



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

Paris, le jeudi 2 décembre 2021

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 et messieurs les chefs d'établissements
privés du second degré sous contrat

21AN0173

Objet : Modalités de service des maîtres des établissements d'enseignement privé du 2^e degré à la rentrée scolaire 2022-2023

Références :

Temps partiel :

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'untemps partiel annualisé pour les agents publics à l'occasion de la naissance ou de l'accueil d'un enfant ;
Décret n° 82-624 du 20 juillet 1982 modifié fixant les modalités d'application pour 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° 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 :

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 ;
Loi n°84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la Fonction Publique de l'État (article 54) ;
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 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° 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 ;

Disponibilité :

Loi n°84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la Fonction Publique de l'État (articles 19, 51 et 54bis) ;
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 2007-1470 du 15 octobre 2007 relatif à la formation professionnelle 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.

Condition de nationalité :

Code de l'Éducation, pris en ses articles L.914-3, L.914-4 et R.913-4 & R. 913-9 notamment ;
Loi n° 2018-266 du 13 avril 2018 visant à simplifier et mieux encadrer le régime d'ouverture et de contrôle des établissements privés hors contrat dite Loi Gatel ;
Décret d'application n° 2018-407 du 29 mai 2018 ; Décret n° 2018-407 du 29 mai 2018 pris pour l'application de la loi n° 2018-266 du 13 avril 2018 visant à simplifier et mieux encadrer le régime d'ouverture et de contrôle des établissements d'enseignement scolaire privés hors contrat
Arrêté du 15 juin 2018 pris pour l'application des articles R.913-4 et R.913-9 relativement au niveau de maîtrise de la langue française.

La présente circulaire a pour objet de préciser les modalités de service auxquelles les maîtres contractuels affectés dans les établissements d'enseignement privé sous contrat du second degré peuvent prétendre au titre de l'année scolaire 2022-2023.

Les différentes modalités de service sont les suivantes :

- I temps partiel de droit ou temps partiel sur autorisation,
- II disponibilité sur demande,
- III le congé parental,
- IV départ en retraite,

Un point est également abordé sur :

- V Enseignants étrangers hors Union Européenne & Espace économique européen,
- VI Focus sur les sciences économiques et sociales.

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 28 JANVIER 2022

- Annexe 1 : Demande de travail à temps partiel de droit ;
- Annexe 2 : Demande de travail à temps partiel sur autorisation ;
- Annexe 3 : Demande de cessation d'activité ;
- Annexe 4 : Demande de régime additionnel de retraite ;
- Annexe 5 : État des services – demande de retraite ;
- Annexe 6 : Demande de mise en disponibilité de droit ;
- Annexe 7 : Demande de mise en disponibilité accordée sous réserve des nécessités de service.

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.

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 applicables 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. 323-3 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 25 septies de la loi du 13 juillet 1983, 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.

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 10 juin 2022, 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 6/7e prévue pour la quotité fixe de 80 % et celle des 32/35èmes 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 : $\text{quotité} = ((\text{nombre d'heures d'enseignement assuré} + [\text{nombre d'heures pondérables} \times \text{coefficient de pondération}] + \text{allègement de service}) / \text{maximum de service du corps}) \times 100$.

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'arrêt. **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 donc 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 ;

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

Toutefois, si vous avez bénéficié d'un congé parental avant votre disponibilité, vous conservez vos 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 ;

Avancement et promotion interne:

Pendant votre disponibilité, vous n'acquerez plus de droit à avancement d'échelon ou de grade.

Toutefois, si vous exercez une activité professionnelle, vous conservez vos droits à avancement d'échelon et de grade pendant 5 ans maximum. Cela s'applique si votre disponibilité a été accordée ou renouvelée à partir du 7 septembre 2018.

Si l'avancement de grade dans votre 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 ;*

Vous pouvez travailler dans une autre administration en tant que contractuel ou dans le secteur privé.

