



**RÉGION ACADÉMIQUE
ÎLE-DE-FRANCE**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

DIVISION DES ENSEIGNANTS DU PRIVE

Pôle Ressources Humaines
Division des personnels enseignants du privé
Affaire suivie par :
Zahia Legal
Cheffe de bureau DEP1
Tél : 01 44 62 42 29
Mél : ce.dep1@ac-paris.fr

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

Paris, le 06 février 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 directrices et messieurs les directeurs
des écoles maternelles et élémentaires de
l'enseignement privé sous contrat

24AN0028

Objet : Modalités de service des maîtres des établissements privés sous contrat du 1^{er} degré à la rentrée scolaire 2024-2025

Références :

- Décret n°82-624 du 20 juillet 1982, modifié, relatif à l'exercice des fonctions à temps partiel ;
- Décret n°2013-77 du 24 janvier 2013 relatif à l'organisation du temps scolaire dans les écoles maternelles et élémentaires ;
- Circulaire DAF D1 n°2013-101 du 14 juin 2013 relative à la mise en œuvre des nouveaux rythmes scolaires : travail à temps partiel et décharges des directeurs dans les écoles privées sous contrat ;
- 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°2012-347 du 12 mars 2012 (article 57) ;
- Loi n°2023-270 du 14 avril 2023 de financement rectificative de la sécurité sociale pour 2023 ;
- Décret n°85-986 du 16 septembre 1985 modifié, relatif au régime particulier de certaines positions des fonctionnaires de l'Etat et à certaines modalités de mise à disposition et de cessation définitive de fonctions ;
- Décret n°2019-234 du 27 mars 2019 modifiant certaines conditions de la disponibilité dans la fonction publique.

Annexes : formulaires de demande (8)

Publics concernés : les maîtres contractuels et agréés à l'échelle de rémunération des professeurs des écoles et instituteurs

Calendrier : la date de limite d'envoi est fixée au mercredi 13 mars 2024

I – RAPPEL DES PRINCIPES GENERAUX

En application de l'article 1^{er} du décret 78-252 du 8 mars 1978 modifié, les maîtres contractuels ou agréés à titre définitif sont soumis, pour la détermination de leurs conditions de service, aux dispositions applicables aux personnels de l'enseignement public, sauf pour ce qui concerne le dispositif relatif à la surcotisation pension civile (cotisation à taux plein pour la retraite, bien qu'en exercice à temps partiel), qui renvoie au Code des pensions civiles et militaires, dont ne relèvent pas les maîtres de l'enseignement privé sous contrat.

Quelle que soit l'organisation du temps scolaire retenue, le service des enseignants est de 24 heures d'enseignement devant tous les élèves auxquelles s'ajoutent 3 heures hebdomadaires en moyenne annuelle, soit 108 heures annuelles, consacrées à diverses activités précisées dans la circulaire du 4 février 2013 citée en référence.

Les établissements d'enseignement privés sous contrat demeurent libres d'organiser les 24 heures d'enseignement hebdomadaires ainsi que les heures d'activités pédagogiques complémentaires (APC). L'organisation des services d'enseignement, dans les classes sous contrat, fait l'objet d'un tableau de service soumis aux autorités académiques (articles R 442-35 et R 442-50 du code de l'éducation).

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.

II – LE TEMPS PARTIEL

Les demandes doivent être formulées en complétant les annexes I ou II en fonction du temps partiel sollicité.

Qu'il soit de droit ou sur autorisation, le service à temps partiel se détermine de la manière suivante :

- D'une part, la quotité est calculée en rapportant les heures correspondant aux demi-journées effectuées, éventuellement de durées effectives différentes selon l'organisation de la semaine scolaire arrêtée dans chaque école, au service d'enseignement de 24 heures pour un temps complet ;
- D'autre part, le calcul du service annuel de 108 heures tel qu'il est décrit dans la circulaire du 4 février 2013 est effectué au prorata de la quotité de temps partiel résultant du nombre de demi-journées libérées. Au sein de ce service, les différentes activités sont proratisées.

Le temps partiel consiste à libérer un nombre entier de demi-journées (au moins deux). La quotité de travail d'un maître contractuel ou agréé ne peut pas être inférieure à 50%.

