'autorisation est soumise au préalable à l'examen de la commission de déontologie.

1.2.2. Conditions d'exercice

Les enseignants bénéficiant d'un temps partiel sur autorisation peuvent bénéficier des quotités d'exercice suivantes : 50 %, 60 %, 70 %, 80 % ou 90 % de la durée hebdomadaire de service des agents exerçant les mêmes fonctions à temps plein.

La durée du service est aménagée de façon à obtenir, si possible, un nombre entier d'heures hebdomadaires, correspondant à la quotité de temps de travail choisie et qui ne peut correspondre à une quotité de travail inférieure à 50 % ou supérieure à 90 %.

La quotité horaire travaillée, en pourcentage, est calculée à partir de l'horaire effectué (exemple : pour un horaire hebdomadaire de 16/18^{ème} le taux de travail est de 88,89 %). Il ne peut dépasser réglementairement 90 %, ni être en deçà de 50 %.

Les heures libérées par l'enseignant bénéficiant d'un temps partiel sur autorisation sont donc vacantes et peuvent être, de ce fait, octroyées à un maître délégué.

L'autorisation de temps partiel, ajustée en fonction de la fixation définitive des services des enseignants, est arrêtée deux mois avant la date de la rentrée scolaire.

L'avenant notifiant le temps partiel sur autorisation comportant la mention du nombre d'heures que doit assurer hebdomadairement l'enseignant et sa quotité, en pourcentage, doit être signé par l'intéressé, puis doit être ainsi retourné le vendredi 7 juin 2024, au plus tard, à la DEP 3. Ce document est indispensable à la prise en charge financière de l'agent. Aucune dérogation ne sera octroyée postérieurement.

1.3. Modalités de mise en œuvre du travail à temps partiel

La quotité de travail des agents exerçant à temps partiel doit être aménagée, si nécessaire, de façon à obtenir un nombre d'heures hebdomadaires le plus proche possible de la demande de l'enseignant. Cet aménagement ne peut correspondre à une quotité de travail inférieure à 50 %.

Dans le cadre du temps partiel sur autorisation, l'aménagement ne peut correspondre à une quotité de travail supérieure à 90 %. Dans celui du temps partiel de droit, il ne peut correspondre à une quotité supérieure à 80 %.

Toutefois, lorsque la quotité de travail est aménagée entre 80 % et 90 %, la loi a prévu une formule de calcul qui permet de « lisser » la rémunération prévue pour les quotités de temps de travail de 80 % et de 90 %. Cette formule permet de respecter la rémunération des 6/7^e prévue pour la quotité fixe de 80 % et celle des 32/35^{èmes} pour la quotité de 90 %. Cette formule est la suivante : (Quotité de temps partiel aménagée en pourcentage d'un service à temps complet x 4/7) + 40.

Exemples

1- Un professeur documentaliste ayant 36 heures d'obligation de service hebdomadaires et formulant une demande pour un mi-temps se verra attribuer une quotité de temps partiel de 50 % correspondant à 18 heures hebdomadaires et sera rémunéré à hauteur de ce pourcentage ;

2- Un professeur certifié ayant 18 heures d'obligation de service hebdomadaires, formulant une demande pour assurer 12 heures hebdomadaires et bénéficiant d'un allègement de service d'une heure, se verra attribuer une quotité de temps partiel aménagée de 66,7 % (11h d'enseignement + 1h d'allègement) / 18) et sera rémunéré à hauteur de ce pourcentage.

1.3.1. Application de ces principes à la situation des enseignants bénéficiant de dispositifs de pondération des heures d'enseignement

Les enseignants à temps partiel bénéficient de ces dispositifs de pondération dans les mêmes conditions que les enseignants assurant un service à temps complet. Toutefois, compte tenu des règles exposées ci-dessus, leur quotité de temps de travail sera calculée après application du ou des mécanismes de pondération.

Ainsi, le service hebdomadaire pris en compte pour le calcul de la quotité de temps partiel correspond au nombre d'heures d'enseignement assuré par l'enseignant auquel sont appliqués, le cas échéant, le(s) dispositif(s) de pondération.

Sont ajoutés à ce volume horaire les éventuels allègements ou réductions de service dont peut bénéficier l'enseignant. Le service ainsi décompté ne doit être ni inférieur à 50% du maximum de service du corps auquel appartient l'enseignant ni supérieur à 80% de celui-ci pour un temps partiel de droit ou 90 % pour un temps partiel sur autorisation.

La quotité de travail à temps partiel correspondra au rapport entre le service ainsi décompté et le maximum de service : quotité = ((nombre d'heures d'enseignement assuré + [nombre d'heures pondérables x coefficient de pondération] + allègement de service) / maximum de service du corps) x 100.

Toutefois, le service correspondant à la quotité de travail à temps partiel envisagée peut être défini et organisé selon différentes modalités, ainsi que le montrent les exemples 3, 4 et 5.

