

**Préparation de la rentrée 2025.
Positions administratives.**

Destinataires :

Mesdames et messieurs les chefs des établissements d'enseignement privés sous contrat du 1^{er} degré et du 2nd degré

Références réglementaires :

- 1) Code de l'éducation ;
- 2) Code général de la fonction publique ;
- 3) Décret n° 85-986 du 16 septembre 1985 modifié relatif au régime particulier de certaines positions des fonctionnaires de l'État, à la mise à disposition, à l'intégration et à la cessation définitive de fonctions ;
- 4) Décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 modifié relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels de l'État.

Dossier suivi par :

M. TOUIL – Chef du département de l'enseignement privé – Tél : 04 92 15 46 91
Mme CAMPILLO – Gestionnaire des actes collectifs et du mouvement – Tél : 04 92 15 47 13
Courriel : personnels.enseig-ep@ac-nice.fr

L'objet de la présente circulaire est de préciser les modalités de demande d'octroi, de renouvellement et de réintégration, d'une disponibilité ou d'un congé parental, des maîtres contractuels exerçant dans les établissements d'enseignement privés sous contrat du premier et du second degrés.

I – La position de disponibilité

1) Rappel des principes régissant les demandes de disponibilité

En application de l'article R.914-105 du code de l'éducation, les textes relatifs aux disponibilités des personnels de l'enseignement public sont applicables aux enseignants contractuels ou agréés des établissements d'enseignement privés sous contrat.

La disponibilité est la position du maître qui, placé hors de son administration ou de son service d'origine, cesse de bénéficier de ses droits à :

- rémunération et à indemnités ;
- retraite (sauf dans le cas de la disponibilité pour élever un enfant de moins de 12 ans dans la limite de 3 ans par enfant) ;
- avancement (sauf en cas évoqué au point 4 de la présente circulaire).

Le maître perd également le bénéfice de son poste dès acceptation de sa demande, sauf pour la disponibilité pour élever un enfant de moins de 12 ans et pour la disponibilité pour donner des soins à un enfant, au conjoint ou à un ascendant. Dans ce cas, le poste est protégé 1 an.

La disponibilité est accordée pour une année scolaire complète, soit du 1^{er} septembre 2025 au 31 août 2026. Elle est renouvelée uniquement sur demande expresse de l'intéressé(e).

Aucun maître n'est autorisé à cesser ses fonctions sans avoir, au préalable, reçu l'arrêté lui accordant sa disponibilité. Le non-respect de cette règle peut entraîner une procédure de licenciement pour abandon de poste.

Durant sa période de disponibilité, le maître dépend toujours de son administration d'origine et doit l'informer de tout changement administratif.

Il existe deux types de disponibilité : la **disponibilité sur autorisation sous réserve des nécessités de service** et la **disponibilité de droit**.

2) La disponibilité sur autorisation sous réserve des nécessités de service

La disponibilité sur autorisation est subordonnée aux nécessités de fonctionnement du service, **sur avis du chef d'établissement**.

Tout avis défavorable émis par un chef d'établissement doit impérativement être motivé conformément aux dispositions prévues par l'article L. 211-2 du code des relations entre le public et l'administration.

La disponibilité sur autorisation peut être accordée dans les cas suivants :

- ✓ **pour convenances personnelles :**
 - dix ans au maximum sur l'ensemble de la carrière ;
 - depuis le 29 mars 2019, l'agent doit, après une 1^{ère} période de disponibilité pour convenances personnelles de 5 ans ou d'une période de cumul de 5 ans de disponibilité pour création d'entreprise et de disponibilité pour convenances personnelles, réintégrer la fonction publique pendant au moins 18 mois de services effectifs continus pour pouvoir prétendre à une nouvelle période de 5 ans au maximum.
- ✓ **pour études ou recherches présentant un intérêt général :**
 - six ans au maximum sur l'ensemble de la carrière ;
 - l'enseignant doit préciser les études poursuivies et fournir un justificatif d'inscription.
- ✓ **pour créer ou reprendre une entreprise au sens de l'article L. 5141-1 du code du travail :**
 - deux ans au maximum ;
 - cette disponibilité ne peut être accordée que si le maître a au moins accompli 4 ans de services effectifs ;
 - l'enseignant demandeur doit joindre à l'appui de sa demande : une déclaration de création ou de reprise d'entreprise avec tout justificatif précisant la raison sociale de l'entreprise, sa branche d'activité, son statut juridique et sa date de création.