Le temps partiel est accordé pour une année scolaire. Les enseignants doivent donc renouveler leur demande chaque année même s'ils ne changent pas d'établissement ou de quotité de travail.

L'autorisation de travailler à temps partiel est suspendue automatiquement pendant la durée d'un congé pour maternité, paternité ou adoption. Les maîtres sont alors rémunérés à temps plein.

Les enseignants à temps partiel peuvent bénéficier des quotités d'exercice suivantes : 50%, 75%, ou 80% de la durée hebdomadaire de service des agents exerçant les mêmes fonctions à temps complet.

Le temps partiel à 80% s'effectue dans un cadre annuel. Les demi-journées libérées ainsi que les périodes de récupération sont fixées en lien avec le service académique.

Le temps partiel à 80% est composé d'une période à temps plein (du 1^{er} septembre jusqu'au 20 octobre 2024, sous réserve du calendrier scolaire 2024/2025) et d'une période à temps partiel.

Le temps partiel sur autorisation (annexe 1)

Les demandes de temps partiels ne sont pas de droit et doivent être motivées. 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.

Les maîtres du 1^{er} degré peuvent exercer à temps partiel sur autorisation, sous réserve des nécessités de continuité et de fonctionnement du service :

- soit en accomplissant une durée hebdomadaire de service, organisée dans un cadre mensuel, égale à la moitié de l'obligation de service d'un maître à temps complet ;
- soit en accomplissant un service hebdomadaire réduit de 2 demi-journées par rapport à un service à temps complet ;

Dans le cadre du temps partiel sur autorisation, le complément de service est prioritairement assuré par un maître contractuel ou agréé.

Dans le cadre du temps partiel sur autorisation, le maître qui souhaite augmenter sa quotité de travail doit obligatoirement participer au mouvement (déclarer son intention de muter puis candidater sur un poste dans son établissement ou un autre).

Le temps partiel de droit (annexe 2)

Dans le cadre du temps partiel de droit, le complément de service est assuré par un maître délégué.

Ce complément de service n'est pas vacant mais est protégé afin que l'agent puisse retrouver l'intégralité du poste à l'issue de la période.

Le temps partiel de droit est accordé au maître qui en fait la demande, dès lors qu'il est titulaire d'un poste à temps complet et dans les cas suivants :

- **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.

Le temps partiel peut débuter à tout moment à condition que le maître en fasse la demande deux mois à l'avance. L'autorisation court alors jusqu'à la fin de l'année scolaire et le maître devra faire une demande de renouvellement pour l'année suivante.

Cette modalité de service peut être accordée à l'un et/ou l'autre des deux parents.

- **soins au conjoint** (marié, pacsé ou concubin) ou un ascendant atteint d'un handicap nécessitant la présence d'une tierce personne ou victime d'un accident ou d'une maladie grave

L'enseignant ou l'enseignante devra produire un document attestant du lien de parenté l'unissant à son ascendant ou de sa qualité de conjoint et à la production de certificats médicaux attestant de la gravité de la maladie et/ou à la détention de la carte d'invalidité ou au versement de l'allocation pour adultes handicapés.

- **soins à un enfant à charge** atteint d'un handicap nécessitant la présence d'une tierce personne ou victime d'un accident ou d'une maladie grave.

L'attribution de ce temps partiel est subordonnée à la production de certificats médicaux attestant de la gravité de la maladie ou au versement de l'allocation d'éducation spéciale.

- **agent en situation de handicap bénéficiant de l'obligation d'emploi** (relevant d'une des catégories visées au 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 maîtres 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-dessous 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.

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 ou l'enseignante devra faire parvenir au bureau DEP 1 une demande écrite, sous couvert du chef d'établissement, **au moins 2 mois avant** la date de fin du temps partiel de droit.

Rappel :

La période de temps partiel de droit expire à la date du troisième anniversaire de l'enfant. Les maîtres peuvent en cours d'année :

- reprendre leurs fonctions à temps complet ;
- ou être placés, sur leur demande et sous réserve des nécessités de service (notamment compte tenu de la divergence entre les quotités du temps partiel de droit et celles du temps partiel autorisé), à temps partiel sur autorisation jusqu'à la fin de l'année scolaire.