Exemples

3- Un professeur certifié formulant une demande pour assurer un service hebdomadaire de 9 heures ayant un service complet dans des divisions du cycle terminal de la voie générale.

Un professeur certifié (ayant 18 heures d'obligation de service hebdomadaire) dont toutes les heures d'enseignement sont en terminale générale ou technologique et formulant une demande pour assurer 9 heures hebdomadaires, verra sa quotité de temps de travail et son service définis dans les conditions suivantes :

L'enseignant effectue, devant élèves, 9 heures hebdomadaires, auxquelles s'appliquera le coefficient de pondération de 1,1 au titre de son enseignement en cycle terminal de la voie générale ($9 \times 1,1 = 9,9$ h).

L'enseignant se verra alors attribuer la quotité de 55 % (9,9/18).

4- Un professeur certifié dont toutes les heures d'enseignement sont en première et en terminale générale ou technologique, formulant une demande pour assurer 13 heures hebdomadaires et bénéficiant d'un allègement de service, verra sa quotité de temps de travail et son service définis dans les conditions suivantes :

- l'enseignant effectue, devant élèves, 10 heures hebdomadaires, auxquelles s'appliquera le coefficient de pondération de 1,1 au titre de son enseignement en cycle terminal de la voie générale ($(10 \times 1,1) + 3$ h d'allègement de service = 14 h).

L'enseignant se verra alors attribuer la quotité de 77,8 % (14/18).

5- Un professeur certifié dont toutes les heures d'enseignement sont en STS et formulant une demande pour assurer 14 heures hebdomadaires se trouvera dans la situation suivante :

L'enseignant effectue, devant élèves, 14 heures hebdomadaires, auxquelles s'appliquera le coefficient de pondération de 1,25 au titre de son enseignement en STS ($14 \times 1,25 = 17,50$).

Il en résulte une quotité de temps de travail de 97,2 % qui excède le plafond réglementaire.

Sa demande de temps partiel doit être reconsidérée.

1.3.2. Articulation des modalités d'aménagement du temps partiel et du versement du complément de libre choix d'activité

Le complément de libre choix d'activité (CLCA) a, notamment, pour objet de permettre à l'un des parents de réduire son activité professionnelle pour s'occuper de son enfant. Peuvent en bénéficier les personnels exerçant à temps partiel dont la quotité de temps de travail est comprise entre 50 % et 80 %.

Ce complément comporte un taux de base pour les agents exerçant à temps partiel dont la quotité est comprise entre plus de 50 % et 80 % et un taux plus élevé pour ceux exerçant à temps partiel dont la quotité est égale à 50 %.

Dans ce cadre, pour les enseignants, les aménagements de quotités liés à la nécessité d'obtenir un nombre d'heures hebdomadaires permettant d'organiser le service peuvent conduire à la perte du bénéfice du taux le plus avantageux du complément, voire à la perte de son bénéfice si la quotité est supérieure à 80 %.

Dès lors, **vous veillerez à attribuer les quotités exactes de 50 % ou 80 % aux enseignants ayant formulé une demande** pour assurer un nombre d'heures proche de ces quotités et ayant signalé leur volonté de percevoir le complément de libre choix d'activité.

Dans le tableau de répartition des moyens (TRM), les supports des enseignants autorisés à travailler à temps partiel doivent correspondre au service hebdomadaire figurant sur la demande, l'avenant ou l'arrêté. **Les heures doivent donc être inscrites en décimale sur les demandes comme sur le TRM.**

Exemples:

ORS de 18 heures		ORS de 15 heures	
50 %	9,00	50 %	7,50
60 %	10,80	60 %	9,00
70 %	12,60	70 %	10,50
80 %	14,40	80 %	12,00
90 %	16,20	90 %	13,50
ORS de 20 heures		ORS de 36 heures	
50 %	10,00	50 %	18,00
60 %	12,00	60 %	21,60
70 %	14,00	70 %	25,20
80 %	16,00	80 %	28,80
90 %	18,00	90 %	32,40

Dans tous les cas, la quotité de temps partiel devra intégrer les heures statutaires : majorations, minorations et bonifications diverses.

Je vous rappelle que contrairement au temps incomplet, le temps partiel sur autorisation est une modalité de temps choisie et négociée entre l'agent et le chef d'établissement. Il convient donc d'être particulièrement vigilant quant aux quotités demandées afin d'examiner, notamment, si elles sont compatibles avec l'organisation du service.

J'attire votre attention sur un point particulier : les enseignants qui exercent à temps partiel sur autorisation ne pourront retrouver un temps complet que si leur chef d'établissement dispose des heures vacantes nécessaires.

En conséquence, **l'enseignant doit participer au mouvement** pour augmenter sa quotité de travail. Je rappelle que l'octroi de ces heures ne peut intervenir qu'après affectation de l'ensemble des maîtres contractuels.