3) La disponibilité de droit

La disponibilité de droit est accordée :

- ✓ **pour élever un enfant âgé de moins de 12 ans :**
 - 3 ans maximum renouvelables, jusqu'à la veille de la date d'anniversaire de l'enfant ;
- ✓ **pour suivre son conjoint lorsque celui-ci est astreint à établir sa résidence habituelle, à raison de sa profession, en un lieu éloigné du lieu d'exercice des fonctions du maître :**
 - 3 ans maximum renouvelables ;
 - un justificatif de l'employeur du conjoint devra être obligatoirement joint à la demande.

- ✓ **pour donner des soins à un enfant à charge, au conjoint, au partenaire de PACS ou à un ascendant atteint d'un handicap nécessitant la présence d'une tierce personne ou à la suite d'un accident ou d'une maladie grave :**
 - 3 ans maximum renouvelables ;
 - joindre obligatoirement des pièces justificatives (certificats médicaux).
- ✓ **pour démarches en vue de l'adoption :**
 - pour se rendre dans les départements d'outre-mer, les collectivités d'outremer ou à l'étranger en vue de l'adoption d'un ou de plusieurs enfants (documents justificatifs à joindre) ;
 - cette disponibilité ne peut excéder six semaines et le service de l'enseignant est protégé.
- ✓ **pour exercer un mandat d' élu local :**
 - un courrier explicatif avec un justificatif doit être joint à la demande.

La disponibilité de droit peut être accordée en cours d'année scolaire. Dans ce cas, la disponibilité est accordée jusqu'à la fin de l'année scolaire en cours. La demande doit être effectuée dans un délai de deux mois pour permettre son traitement.

4) La prise en compte des périodes de disponibilité dans les droits à l'avancement

Par dérogation au principe d'absence d'avancement lors d'une période de disponibilité, lorsqu'un maître bénéficie d'une disponibilité au cours de laquelle il exerce une activité professionnelle ou d'une disponibilité pour élever un enfant, il conserve, pendant une durée maximale de cinq ans, ses droits à l'avancement dans les conditions prévues par le décret n° 2019-234 du 27 mars 2019. Cette période est assimilée à des services effectifs dans le corps.

1. Catégories de disponibilité entrant dans le champ de la réforme et donc ouvrant droit au maintien des droits à l'avancement

Entrent dans le champ d'application du décret n° 2019-234 du 27 mars 2019 et ouvrent donc droit au maintien des droits à l'avancement :

- les disponibilités pour convenances personnelles ;
- les disponibilités pour faire des études ou de la recherche présentant un intérêt général ;
- les disponibilités pour créer ou reprendre une entreprise ;
- les disponibilités accordées pour élever un enfant âgé de moins de douze ans ;
- les disponibilités pour donner des soins à un enfant à charge, au conjoint, au partenaire avec lequel il est lié par un pacte civil de solidarité, 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 ;
- les disponibilités pour suivre son conjoint ou le partenaire avec lequel le maître est lié par un pacte civil de solidarité lorsque celui-ci est astreint à établir sa résidence habituelle, en raison de sa profession, en un lieu éloigné du lieu d'exercice des fonctions du maître.

N'entrent pas dans le champ d'application :

- les disponibilités pour exercer les fonctions de membres du Gouvernement ou un mandat de député de l'Assemblée nationale, de sénateur ou de député du Parlement européen ;
- les disponibilités pour exercer un mandat d' élu local ;
- les disponibilités d'office, peu importe le motif ayant conduit le maître à être placé dans cette position administrative.