Cas de la création 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 et la loi « déontologie » de 2016.

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.

III - LA DISPONIBILITE

La mise en disponibilité effectuée à la demande des maîtres des établissements privés est accordée de droit ou sous réserve des nécessités de service.

Elle est formulée par écrit, sur présentation du formulaire joint.

J'attire 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.

Disponibilité de droit (annexe 3)

Le maître peut demander une disponibilité pour :

- donner des soins à son conjoint, au partenaire avec lequel il est lié par un PACS, à un enfant ou un ascendant à la suite d'un accident ou d'une maladie grave d'une durée de trois ans, renouvelable deux fois sur présentation d'une attestation du praticien hospitalier ;
- 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 d'une durée de trois ans, renouvelable sur présentation d'un justificatif des soins ou du handicap ;
- 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 d'une durée de trois ans, renouvelable sur présentation d'une attestation de l'employeur du conjoint ;
- 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 sur présentation de la copie de l'agrément d'adoption ;
- exercer un mandat d'élu local durant la durée du mandat.

Disponibilité sous réserve des nécessités du service (annexe 4)

L'enseignant ou l'enseignante peut demander une disponibilité pour :

- convenances personnelles sur demande dans la limite de dix ans sur l'ensemble de la carrière ;
- études ou recherches présentant un intérêt général d'une durée de trois ans, renouvelable une fois sur justificatif d'inscription ou de poursuite d'études ;
- créer ou reprendre une entreprise d'une durée de deux ans maximum sur présentation de l'inscription au registre du commerce dès création de l'entreprise.

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

La disponibilité pour convenances personnelles ne peut excéder 10 ans sur l'ensemble de la carrière. Elle est subordonnée à une reprise d'activité d'au moins 18 mois après une première période de 5 ans.

La disponibilité pour création d'entreprise est limitée à 2 ans.

IV - LE CONGÉ PARENTAL, CONGÉ DE PRÉSENCE PARENTALE, CONGÉ DE SOLIDARITÉ FAMILIALE, CONGÉ DE PROCHE AIDANT

4.1 Le congé parental est accordé de droit (annexe 5)

- soit après la naissance de l'enfant, après un congé de 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.

Elle 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.

A 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.

4.2 Le congé de présence parentale (annexe 6)

Un congé de présence parentale peut être accordé au maître 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 ou l'enseignante 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, par voie hiérarchique, le calendrier mensuel de ses jours 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 chef d'établissement, à la DEP1, 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 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.

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

L'enseignant ou l'enseignante 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 ou elle choisit de réduire son activité professionnelle, l'enseignant ou l'enseignante peut prendre ce congé sous la forme d'un temps partiel à 50%, 75% 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 du congé et la modalité choisie par l'agent ou l'agente.

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 d'une attestation du médecin de la personne malade.

La demande doit être adressée par courrier, sous le visa du chef(fe) d'établissement : par voie électronique à ce.dep1@ ou par voie postale au rectorat de Paris, bureau DEP1, 12 boulevard d'Indochine, CS 40 049, 75933 Paris Cedex 19.

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.

4.4 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 d'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 être également 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 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 par courrier, sous le visa du chef(fe) d'établissement : par voie électronique à ce.dep1@ ou par voie postale au rectorat de Paris, bureau DEP1, 12 boulevard d'Indochine, CS 40 049, 75933 Paris Cedex 19.

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 des 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 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.

V - DEPART EN RETRAITE

La demande est formulée par écrit, sur papier libre ou sur présentation du formulaire en annexe 7, à adresser au bureau DEP 1 qui transmettra le dossier à compléter à l'enseignant ou enseignante.

5.1 Conditions

A 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.

Les enseignants et enseignantes du premier degré peuvent désormais partir à la date anniversaire à laquelle ils ont atteint l'âge légal pour faire valoir leurs droits.

Le maître du privé sous contrat relève du régime général de la sécurité sociale. Il ou elle 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 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).