II - DISPONIBILITÉ SUR DEMANDE

Les mises en disponibilité effectuées à la demande des maîtres des établissements privés sont accordées **de droit ou sous réserve des nécessités de service.**

J'attire particulièrement votre attention sur les modifications apportées par le décret n°2019-234 du 27 mars 2019 cité en références, aux dispositions du décret n°85-986 du 16 septembre 1985, notamment en matière d'évolution des modalités d'octroi de la disponibilité pour convenances personnelles, de maintien des droits à l'avancement pour un maître exerçant une activité professionnelle pendant sa disponibilité et de conditions pour cumuler une disponibilité pour créer ou reprendre une entreprise avec une disponibilité pour convenances personnelles.

2.1 Disponibilités accordées de droit

Le maître peut demander une disponibilité pour :

- ❖ élever un enfant de moins de douze ans ou donner des soins à un enfant à charge, à son conjoint, au partenaire avec lequel il est lié par un PACS, à un ascendant atteint d'un handicap nécessitant la présence d'une tierce personne - joindre un justificatif des soins ou du handicap.

Les droits à avancement d'échelon et de grade sont conservés pendant 5 ans maximum pour les périodes de disponibilité pour élever un enfant qui interviennent depuis le 7 août 2019.

Toutefois, dans le cadre si le personnel enseignant a bénéficié d'un congé parental avant sa disponibilité, il conserve ses droits à avancement pendant 5 ans maximum, au titre de ces 2 positions

- ❖ donner des soins à son conjoint, au partenaire avec lequel il est lié par un PACS, à un ascendant atteint d'un handicap nécessitant la présence d'une tierce personne - joindre un justificatif des soins ou du handicap.

Pendant cette disponibilité, le personnel enseignant n'acquiert plus de droit à avancement d'échelon ou de grade.

Toutefois, s'il exerce une activité professionnelle, il conserve ses droits à avancement d'échelon et de grade pendant 5 ans maximum. Cela s'applique si la disponibilité a été accordée ou renouvelée à partir du 7 septembre 2018.

Si l'avancement de grade dans le corps est soumis à l'occupation préalable de certains emplois ou de certaines fonctions, cette période d'activité peut être prise en compte pour remplir cette condition. L'activité doit être comparable à ces emplois et fonctions au regard de sa nature ou du niveau de responsabilités exercées.

C'est le statut particulier : ensemble des règles applicables en matière de recrutement, d'avancement, de promotion, de rémunération, etc., à tous les fonctionnaires membres d'un même corps ou cadre d'emplois de votre corps qui définit les conditions dans lesquelles cette activité professionnelle peut être prise en compte.

L'activité professionnelle prise en compte peut être toute activité lucrative, salariée ou indépendante, exercée à temps complet ou à temps partiel.

S'il s'agit d'une activité salariée, elle doit représenter une durée de travail d'au moins 600 heures par an.

S'il s'agit d'une activité indépendante, elle doit vous procurer un revenu brut annuel au moins égal à 6 150 €.

Pour conserver vos droits à avancement d'échelon et de grade, vous devez transmettre chaque année, au plus tard le 31 mai, à votre administration les pièces justificatives de votre activité (envoi postal et dématérialisé à: ce.dep@ac-paris.fr et ce.dep2@ac-paris.fr copie ce.dep3@ac-paris.fr)

- ❖ suivre son conjoint ou le partenaire avec lequel il est lié par un PACS, si celui-ci doit établir, pour des raisons professionnelles, son domicile dans un lieu éloigné - *joindre l'attestation de l'employeur du conjoint* ;

Le personnel enseignant peut travailler dans une autre administration en tant que contractuel ou dans le secteur privé.

Dans le cadre d'une activité dans le secteur privé, l'administration examine si cette activité privée est compatible avec les fonctions au cours des 3 ans précédents.

En cas de doute elle saisit le référent déontologie.

Si l'avis du référent déontologie ne permet pas de lever le doute, l'administration saisit la Haute Autorité pour la transparence de la vie publique (HATVP).

Avancement et promotion interne: voir dispositions présentées dans le paragraphe 2.1

- ❖ se rendre en Outre-mer ou à l'étranger en vue de l'adoption d'un ou plusieurs enfants (d'une durée de six semaines maximum) - *joindre la copie de l'agrément d'adoption*.

Avancement et promotion interne: le personnel enseignant n'acquiert plus de droit à avancement d'échelon ou de grade.

- ❖ exercer un mandat d'élu local (durant la durée du mandat).

Avancement et promotion interne: le personnel enseignant n'acquiert plus de droit à avancement d'échelon ou de grade.

2.2 Disponibilités accordées sous réserve des nécessités du service

Le personnel enseignant peut demander une disponibilité pour :

- ❖ convenances personnelles (5 ans maximum, renouvelables dans la limite de 10 ans pour toute la carrière à condition de réintégrer la fonction publique au moins 18 mois, au plus tard à la fin d'une période de 5 ans) - *joindre un courrier explicatif*.

Si une demande d'une disponibilité pour convenances personnelles fait suite à une disponibilité pour création ou reprise d'entreprise de 2 ans, la durée de la disponibilité pour convenances personnelles est limitée à 3 ans.