Si vous travaillez dans le secteur privé, votre administration examine si cette activité privée est compatible avec vos fonctions au cours des 3 ans précédents.

En cas de doute elle saisit le référent déontologue.

Si l'avis du référent déontologie ne permet pas de lever le doute, votre 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:

Vous n'acquerez 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:

Vous n'acquerez plus de droit à avancement d'échelon ou de grade.

2.2 Disponibilités accordées sous réserve des nécessités du service

L'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 vous demandez une disponibilité pour convenances personnelles à la suite d'une disponibilité pour création ou reprise d'entreprise de 2 ans, la durée de votre disponibilité pour convenances personnelles est limitée à 3 ans.

Vous pouvez demander le renouvellement de votre disponibilité pour convenances personnelles au-delà de ces 5 ans à 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 fonctionnaire 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:

Vous n'acquerez 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 vous vous êtes engagé à servir l'État pendant une durée minimale, vous devez justifier d'au moins 4 ans de services depuis votre titularisation dans le corps au titre duquel vous avez pris cet engagement.

Votre administration examine si votre activité est compatible avec vos fonctions au cours des 3 ans précédents.

En cas de doute elle saisit le référent déontologue.

Si l'avis du référent déontologie ne permet pas de lever le doute, votre 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 - l'agent n'est pas tenu de participer au mouvement. Il doit néanmoins formaliser sa demande de réintégration.

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

L'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

Ce congé est accordé de droit, sur demande écrite :

- ❖ 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.

IV – DÉPART EN RETRAITE

4.1. Champ d'application

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.

S'il a l'âge légal (62 ans) et au moins 17 ans d'ancienneté mais qu'il ne possède pas le nombre d'annuités requis, l'enseignant peut demander à bénéficier des avantages temporaires du Régime Temporaire de Retraite de l'Enseignement Privé (RETREP) tant qu'il est en activité.

Toutefois, en fonction du nombre d'annuités manquantes, 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

Pour les maîtres du second degré qui cesseraient leur activité au 31 août 2022 et feraient valoir leur droit à pension au 1^{er} septembre 2022, 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 de jouissance de la pension au 1^{er} octobre 2022.

Le poste ne sera déclaré vacant et ne pourra être pourvu au mouvement au 1^{er} septembre 2022 que dans le cas où **les maîtres ne disposeraient pas, à cette date, des trimestres nécessaires pour bénéficier d'une retraite du régime général à taux plein**. Au cours du mois de septembre, ils seraient alors affectés dans leur établissement afin d'y effectuer, notamment, des fonctions d'accueil ou de remplacement. Les maîtres concernés fourniront une **attestation de la CNAV** indiquant qu'ils ne disposent pas des trimestres nécessaires.

Le tableau ci-après indique les modalités relatives à l'année de naissance pour faire valoir ses droits à la retraite :

Date de naissance	Âge pour faire valoir ses droits	Nombre de trimestres requis	Âge limite d'activité
1953	61 ans et 2 mois	165 (41 ans et 1 trimestre)	66 ans et 2 mois
1954	61 ans et 7 mois	165 (41 ans et un trimestre)	66 ans et 7 mois
1955 - 1957	62 ans	166 (41 ans et 2 trimestres)	67 ans
1958 - 1960	62 ans	167 (41 ans et 3 trimestres)	67 ans

Deux types de dérogation à l'âge limite d'activité peuvent être accordés :

1) La dérogation à l'âge limite d'activité pour enfants est obtenue soit parce que l'enseignant a des enfants à charge (âgés de moins de 20 ans) au moment d'atteindre cet âge limite (un an supplémentaire par enfant dans la limite de trois ans), soit parce qu'à la date de son cinquantième anniversaire il était parent d'au moins trois enfants vivants (une année supplémentaire).