Des dérogations à la limite d'âge d'activité peuvent être accordées (annexe 8) :

A/ Dérogation de droit :

- dérogation pour enfants : si l'enseignant ou l'enseignante a des enfants à charge au moment d'atteindre cet âge limite (un an supplémentaire par enfant dans la limite de trois ans), ou parce qu'à la date de son cinquantième anniversaire il était parent d'au moins trois enfants vivants (une année supplémentaire).

B/ Dérogation sur autorisation :

- dérogation pour carrière incomplète : si l'enseignant ou l'enseignante 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 ou elle atteint l'âge limite d'activité, il ou elle 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 ;
- dérogation pour maintien en fonction jusqu'à 70 ans : l'enseignant ou l'enseignante 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 ;
- dérogation pour maintien en fonction jusqu'en fin d'année scolaire en cours.

Le rectorat peut répondre défavorablement aux demandes de dérogation sur autorisation 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.

5.2 La retraite progressive

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.

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

La demande d'autorisation doit être adressée, sur papier libre ou à l'aide du formulaire dédié, sous couvert du chef d'établissement accompagnée du relevé de carrière ou de la validation de la demande par la CNAV.

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 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 1).

Le service à temps partiel prend effet à compter du 1^{er} septembre de l'année scolaire suivante.

5.3 La retraite additionnelle

Un régime additionnel de retraite est ouvert aux maîtres de l'enseignement privé sous contrat faisant valoir leurs droits à la retraite du régime général ou bénéficiaires du RETREP.

La demande est formulée par écrit, sur papier libre et transmise au bureau DEP 1. Un formulaire à compléter sera envoyé aux intéressés.

5.4 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.

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 ou la titulaire d'une pension de retraite 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 ou elle bénéficie des avantages temporaires de retraite au titre du RETREP
- La Caisse d'assurance vieillesse (CNAV) et les régimes complémentaires (AGIRC, ARRCO) s'il ou elle 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.

<p>VI – Rappel modalités de service : ENSEIGNANTS ETRANGERS HORS UNION EUROPEENNE ET ESPACE ECONOMIQUE EUROPEEN</p>
--

Je vous rappelle qu'aux termes de l'article L.914-3 du code de l'Education, modifié par la loi dit Gatel n°2018-266 du 13 avril 2018, « nul ne peut [...] être chargé d'un enseignement dans un établissement privé 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 et enseignantes sont soumis à une condition de nationalité : être français ou ressortissant d'un autre Etat membre de l'Union européenne ou d'un autre Etat 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'Etat et du procureur de la République.

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.**

Il vous est demandé d'informer les enseignants étrangers sollicitant un poste, qu'ils doivent faire parvenir à DEP 1 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 dans lequel ils demandent une dérogation à la condition de nationalité, en précisant :

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

Aucune prise en charge administrative et financière ne peut être assurée sans l'accord favorable à la demande de dérogation à la condition de nationalité.

Je vous prie de bien vouloir, dès réception, porter ces informations à la connaissance de tous les maîtres contractuels et agréés à l'échelle de rémunération des professeurs des écoles et instituteurs placés sous votre autorité, y compris aux absents éventuels et transmettre au bureau DEP 1 **au plus tard le mercredi 13 mars 2024, délai de rigueur** :

- **Les formulaires de temps partiel dûment complétés et signés**
- **Les demandes de mise en disponibilité**
- **Les demandes de congé parental et de prolongation du congé parental**

<p>Le formulaire de demande de retraite doit être transmis au minimum 6 mois avant la date de début souhaitée de retraite</p>
--

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

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 pour l'enseignement scolaire,
Et par délégation,
Le secrétaire générale adjoint,
Directeur des ressources humaines

signé

Thibaut PIERRE

P.J. : annexes

Annexe 1 : Demande d'exercice à temps partiel sur autorisation

Annexe 2 : Demande d'exercice à temps partiel de droit

Annexe 3 : Demande de mise en disponibilité de droit

Annexe 4 : Demande de mise en disponibilité sous réserve des nécessités de service

Annexe 5 : Demande de congé parental et de réintégration après congé parental

Annexe 6 : Demande de congé de présence parentale

Annexe 7 : Demande d'admission à la retraite

Annexe 8 : Demande de poursuite d'activité au-delà de la limite d'âge