Il est possible de demander le renouvellement de la disponibilité pour convenances personnelles au-delà de ces 5 ans à la condition de réintégrer la fonction publique au moins 18 mois.

À noter : les périodes de disponibilité pour convenances personnelles accordées avant le 29 mars 2019 ne sont pas prises en compte dans le calcul des 5 ans à la fin desquels le personnel enseignant doit réintégrer la fonction publique pendant au moins 18 mois.

Avancement et promotion interne: Voir dispositions présentées dans le paragraphe 2.1

- ❖ études ou recherches présentant un intérêt général (d'une durée de trois ans, renouvelable une seule fois) - *joindre le justificatif d'inscription ou de poursuite d'études* ;

Avancement et promotion interne: le personnel enseignant n'acquiert plus de droit à avancement d'échelon ou de grade.

❖ créer ou reprendre une entreprise (d'une durée de deux ans maximum non renouvelables) - *joindre l'inscription au registre du commerce dès création de l'entreprise*

Si le personnel enseignant est engagé à servir l'État pendant une durée minimale, il doit justifier d'au moins 4 ans de services depuis la titularisation dans le corps au titre duquel il a pris cet engagement.

L'administration examine si l'activité est compatible avec les fonctions au cours des 3 ans précédents.

En cas de doute elle saisit le référent déontologie.

Si l'avis du référent déontologie ne permet pas de lever le doute, l'administration saisit la Haute Autorité pour la transparence de la vie publique (HATVP).

Avancement et promotion interne: voir dispositions présentées dans le paragraphe 2.1

L'administration peut s'opposer à la demande de mise en disponibilité en raison de nécessités de service.

2.3 Protection du poste et participation au mouvement

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

S'agissant des disponibilités, la règle applicable est celle de l'absence de protection de poste, à l'exception d'une **protection d'un an pour** :

- **la disponibilité pour élever un enfant de moins de douze ans ;**
- **la disponibilité pour donner des soins à un enfant à charge, à son 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.**

Dans le cas d'une réintégration à l'issue d'une disponibilité d'une durée totale au plus égale à un an – et exclusivement accordé au titre des deux cas ci-dessus – le personnel enseignant n'est pas tenu de participer au mouvement. Il doit néanmoins formaliser sa demande de réintégration.

En effet, dans tous les cas de figure, le personnel enseignant doit faire une demande écrite de réintégration trois mois avant l'expiration de la disponibilité.

Le personnel enseignant doit solliciter par écrit (auprès de DEP 3) le renouvellement ou le réemploi.

À défaut, et s'il n'a pas participé au mouvement, le contrat de l'enseignant sera résilié. La circulaire du mouvement est publiée tous les ans courant février. La demande de réintégration est traitée prioritairement dans l'académie où il exerçait.

III – LE CONGÉ PARENTAL, CONGÉ DE PRÉSENCE PARENTALE, CONGÉ DE SOLIDARITÉ FAMILIALE, CONGÉ DE PROCHE AUDANT

3.1 Le congé parental est accordé de droit, sur présentation du formulaire joint

- ❖ soit après la naissance de l'enfant, après un congé maternité, de paternité ou d'adoption ;
- ❖ soit lors de l'arrivée au foyer d'un enfant âgé de moins de 16 ans, adopté ou confié en vue de son adoption.

La demande doit être présentée au moins deux mois avant le début du congé demandé, aussi bien pour la période initiale que pour les demandes de renouvellement, sous peine de cessation de plein droit du bénéfice du congé.

À noter que le congé parental est dorénavant accordé par périodes de deux à six mois renouvelables. Un congé accordé au titre de la naissance d'un enfant prend fin au plus tard au troisième anniversaire de celui-ci.

En cas d'adoption, il prend fin trois ans au plus, à compter de l'arrivée au foyer de l'enfant, lorsque celui-ci est âgé de moins de trois ans, ou un an au plus à compter de l'arrivée au foyer de l'enfant lorsque celui-ci est âgé de trois ans ou plus et n'a pas atteint l'âge de la fin de l'obligation scolaire.

Si une reprise d'activité intervient avant les 3 ans, il ne sera plus possible de bénéficier d'une nouvelle période de congé parental au titre du même enfant.

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 de congé parental est faite en cours d'année scolaire, le poste est protégé jusqu'à la fin de l'année scolaire suivante. Dans ce dernier cas, toute demande de réintégration est subordonnée à la participation obligatoire au mouvement intra et inter académique.

3.2 Le congé de présence parentale, sur présentation du formulaire joint

Un congé de présence parentale peut être accordé au fonctionnaire lorsque la maladie, l'accident ou le handicap d'un enfant à charge présente une particulière gravité rendant indispensable la présence soutenue de sa mère ou de son père et des soins contraignants.

Pendant les jours de congé de présence parentale, le ou la titulaire du congé n'est pas rémunéré. En revanche, l'enseignant(e) peut prétendre au versement, par la caisse d'allocations familiales, d'une allocation journalière de présence parentale.