2. Les critères retenus pour le maintien des droits à avancement pendant une période de disponibilité

Le maintien des droits à l'avancement est soumis à la condition d'exercer une activité professionnelle durant la période de disponibilité. Les articles 5, 7 et 13 du décret n° 2019-234 du 27 mars 2019 fixent les conditions que doit remplir une activité professionnelle pour satisfaire aux exigences de la réforme.

Les activités professionnelles qui satisfont aux critères de la réforme regroupent toutes les activités lucratives, salariées ou indépendantes exercées à temps complet ou à temps partiel et qui :

- 1° Pour une activité salariée, correspondent à une quotité de travail minimale de 600 heures par an ;
- 2° Pour une activité indépendante, ont procuré un revenu soumis à cotisation sociale dont le montant brut annuel est au moins égal au salaire brut annuel permettant de valider quatre trimestres d'assurance vieillesse en application du dernier alinéa de l'article R. 351-9 du code de la sécurité sociale, soit 6 990 €.

Cela inclut notamment les activités exercées en qualité d'autoentrepreneur ou dans le cadre d'une microentreprise. Dans le cas précis d'une disponibilité prise en vue de créer ou reprendre une entreprise, le maintien des droits à l'avancement ne nécessite de justifier d'aucune condition de revenu ni de quotité de travail. Le maître qui bénéficie de cette disponibilité doit simplement justifier de la réalité de la création ou de la reprise d'entreprise.

Les périodes de chômage sont des périodes pendant lesquelles le maître n'exerce aucune activité professionnelle. Les périodes de chômage ne sont donc pas prises en compte dans le décompte des disponibilités ouvrant droit au maintien des droits à l'avancement.

Même si la quantité d'heures travaillée par l'agent durant cette période est supérieure au nombre d'heures demandé, l'ancienneté acquise reste strictement la même. Ainsi, un agent ayant une activité salariée de plus de 600 heures sur une année de disponibilité ne bénéficiera pas d'une ancienneté supérieure à une année à son retour dans la fonction publique.

Pour une période de disponibilité inférieure à un an, le calcul de la quotité de travail ou du montant minimal du revenu exigé se fait au prorata de ce qui est prévu pour acquérir un an d'ancienneté.

3. Démarches et pièces à fournir

Le maître concerné doit chaque année justifier son activité professionnelle s'il veut pouvoir bénéficier du maintien de ses droits à l'avancement. **Pour les activités exercées durant l'année civile 2024, c'est au maître qu'il incombe de transmettre les pièces justificatives au plus tard le 31 mai 2025 suivant le premier jour de son placement en disponibilité.** Les pièces sont à transmettre par courriel à l'adresse : sep-personnel@ac-nice.fr

Si les pièces justificatives de l'année 2024 sont transmises avant le 31 janvier 2025 l'agent pourra faire valoir ses droits au titre des campagnes d'avancement d'échelon accéléré et des promotions à la hors classe et à la classe exceptionnelle au titre de l'année 2025. À défaut, si l'agent transmet ses pièces justificatives entre le 1^{er} février et le 31 mai 2025, la prise en compte de ses droits à l'ancienneté sera effective au titre des campagnes de l'année 2026.

Les documents fournis pour la prise en compte de ces périodes devront permettre de justifier les périodes d'activités présentées pour le maintien des droits à l'avancement. Dans le cas d'une activité salariée, les bulletins de salaires et la copie des contrats de travail suffiront. En revanche, pour une activité relevant du statut d'auto-entrepreneur ou de la micro-entreprise, il conviendra de fournir un extrait Kbis ou l'une des pièces mentionnées dans l'arrêté du 14 juin 2019 fixant la liste des pièces justificatives permettant au fonctionnaire exerçant une activité professionnelle en position de disponibilité de conserver ses droits à l'avancement.

La période prise en compte au titre de l'avancement correspondra à la durée entre le premier jour du placement en disponibilité et le 31 décembre 2024.

II – La position de congé parental

1) Rappel des principes régissant les demandes de congé parental

Le congé parental est une position au cours de laquelle l'agent, bénéficiant d'un congé non rémunéré, cesse son activité pour élever un enfant.

