

L'inspecteur d'académie,  
directeur des services départementaux  
de l'Éducation nationale

à

Mesdames et Messieurs  
les maîtres contractuels et délégués  
des écoles privées sous contrat d'association  
et sous contrat simple

S/C de Mmes et M. les chefs d'établissement

Marseille, le 1<sup>er</sup> septembre 2009

**OBJET :** Transposition aux maîtres contractuels et agréés des dispositions applicables aux fonctionnaires en matière de congés et de disponibilités et questions statutaires et conditions de service applicables aux maîtres délégués

**Réf. :** Décret n° 2008-1429 du 19 décembre 2008

Articles R.914-57 et 58 du Code de l'éducation ; décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 ;  
circulaire n° 1262 du 26 novembre 2007

La présente note a pour objet de préciser les modalités de mise en œuvre des nouvelles dispositions, ainsi que les règles de protection des services afférentes. Vous trouverez en annexe, 3 tableaux récapitulants, pour les congés et les disponibilités, les règles applicables et les protections assurées, tant pour les maîtres contractuels et agréés (annexes I et II) que pour les maîtres en contrat provisoire (annexe III).

## MAITRES CONTRACTUELS ET AGREES

L'article R-914-105 du décret n° 2008-1429 du 19 décembre 2008 portant codification des dispositions réglementaires applicables aux maîtres contractuels et agréés des établissements d'enseignement privés sous contrat, transpose à ces derniers, **à compter du 1er septembre 2009**, les congés, disponibilités et autorisations d'absence applicables aux enseignants titulaires du public.

### 1 - Congés (cf. annexe I)

Les congés et autorisations d'absence auxquels ont droit les enseignants du public sont d'ores et déjà applicables aux maîtres du privé. La seule modification concerne le **congé de formation professionnelle**. Actuellement ce congé est accordé pour un an. Sa durée sera portée, comme pour les fonctionnaires, à **trois ans** dont **une année indemnisée**.

### 2 - Disponibilités (cf. annexe II)

La principale innovation résulte de la transposition aux maîtres contractuels et agréés de l'ensemble des disponibilités dont bénéficient les enseignants titulaires du public. Ces disponibilités sont de trois sortes :

#### 2.a : Disponibilité d'office

Cette disponibilité était d'ores et déjà appliquée aux maîtres contractuels et agréés sous la dénomination « congé non rémunéré pour raisons de santé ».



## 2.b : Disponibilités accordées de droit

Deux situations, actuellement couvertes par l'octroi d'un congé non rémunéré, devront désormais faire l'objet d'une **demande préalable** de disponibilité.

- disponibilité pour élever un enfant âgé de moins de huit ans ou pour donner des soins à un enfant à charge, au conjoint, au partenaire avec lequel il est lié par un pacte civil de solidarité ou à un ascendant atteint d'un handicap nécessitant la présence d'une tierce personne ;
- disponibilité accordée au maître titulaire de l'agrément mentionné aux articles L. 225-2 et L. 225-17 du code de l'action sociale et des familles lorsqu'il se rend dans les départements d'outre-mer, les collectivités d'outre-mer et la Nouvelle Calédonie ou à l'étranger en vue de l'adoption d'un ou de plusieurs enfants.

**Les trois situations suivantes sont en revanche nouvelles et prennent effet à compter du 1er septembre 2009 :**

- disponibilité pour donner des soins au conjoint, au partenaire avec lequel il est lié par un pacte civil de solidarité, à un enfant ou à un ascendant à la suite d'un accident ou d'une maladie grave ;
- disponibilité pour suivre son conjoint ou le partenaire avec lequel il est lié par un P.A.C.S. 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 ;
- disponibilité accordée, pendant la durée de son mandat, au maître qui exerce un mandat d'élu local.

## 2.c : Disponibilités accordées sous réserve des nécessités du service

**Ces disponibilités n'étaient pas, jusqu'au 31 août 2009, applicables aux maîtres de l'enseignement privé :**

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

## 3 - Règles applicables en matière de protection des services

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

Dans l'enseignement privé, la protection des services souvent trop longue a conduit à multiplier les recrutements de maîtres délégués. C'est pourquoi, s'agissant de la protection des services, les règles retenues sont inspirées de celles applicables pour les fonctionnaires, qui assurent le retour à l'emploi mais ne protègent le service que dans des cas limitativement énumérés (congés de maladie ou de longue maladie).

### 3.a : Congés

Le service du maître reste protégé pendant toute la durée du congé, **à l'exception du congé parental**. Pour ce dernier, qui est d'une durée maximale de trois ans, le service est protégé pendant **une durée d'un an**. Si le congé parental est demandé en début d'année scolaire, le service est protégé jusqu'à la fin de l'année scolaire. Si la demande de congé parental est faite en cours d'année scolaire, le service est protégé jusqu'à la fin de l'année scolaire suivante.

### 3b : Disponibilités

S'agissant des disponibilités d'office et de droit, comme des disponibilités accordées sous réserve des nécessités de service, la règle qui s'applique est, comme dans la fonction publique, **l'absence de protection** de service, à l'exception d'une protection d'un an pour :

- la disponibilité pour donner des soins au conjoint, au partenaire avec lequel il est lié par un P.A.C.S., à un enfant ou à un ascendant à la suite d'un accident ou d'une maladie graves ;
- la disponibilité pour élever un enfant âgé de moins de huit ans ou pour donner des



soins à un enfant à charge, au conjoint, au partenaire avec lequel il est lié par un P.A.C.S. à un ascendant atteint par un handicap nécessitant la présence d'une tierce personne.