Le congé de présence parentale est accordé de droit, sur demande écrite du personnel enseignant.

Au cours de la période de bénéfice du droit au congé de présence parentale, le personnel enseignant demeure affecté dans son emploi.

Le décompte:

Le nombre de jours de congé dont il ou elle peut bénéficier à ce titre ne peut excéder 310 jours ouvrés (soit 14 mois) au cours d'une période de 36 mois (soit 3 ans), décomptés en jours entiers. Ils ne peuvent être imputés sur les congés annuels.

Les modalités:

La demande initiale du droit à congé de présence parentale est formulée par écrit au moins 15 jours avant le début du congé.

Le ou la bénéficiaire du congé communique par écrit, à son supérieur hiérarchique, le calendrier mensuel de ses journées de présence parentale, au plus tard, 15 jours avant le début de chaque mois.

Le personnel enseignant est réaffecté dans son ancien emploi à l'issue de la période du congé de présence parentale, en cas de diminution des ressources du ménage ou en cas de décès de l'enfant.

Dépôt de la demande :

La demande de mise en congé de présence parentale doit être établie selon l'imprimé joint en annexe, accompagnée d'un certificat médical du médecin traitant attestant la particulière gravité de la maladie,

handicap ou accident ainsi que le caractère indispensable d'une présence soutenue et de soins contraignants et transmise, revêtue de l'avis du supérieur hiérarchique, à la DEP, 15 jours avant la date de mise en congé. La demande de renouvellement ou de réintégration doit être faite 1 mois avant l'expiration de la période de congé.

Au terme de cette durée initiale, ou en cas de rechute ou de récurrence de la pathologie qui affecte l'enfant, le bénéficiaire du droit à congé peut être prolongé ou rouvert pour une nouvelle période sur présentation d'un certificat médical le justifiant, dans la limite des trois cent dix jours et des trente-six mois susmentionnés. Le décompte de la période de trente-six mois s'effectue à partir de la date initiale d'ouverture du droit à congé.

Si la durée de bénéfice du droit au congé de présence parentale consenti au personnel enseignant excède six mois, la pathologie et la nécessité de présence soutenue et de soins contraignants font tous les six mois l'objet d'un nouvel examen qui donne lieu à un certificat médical transmis sans délai à l'autorité dont relève l'intéressé.

En cas de nouvelle pathologie affectant l'enfant, de même qu'en cas de rechute ou de récurrence de la pathologie initialement traitée, un nouveau droit à congé est ouvert à l'issue de la période de trente-six mois. Pour la détermination des droits à avancement, à promotion et à formation, les jours d'utilisation du congé de présence parentale sont assimilés à des jours d'activité à temps plein.

3.3 Le congé de solidarité familiale, sur présentation d'une demande écrite

Un personnel enseignant en activité peut bénéficier d'un congé non rémunéré de solidarité familiale, d'un ascendant ou d'une ascendante, d'un descendant ou d'une descendante, d'un frère ou d'une sœur, d'une personne partageant son domicile ou qui l'a désigné comme sa personne de confiance.

Les modalités :

Le congé de solidarité familiale peut consister, selon le choix de l'agent, en une période de cessation complète d'activité ou en une période de travail à temps partiel.

Si le personnel cesse totalement son activité, il peut choisir de prendre ce congé de la façon suivante :

- sous la forme d'une période continue de 3 mois maximum, renouvelable 1 fois ;
- de manière fractionnée, sous la forme de périodes d'au moins 7 jours consécutifs, dont la durée cumulée ne peut pas être supérieure à 6 mois.

S'il choisit de réduire son activité professionnelle, l'enseignant peut prendre ce congé sous la forme d'un temps partiel à 50 %, 60 %, 70 % ou 80 % pendant une période maximale de 3 mois, renouvelable 1 fois.

Aucune durée minimale de congé n'est exigée.

Le congé de solidarité familiale n'est pas rémunéré. Néanmoins le personnel enseignant peut toucher, pendant une partie de son congé, une allocation journalière d'accompagnement à domicile d'une personne en fin de vie.

Le montant de l'allocation varie selon que vous cessez totalement votre activité ou que vous travaillez à temps partiel.

Le congé de solidarité familiale prend fin à la fin de la durée maximale autorisée (3 ou 6 mois) ou dans les 3 jours qui suivent le décès de la personne accompagnée.

Dépôt de la demande :

La demande initiale de congé doit être présentée par courrier au moins 1 mois avant le début du congé.

La demande doit préciser les dates prévisionnelles de congé et la modalité choisie par l'agent ou l'agent(e).

Elle doit par ailleurs être accompagnée des pièces justificatives suivantes :

- Déclaration sur l'honneur du lien familial avec la personne aidée ou de l'aide apportée à la personne avec laquelle vous résidez ou entretenez des liens étroits et stables
- Copie de l'un d'une attestation du médecin de la personne malade.