2) Conditions d'octroi

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

Les dispositions du décret n° 2012-1061 du 18 septembre 2012 prévoient que les deux parents peuvent bénéficier simultanément d'un congé parental pour un même enfant.

Il peut être accordé aux maîtres contractuels ou agréés :

- parent d'un enfant ;
- assurant la charge d'un enfant en application d'une décision lui en confiant la charge (enfant adopté, enfant sous autorité d'un tuteur en cas de décès des parents ou de déchéance des droits parentaux ...) ;
- que l'exercice des fonctions soit à temps complet, incomplet ou à temps partiel.

3) Durée du congé parental

Le congé parental est accordé par périodes **de 2 à 6 mois renouvelables**. Il est nécessairement pris de manière continue. Il ne peut être fractionné.

Ainsi, si une reprise d'activité intervient avant les trois ans de l'enfant, il n'est pas envisageable de bénéficier d'une nouvelle période de congé parental au titre du même enfant.

Il peut être renouvelé dans la limite des durées maximales suivantes :

* Naissance

Nombre d'enfants nés simultanément	Durée maximale du congé parental
1	Jusqu'au 3 ^{ème} anniversaire de l'enfant
2	Jusqu'à l'entrée à l'école maternelle des enfants
3 ou plus	5 prolongations possibles au maximum jusqu'au 6 ^{ème} anniversaire du plus jeune des enfants

* Adoption

Nombre d'enfants adoptés	Durée maximale du congé parental
1 ou 2	3 ans à partir de la date d'arrivée au foyer de l'enfant ou des enfants de moins de 3 ans 1 an à partir de la date d'arrivée au foyer de l'enfant ou des enfants de plus de 3 ans et de moins de 16 ans
3 ou plus	5 prolongations possibles au maximum jusqu'au 6 ^{ème} anniversaire du plus jeune des enfants

Dans les deux situations, la dernière période de congé peut être inférieure à la durée légale pour respecter les durées maximales autorisées.

Pour l'agent en engagement à durée déterminée, le congé ne peut pas aller au-delà de la date de fin de l'engagement.

Si une nouvelle grossesse ou adoption survient pendant le congé, il prend fin automatiquement à la date à partir de laquelle l'agent bénéficie de son congé de maternité, d'adoption ou de paternité.

À la fin de ce congé, il a alors droit à un nouveau congé parental pour son ou ses nouveaux enfants, dans les mêmes conditions que pour le premier enfant.

Avec l'accord de l'administration, la durée du congé parental peut être réduite, quelle que soit la période de congé (première période, renouvellement, dernière période).

4) Demande

La demande de congé parental doit être présentée au moins **deux mois avant** le début du congé. Ce dernier peut débuter à tout moment après la naissance de l'enfant, un congé de maternité, de paternité ou d'adoption, ou lors de l'arrivée au foyer d'un enfant n'ayant pas atteint l'âge de la fin de l'obligation scolaire, adopté ou confié en vue de son adoption. Ainsi, un agent peut reprendre son activité professionnelle après son congé de maternité et demander ultérieurement un congé parental si son enfant a moins de trois ans.

Le renouvellement doit être demandé au moins **un mois avant** la fin du congé parental.

III – Calendrier de dépôt des demandes

Il est demandé à tous les enseignants souhaitant bénéficier d'une disponibilité ou d'un congé parental durant l'année scolaire 2025-2026 de formuler leur demande sur le formulaire joint en annexe, qu'il s'agisse d'une première demande ou d'un renouvellement.

Les demandes doivent être transmises au département de l'enseignement privé de l'académie de Nice, par courriel à l'adresse suivante : personnels.enseig-ep@ac-nice.fr, avant le 13 janvier 2025, délai de rigueur, en précisant les nom-prénom de l'agent ainsi que son dernier établissement d'affectation dans l'objet du courriel.

Je vous remercie de bien vouloir assurer la plus large diffusion de la présente circulaire et de ses annexes, auprès des personnels enseignants placés sous votre autorité, y compris de ceux qui seraient momentanément absents.

Fait à Nice, le 20 novembre 2024

La rectrice de l'académie de Nice

Natacha CHICOT

SIGNE