2) La dérogation à l'âge limite d'activité pour carrière incomplète peut être accordée si l'enseignant n'a pas un nombre de trimestres d'assurance suffisant pour bénéficier d'une retraite à taux plein (nombre de trimestres variable selon l'année de naissance) lorsqu'il atteint l'âge limite d'activité. Il peut alors poursuivre son activité pendant 10 trimestres maximum et dans la limite de la durée d'assurance exigée pour bénéficier d'un taux plein. Le rectorat peut répondre défavorablement à cette demande si l'intérêt du service le justifie.

Les personnes dans les 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'enfant atteint d'une infirmité égale ou supérieure à 80 %,
- les personnes placées en invalidité permanente par le comité médical.

4.2. Dispositions particulières pour la retraite additionnelle

Depuis le 1^{er} septembre 2005, les maîtres des établissements privés peuvent prétendre au versement d'une retraite additionnelle. Le rectorat recueille l'ensemble des pièces justificatives nécessaires à l'examen du dossier, la demande (annexe 4) et le récapitulatif des services d'enseignement (annexe 5). Après vérification, ces documents sont transmis par mes services à l'Association pour la Prévoyance Collective (APC), organisme gestionnaire du régime additionnel.

4.3. Retraite progressive

Seuls sont concernés les enseignants du privé. Le dossier est à demander à la Caisse Nationale d'Assurance Vieillesse (CNAV).

Ce dispositif permet aux salariés ayant au moins 60 ans de travailler à temps partiel tout en bénéficiant d'une fraction de leur pension de retraite. Pendant cette période, le bénéficiaire continue de cotiser 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 :

- 1) avoir au moins 60 ans,
- 2) justifier d'un minimum de 150 trimestres validés au titre de l'assurance vieillesse,
- 3) 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). La demande d'autorisation doit m'être adressée

sous couvert du chef d'établissement. Le service à temps partiel prend effet à compter du 1^{er} 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 sous réserve de respecter les conditions suivantes :

- être recruté en qualité de maître délégué, à l'échelle de rémunération des maîtres auxiliaires
- être titulaire d'un diplôme de niveau II
- respecter le délai de 6 mois, dans le cas où le maître reprend une activité chez le même employeur (Éducation nationale).

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.

Les dispositions des articles 19 et 20 de la loi n° 2014-40 du 20 janvier 2014 prévoient, depuis le 1er janvier 2015, qu'un assuré déjà bénéficiaire d'une pension de retraite et qui reprendrait une nouvelle activité, y compris si cette activité donne lieu à un nouveau régime, ne comptabilise plus de nouveaux droits à la retraite.

Les personnels exerçant dans les établissements sous contrat d'association avec l'État sont soumis à l'âge maximal des agents contractuels 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.

V – ENSEIGNANTS ÉTRANGERS HORS UNION EUROPÉENNE & ESPACE ÉCONOMIQUE EUROPÉEN

Je vous rappelle qu'aux termes de l'article L.914-3 du code de l'Éducation, modifié par la loi dite Gatel n°2018-266 du 13 avril 2018, « nul ne peut [...] être chargé d'un enseignement dans un établissement privé [...] du second degré s'il ne remplit pas les conditions » de nationalité. Ces dispositions s'appliquent tout autant aux maîtres contractuels qu'aux maîtres délégués.

Quelle que soit la voie d'accès aux fonctions enseignantes (maîtres délégués, maîtres contractuels ou candidats à des concours), les enseignants sont soumis à une condition de nationalité : être français ou ressortissant d'un autre État membre de l'Union européenne ou d'un autre État partie à l'accord sur l'Espace économique européen.

Il peut être dérogé à cette condition de nationalité. Si les candidats de nationalité étrangère hors Union européenne et Espace économique européen peuvent se présenter sans formalités spécifiques, une fois lauréats, ils doivent cependant obtenir une autorisation d'enseigner délivrée par le recteur après avis du représentant de l'État et du procureur de la République. Le délai de cette procédure est de 2 mois.