La demande doit être adressée par courrier, sous le visa du chef(fe) d'établissement : à l'attention du bureau de gestion des congés : DEP2 (ce.dep2@ac-paris.fr).

Rappel :

Le congé de solidarité familiale est considéré comme une période de service effectif.

Il est donc pris en compte pour l'avancement d'échelon et de grade et pour la promotion interne.

La période de congé est prise en compte pour la retraite si le personnel enseignant paie ses cotisations à la fin

du congé.

Elle est prise en compte pour le calcul du nombre de trimestres d'assurance retraite et pour le calcul de la pension.

Les cotisations sont calculées sur la base de votre traitement indiciaire brut que vous auriez perçu si vous n'aviez pas bénéficié du congé. Ces cotisations sont prélevées chaque mois dans la limite de 5 % de votre traitement net. La 1^{ère} retenue est effectuée sur le traitement du 1^{er} mois complet suivant votre reprise d'activité.

3.4 Le congé de proche aidant

Le personnel enseignant en activité peut bénéficier d'un congé non rémunéré de proche aidant pour s'occuper d'un conjoint, d'un partenaire de Pacs, d'un concubin, d'un ascendant, d'un descendant ou d'une des personnes mentionnées à l'article L. 3142-16 du code du travail présente un handicap ou une perte d'autonomie d'une particulière gravité.

Dépôt de la demande :

La demande initiale de congé doit être présentée par courrier au moins 1 mois avant le début du congé.

La demande doit préciser les dates prévisionnelles de congé et la manière dont l'agent ou l'agente souhaite prendre son congé.

Elle doit par ailleurs être accompagnée des pièces justificatives suivantes :

- déclaration sur l'honneur du lien familial avec la personne aidée ou de l'aide apportée à la personne âgée ou handicapée avec laquelle vous résidez ou entretenez des liens étroits et stables
- déclaration sur l'honneur précisant soit que l'agent ou l'agente n'a pas eu précédemment recours, au cours de sa carrière, à un congé de proche aidant, soit sa durée s'il ou elle y a déjà eu recours.

Elle doit également être accompagnée de la copie de l'un des documents suivants :

- copie de la décision justifiant d'un taux d'incapacité permanente au moins égal à 80 % si la personne aidée est un enfant handicapé à votre charge ou un adulte handicapé ;
- si la personne aidée souffre d'une perte d'autonomie, copie de de la décision d'attribution de l'allocation personnalisée d'autonomie (Apa) au titre d'un classement dans les groupes I, II et III de la grille Aggir.

La demande doit être adressée, sous couvert des chefs d'établissement à l'attention du bureau de gestion des congés : DEP2 (ce.dep2@ac-paris.fr).

Les modalités :

Le congé de proche aidant peut être pris en une période continue, de manière fractionnée par période d'au moins une journée ou pris sous la forme d'un temps partiel.

La durée de ce congé est de trois mois renouvelable dans la limite d'un an sur l'ensemble de la carrière.

La demande de renouvellement doit être présentée par écrit au moins 15 jours avant la fin du congé.

Il est possible de mettre fin de façon anticipée au congé ou d'y renoncer dans les cas suivants :

- décès de la personne aidée ;
- admission dans un établissement de la personne aidée ;
- diminution importante de vos ressources ;
- recours à un service d'aide à domicile pour assister la personne aidée ;
- congé de proche aidant pris par un autre membre de votre famille ;
- si l'état de santé de l'agent ou de l'agente le nécessite. L'agent ou l'agente doit informer par écrit son service gestionnaire au moins 15 jours avant la date à laquelle il ou elle souhaite mettre fin ou renoncer à son congé. En cas de décès de la personne aidée, ce délai est ramené à 8 jours

IV – DÉPART EN RETRAITE

4.1. Champ d'application et dérogation à la limite d'âge d'activité

4.1.1 - La procédure de départ en retraite diffère selon le statut de l'enseignant

1) Si l'enseignant est titulaire du public, il percevra à ce titre une pension civile lorsqu'il fera valoir ses droits à la retraite. Il doit effectuer ses démarches auprès du Bureau des Pensions (BP) au Rectorat de Paris.

2) Si l'enseignant du privé bénéficie d'un contrat définitif, il relèvera du régime général de la sécurité sociale. Il doit accomplir ses démarches auprès de la Caisse Nationale d'Assurance Vieillesse (CNAV) en charge de son secteur de résidence.