#### **4 – Situations particulières**

##### **4.a : maîtres agréés à titre définitif en fonctions dans des classes sous contrat simple**

Je vous rappelle que les services vacants dans les classes sous contrat simple sont pourvus par le chef d'établissement, après agrément par les autorités académiques des maîtres qu'il propose (article R. 914-53 du code de l'éducation). En conséquence, les règles en matière de protection des services sont applicables pour les maîtres agréés exerçant dans les classes sous contrat simple dans les conditions qui régissent leur recrutement.

**Toutefois, dans les cas où les maîtres agréés bénéficient d'un des congés de la position d'activité (cf. I du tableau joint en annexe I), la protection du service est assurée dans les mêmes conditions que pour les maîtres exerçant dans les classes sous contrat d'association.**

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

##### **4.b : maîtres en contrat provisoire (cf. annexe III)**

L'article R. 914-43 du code de l'éducation précise que les maîtres en contrat provisoire bénéficient des dispositions du décret n° 94-874 du 7 octobre 1994 fixant les dispositions communes applicables aux stagiaires de l'État et de ses établissements publics. Les maîtres en contrat provisoire bénéficient donc de la totalité des congés accordés aux stagiaires de l'État dans les conditions et selon les modalités décrites à l'annexe III.

##### **4.c : situations en cours**

Pour les maîtres qui bénéficient **actuellement** d'un congé, les dispositions antérieures continuent de s'appliquer. Toutefois, lors du renouvellement d'un congé ou d'une disponibilité, les nouvelles règles leur sont appliquées.

Exemple : un maître, en congé parental à compter du 1er octobre 2008, sollicite le renouvellement de ce congé à compter du 1 avril 2009, la protection de son service sera alors assurée, selon les nouvelles règles, durant l'année scolaire 2009-2010.

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

**Les demandes de réintégration suite à un congé parental ou à une disponibilité seront traitées prioritairement.**

Ainsi, sera examinée en priorité 1 au sens de la circulaire n° 05-2602 du 28 novembre 2005 relative au mouvement des maîtres, la demande de réintégration du maître en congé parental ou en disponibilité, dès lors que sa demande de réintégration est formulée **dans le département où il exerçait avant son congé ou sa mise en disponibilité. Si le maître sollicite une mutation dans un autre département, sa demande sera alors traitée au même rang qu'une demande de mutation, en priorité 2.**

#### **MAITRES DELEGUES**

Les dispositions des circulaires n° 2001-054 du 28 mars 2001 et n°7-0221 du 3 avril 2007 relatives aux maîtres délégués sont annulées.

#### **I – Maîtres délégués exerçant dans les établissements sous contrat d'association du premier degré**

Selon l'article du code de l'éducation cité en référence « les maîtres délégués exerçant dans les établissements sous contrat d'association sont soumis, pour la détermination de



leurs conditions d'exercice et de cessation de fonctions, aux règles applicables aux personnels enseignants non titulaires de l'enseignement public».

Cet article précise qu'ils « bénéficient dans les mêmes conditions de ces derniers... du régime de congés de toute nature ainsi que d'autorisation d'absence ».

### **1.a : Régime des congés de toute nature (cf. annexe IV)**

Il convient de se référer au tableau joint à la présente, recensant tous les congés auxquels les maîtres délégués peuvent prétendre, leurs conditions d'octroi, de maintien du traitement et de réemploi.

Les maîtres délégués sont soumis pour les risques maladie, maternité, paternité, adoption, accidents du travail et maladie professionnelle aux règles du régime général de la Sécurité Sociale. A ce titre, ils perçoivent des indemnités journalières pendant leurs congés pour raisons de santé, sommes reversées à l'administration dès lors que leur traitement est maintenu.

Ces congés ne peuvent être octroyés que dans la limite de l'engagement du maître et « ne peuvent être attribués au-delà de la période d'engagement restant à courir ». De même, le réemploi n'est assuré que pour les maîtres délégués titulaires d'un contrat à durée indéterminée (CDI) ou dont le terme du contrat à durée déterminée (CDD) est postérieur au terme du congé. Dans cette dernière situation, le réemploi n'est assuré que « pour la période restant à courir avant le terme du contrat ».

Par ailleurs, le maintien du traitement pendant les congés pour raisons de santé est subordonné à des conditions de durée de services. Cette ancienneté est décomptée à partir « de la date à laquelle le contrat », y compris lorsqu'il a été renouvelé, « a été initialement conclu ». Dans ce décompte, les périodes de congés avec traitement sont considérées comme « des périodes d'activité effective » et les périodes de congés sans traitement « ne font pas perdre l'ancienneté de service acquise avant leur octroi ».

Enfin, l'octroi du congé parental, du congé pour élever un enfant de moins de huit ans ou pour donner des soins à un enfant à charge, au conjoint ou à un ascendant, du congé pour suivre son conjoint et du congé pour convenances personnelles est soumis à une double condition :

- être employé de manière continue ;
- justifier d'une ancienneté de services minimale allant de un à trois ans.

### **1.b : Régime des autorisations d'absence (cf. annexe V)**

Il convient de distinguer les autorisations facultatives, accordées dans la mesure permise par le service, des autorisations de droit. Il y a lieu de se reporter au tableau n°5 joint à la présente note.

## **II. Les maîtres délégués exerçant dans les établissements sous contrat simple :**

Les maîtres délégués exerçant dans les établissements sous contrat simple sont employés par ces derniers et sont, à ce titre, soumis aux seules dispositions du code du travail. Leurs congés pour raisons de santé sont ainsi indemnisés par le régime général de la Sécurité Sociale et la rémunération versée par l'Etat est suspendue le temps du congé.

Je vous invite à saisir mes services de toute question relative à la mise en œuvre de ces dispositions.

Pour l'Inspecteur d'Académie  
Le Secrétaire Général  
signé

**Michel RICARD**