Aussi vous appartient-il de bien veiller à ce que les enseignants en cours de recrutement aient bien **un titre de séjour en cours de validité**. Par ailleurs, je vous rappelle que depuis le 6 avril 2021 les demandes d'autorisation de travail pour un enseignant étranger s'effectue de manière dématérialisée via le site <https://administration-etrangers-en-france.interieur.gouv.fr>. Si DEP3 effectuée cette demande à la rentrée, l'enseignant doit impérativement, trois mois avant l'expiration du titre de séjour, se manifester auprès de la préfecture dont il dépend afin d'entamer ses démarches de renouvellement de titre. Faute de document en cours de validité, la rémunération sera de facto interrompue.

Il vous est demandé d'informer les enseignants étrangers sollicitant un poste, qu'ils doivent faire parvenir dans les meilleurs délais – et **au plus tard à la date de parution des résultats d'admissibilité s'agissant des candidats à des concours** - un courrier manuscrit signé adressé au recteur (doublé d'un envoi numérique à l'adresse ce.dep@ac-paris.fr) dans lequel ils demandent une dérogation à la condition de nationalité, en précisant :

- le cas échéant le grade actuel ;
- la discipline de concours ;
- la nationalité (copie d'un document d'état civil & du titre de séjour) ;
- le diplôme le plus élevé (copie à joindre) ;
- l'attestation de maîtrise de la langue française.

Dans le cadre de la réflexion menée conjointement avec les représentants des chefs d'établissement et des organisations syndicales sur l'optimisation des processus de gestion, une attention toute particulière sera portée cette année sur le strict respect des délais et consignes sus énoncés, ces derniers impactant significativement la qualité de la gestion, notamment s'agissant du traitement par les services des tableaux de répartition des moyens devant être communiqués à la mi juillet, et de la préparation subséquente de la mise en paye du traitement et des heures supplémentaires des enseignants.

VI – FOCUS SUR LES SCIENCES ÉCONOMIQUES ET SOCIALES

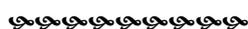
J'attire à nouveau votre attention sur la spécificité du recrutement de personnels amenés à enseigner les sciences économiques et sociales.

Il est impératif que l'enseignement en SES dès la seconde et pour toutes les spécialités soit assuré par des enseignants de sciences économiques et sociales. Aussi, les enseignants recrutés pour exercer dans cette discipline devront être titulaires a minima d'une licence de sciences économiques ou de sociologie, et de science politique (avec des UE de sciences économiques) en application du décret n° 62-379 du 3 avril 1962 relative aux maîtres auxiliaires.

Le contenu des programmes ayant évolué ces dernières années, la réforme du lycée et le caractère multidisciplinaire faisant (incluant les sciences économiques, les sciences politiques et la sociologie notamment), il convient d'être particulièrement vigilant – et ce dès la phase de pré-recrutement lorsque vous recevez en entretien les candidats – à nous communiquer l'intégralité des diplômes et des relevés de note faisant apparaître les matières / UE suivies post bac des enseignants pressentis.

La difficulté réside dans le fait que la seule mention "droit, économie, gestion" ou "sciences économiques et sociales" figurant sur un diplôme ne permet pas d'avoir une vue précise et pertinente du contenu réel de la formation suivie par l'enseignant. Aussi conviendra-t-il de communiquer aussitôt une copie numérisée des relevés de note et des diplômes des candidats qui auront retenu votre attention au bureau DEP 3 et afin de pouvoir vous répondre dans les meilleurs délais concomitamment à l'inspecteur de sciences économiques et sociales, seul habilité à juger de la pertinence pédagogique et disciplinaire du recrutement.

Les modalités pratiques précises (formulaire dédié, adresses mél contact) vous seront apportées ultérieurement.



Je vous demande de bien vouloir communiquer, dès réception, ces informations à tous les enseignants 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 28 JANVIER 2022

Je vous remercie pour votre investissement et votre collaboration.

Pour 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,
 Pour la secrétaire générale de l'enseignement scolaire,
 Pour la chef de division des personnels enseignants du privé,
 Et par délégation,
 Le chef de division adjoint des personnels enseignants du privé

Signé
 Jérôme DORVAL