4.1.2 – Conditions de départ à la retraite

À compter du 1^{er} septembre 2023, la réforme des retraites du 14 avril 2023 modifie les conditions de départ, en particulier l'âge minimum légal requis, comme suit :

Date de naissance	Âge pour faire valoir ses droits	Nombre de trimestres requis	Âge limite d'activité
Du 1 ^{er} septembre et le 31 décembre 1961	62 ans et 3 mois	169 (42 ans et 1 trimestre)	67 ans
1962	62 ans et 6 mois	169 (42 ans et 1 trimestre)	67 ans
1963	62 ans et 9 mois	170 (42 ans et 2 trimestres)	67 ans
1964	63 ans	171 (42 ans et 3 trimestres)	67 ans
1965	63 ans et 3 mois	172 (43 ans)	67 ans
1966	63 ans et 6 mois	172 (43 ans)	67 ans
1967	63 ans et 9 mois	172 (43 ans)	67 ans
1968 à 1972	64 ans	172 (43 ans)	67 ans

Pour les enseignants nés avant le 1^{er} septembre 1961, les conditions restent inchangées :

Date de naissance	Âge pour faire valoir ses droits	Nombre de trimestres requis	Âge limite d'activité
1955 - 1957	62 ans	166 (41 ans et 2 trimestres)	67 ans
1958 - 1960	62 ans	167 (41 ans et 3 trimestres)	67 ans
Entre le 1 ^{er} janvier et le 31 août 1961	62 ans	168 (42 ans)	67 ans

Pour les maîtres du second degré cessant leur activité au 31 août 2024, le troisième trimestre de cotisation ne sera pas pris en compte. Toutefois, il est possible de faire valoir ce trimestre, avec une date d'entrée en jouissance de la pension au 1^{er} octobre 2024.

Deux cas de figure peuvent se présenter :

- si le maître n'a pas tous ses trimestres : le poste est déclaré vacant au 1^{er} septembre 2024. Au cours du mois de septembre, le maître est affecté à des missions d'accueil ou de remplacement au sein de son établissement.
- si le maître a tous ses trimestres (taux plein), le poste n'est pas déclaré vacant au 1^{er} septembre 2024 et le maître assure l'enseignement devant élèves jusqu'à la fin du mois.

Dans les deux cas, il est nécessaire de présenter un relevé de carrière CNAV justifiant du nombre de trimestres cotisés.

4.1.3 - Dérogation à la limite d'âge d'activité

Il existe quatre types de dérogation à la limite d'âge d'activité pouvant être accordées ; l'une est de droit, trois sont sur autorisation.

Dans tous les cas, un certificat médical d'aptitude physique établi par un médecin agréé est à joindre à la demande.

- Dérogation de droit :

La dérogation pour enfants :

Elle est accordée soit parce que l'enseignant a des enfants à charge de moins de 20 ans au moment d'atteindre la limite d'âge (un an supplémentaire par enfant à charge dans la limite de 3 ans), soit parce qu'à son cinquantième anniversaire, il était parent d'au moins 3 enfants vivants (un an supplémentaire).

- Dérogation sur autorisation :

1) La dérogation pour carrière incomplète :

Elle est accordée à l'enseignant qui n'a pas tous ses trimestres au moment d'atteindre la limite d'âge. Il est alors en droit de poursuivre son activité pendant **10 trimestres maximum** (2 ans et 6 mois) et dans la limite de la durée d'assurance exigée pour être à taux plein, sous réserve de l'intérêt du service.

2) La dérogation pour maintien en fonction jusqu'à 70 ans :

L'enseignant peut, si l'intérêt du service le justifie, demander une prolongation d'activité jusqu'au jour de son 70^{ème} anniversaire même pour les agents ayant atteint le taux plein.

3) La dérogation pour maintien en fonction jusqu'en fin d'année scolaire:

L'enseignant peut, si l'intérêt du service le justifie, demander une prolongation d'activité jusqu'au terme de l'année scolaire en cours (cessation de fonctions au 31 juillet).

L'enseignant complète l'annexe 10 (Demande de poursuite d'activité au-delà de la limite d'âge) sur laquelle il indique l'option choisie.

Les personnes relevant des situations suivantes peuvent demander la cessation de leur activité sans condition d'âge (sous réserve d'un examen préalable de leur droit au RETREP) :

- les mères d'un enfant atteint d'une infirmité supérieure ou égale à 80 ;
- les personnes placées en invalidité permanente par le conseil médical.

4.2. Dispositions particulières pour la retraite additionnelle et le RETREP

Depuis le 1^{er} septembre 2005, les maîtres des établissements privés sous contrat peuvent prétendre au versement de la retraite additionnelle. Le maître complète deux formulaires, le formulaire de demande (annexe 8) et le récapitulatif des services d'enseignement (annexe 9). Après vérification et validation, ces documents sont transmis par mes services à l'Association pour la Prévoyance Collective (APC), organisme gestionnaire du régime additionnel.

Les enseignants du privé doivent remplir les conditions suivantes pour bénéficier de la retraite additionnelle :

- la condition d'âge : avoir atteint l'âge minimum légal ;
- la condition d'ancienneté : cumuler au moins 17 années d'exercice dans l'enseignement privé sous contrat ;
- la condition de grade : être titulaire et avoir un contrat définitif.

Le nombre de trimestres cotisés permet de déterminer si l'enseignant est éligible à la retraite additionnelle ou au régime temporaire de retraite de l'enseignement privé (RETREP). S'il lui manque des trimestres, il est éligible au RETREP. Toutefois, selon le nombre de trimestres manquants, il peut être plus avantageux pour lui de faire une demande de retraite additionnelle. En tout état cause, il faudra s'en référer à l'Association pour la Prévoyance Collective (APC), en charge du Régime Additionnel de Retraite de l'Enseignement Privé (RAEP) afin de déterminer quelle est l'option la plus avantageuse dans ce cas. L'APC est joignable en semaine de 09h00 à 12h00 au 01.39.92.69.29.

La demande est à adresser à DEP 2 – M. PICARD Frédéric (01.44.62.42.56) – ce.dep2@ac-paris.fr.

4.3. Retraite progressive

Le dossier est à demander à la Caisse Nationale d'Assurance Vieillesse (CNAV).

Ce dispositif permet aux maîtres de travailler à temps partiel tout en bénéficiant d'une fraction de leur pension de retraite. Pendant cette période, le bénéficiaire continue de cotiser au prorata de ses heures travaillées et d'accumuler des droits pour sa retraite définitive. Cette dernière sera recalculée en intégrant les droits acquis au titre des cotisations versées pendant la période de retraite progressive.

Les 3 conditions cumulables pour en bénéficier sont les suivantes :

- avoir au plus 2 ans de moins que l'âge minimum légal de départ en retraite, soit entre 60 et 62 ans suivant l'année de naissance.
- justifier d'un minimum de 150 trimestres validés au titre de l'assurance vieillesse,
- exercer une activité salariée à temps partiel comprise entre 50 % et 80%.

Le temps partiel peut préexister ou être sollicité en même temps que la demande de retraite progressive.

Il est impératif de compléter l'imprimé de temps partiel (annexe 2) en cochant la case « retraite progressive ». La demande d'autorisation doit être adressée à mes services sous couvert du chef d'établissement. Le service à temps partiel prend effet à compter du 1er septembre de l'année scolaire suivante.

4.4 Cumul emploi-retraite

Un maître admis à la retraite (au titre du RETREP ou du régime général de la sécurité sociale) peut être recruté dans un établissement privé sous contrat, y compris dans le dernier établissement où il exerçait, à condition d'être titulaire d'un diplôme de niveau II (licence et maîtrise).

Il existe deux types de cumul emploi-retraite : le cumul intégral et le cumul partiel

1) Le cumul emploi-retraite intégral

Il concerne les maîtres ayant liquidé toutes leurs pensions de retraite auprès des régimes de base et complémentaire, français et étrangers, et qui sont à taux plein : ils peuvent reprendre une activité immédiatement, y compris chez le dernier employeur.

2) Le cumul emploi retraite partiel

Lorsque le maître ne remplit pas les conditions de cumul intégral, il doit observer un délai de carence de 6 mois entre la date de cessation de fonctions et la date de reprise d'activité **s'il reprend une activité chez son dernier employeur.**

Toutefois, dans les deux cas de cumul existant, il est recruté en qualité de maître délégué et non selon son

corps d'appartenance avant son départ en retraite. En conséquence, il est payé selon l'échelle de rémunération afférente.

Avant toute reprise d'activité, le titulaire d'une pension doit s'assurer des règles de plafonnement des revenus qui pourraient être applicables et consulter l'organisme qui lui verse cette pension, à savoir :

- l'Association pour la Prévoyance Collective (APC) s'il bénéficie des avantages temporaires de retraite au titre du RETREP
- la Caisse d'assurance vieillesse (CNAV) et les régimes complémentaires (AGIRC, ARRCO) s'il bénéficie d'une pension servie par ces régimes..

La réforme des retraites du 14 avril 2023 annule les dispositions antérieures selon lesquelles un assuré déjà bénéficiaire d'une pension de retraite et reprenant une nouvelle activité ne cotise plus pour de nouveaux droits. Désormais, depuis le 1^{er} septembre 2023, les personnes retraitées continuant d'exercer une activité professionnelle pourront obtenir une seconde pension de retraite calculée selon les seules périodes cotisées.

Les personnels exerçant dans les établissements sous contrat d'association avec l'État sont soumis à l'âge maximal des agents contractuels et titulaires et **ne peuvent être recrutés en cumul emploi retraite au-delà de l'âge de 67 ans.**

Vous veillerez au strict respect de ces dispositions.

Je vous demande de bien vouloir communiquer, dès réception, ces informations à tous les maîtres contractuels placés sous votre autorité, y compris aux absents éventuels, et de me faire parvenir les imprimés joints dûment complétés par les intéressés, avant le :

VENDREDI 26 JANVIER 2024

Je vous remercie par avance pour votre collaboration à la préparation de la rentrée 2024.

Pour le Recteur de la région académique Ile-de-France,
Recteur de l'académie de Paris,
Chancelier des universités de Paris et d'Ile-de-France,
Pour la Secrétaire générale de l'enseignement scolaire,
et par délégation,
Le Secrétaire général adjoint, Directeur des ressources humaines,

signé

Thibaut PIERRE