



Guide carrière

éducation
Sud
Union
syndicale
Solidaires

www.sueducation.org

SOMMAIRE

Sommaire.....	3
Échelons et grades.....	4
Promotions, changement d'échelon.....	5
Le déroulement du RDV de carrière (1er degré).....	5
Le déroulement du RDV de carrière (2d degré).....	7
Grille d'évaluation du RDV de carrière (1er et 2d degré).....	11
Contester son appréciation finale : voie de recours.....	12
Peut-on refuser le RDV de carrière ?.....	13
Lettre modèle de refus.....	14
PPCR, RDV de carrière : les positions de SUD éducation.....	15
Disponibilités, détachement.....	18
Détachement	18
Disponibilité	19
Temps partiels de droit.....	22
Temps partiels sur autorisation.....	23
Congé formation.....	24
Compte personnel de formation.....	25

ÉCHELONS ET GRADES

Le principe du déroulé de la carrière des fonctionnaires est celui d'une grille qui associe des échelons avec des indices, qui déterminent le salaire. Plus on avance dans la carrière, plus on augmente dans les échelons. Ces échelons sont répartis en plusieurs grades. Le déroulé de la carrière (nombre d'échelons, nombre et intitulé des grades) est propre à chaque corps. Les personnels non-titulaires n'ont pas de déroulé de carrière attaché à leur statut : de ce fait, obtenir des rectorat ou du ministère des grilles pour les personnels non-titulaires est toujours un combat, et le résultat est rarement satisfaisant. Le premier grade des enseignant-e-s, CPE et psyEN s'appelle la classe normale. Le second s'appelle la hors classe. Le troisième et dernier grade s'appelle la classe exceptionnelle.

Le déroulé de la carrière des PE, certifié-e-s, PEPS, PLP, CPE et psyEN est le suivant :

- 11 échelons dans la classe normale
- 7 échelons dans la hors classe
- 7 échelons dans la classe exceptionnelle

Le déroulé de la carrière des agrégé-e-s est le suivant :

- 11 échelons dans la classe normale
- 6 échelons dans la hors classe
- 7 échelons dans la classe exceptionnelle

Toutes les grilles indiciaires sont disponibles à l'adresse :

www.sudeducation.org/ressources/carrieres

PROMOTIONS, CHANGEMENT D'ÉCHELON

Le déroulement du RDV de carrière (1er degré)

Au début de l'été vous recevez un mail sur votre boîte professionnelle, vous informant que vous êtes éligible dans le cadre du PPCR, au « rendez-vous » de carrière.



Chaque collègue PE sera reçu-e dans le cadre de ce que le ministre nomme les « rendez-vous de

carrière ». Ces rendez-vous auront lieu 4 fois à des instants fixes de nos parcours professionnels mais seuls les trois premiers donneront lieu à des évaluations contrairement au système précédent dans lequel les inspections pouvaient intervenir de manière très aléatoire d'un-e collègue à l'autre, d'une circonscription à l'autre.

Premier rendez-vous : passage de l'échelon 6 à l'échelon 7. Le rendez-vous de carrière doit avoir lieu lorsqu'au 31 août de l'année scolaire en cours, vous êtes dans la deuxième année de l'échelon 6.

Second rendez-vous : passage de l'échelon 8 à l'échelon 9. Le rendez-vous de carrière doit avoir lieu lorsqu'au 31 août de l'année scolaire en cours, vous êtes au 8e échelon depuis entre 18 et 30 mois.

Troisième rendez-vous : au moment du passage à la hors-classe. Le rendez-vous de carrière doit avoir lieu lorsqu'au 31 août de l'année scolaire en cours, vous êtes dans la deuxième année de l'échelon 9.

Enfin un quatrième rendez-vous, qui ne donnera pas lieu à une évaluation, permettra d'accéder à la « classe exceptionnelle » dans les mêmes conditions qu'à la hors classe à partir de l'année 2024-2025.

Chacun de ces moments d'évaluation se déroulera de la même façon :

Une inspection suivie d'un entretien avec l'IEN de circonscription comme dans le système précédent.

Le rendez-vous de carrière doit être annoncé quinze jours (vacances scolaires incluses) à l'avance à l'agent-e.

Quels sont les documents obligatoires ?

Seuls quelques documents peuvent vous être demandés : le registre d'appel renseigné et complété, l'emploi du temps de la classe affiché ainsi que les livrets scolaires. Aucun autre document n'est obligatoire, malgré ce qu'écrit la hiérarchie. En particulier, le "document de référence" qui figure dans les guides officiels n'a aucune vocation à être rempli par l'enseignant-e ou envoyé en amont à l'inspecteur-ice.

Résultat

L'IEN de circonscription évalue à partir d'une grille nationale établie sur la base du référentiel de compétence de 2013 et comportant 11 items aux intitulés plus ou moins vagues. Pour chacun de ces items, il est attribué un niveau de maîtrise, parmi 4 possibilités, allant de la mention « à consolider », en passant par « satisfaisant » et « très satisfaisant » à celle d'« excellent ». Le tout sera regroupé dans un compte-rendu d'évaluation qui comportera une appréciation littérale de 10 lignes de la part de l'IEN.

- Ce compte-rendu d'évaluation sera communiqué à l'agent-e via son adresse mail professionnelle en fin d'année scolaire. À ce stade, l'agent-e dispose de quinze jours pour indiquer qu'il ou elle a pris connaissance du compte-rendu et formuler des observations.

- À la rentrée suivante, entre le 15 septembre et le 15 octobre selon votre situation, l'appréciation finale délivrée par le Dasen du rendez-vous de carrière est communiquée à l'agent-e.

C'est à partir de cet instant que peut être engagée la procédure de recours (voir la section « Contester son appréciation finale »).



En fonction des résultats de votre évaluation, vous pourrez bénéficier d'un avancement accéléré... mais dans la limite des places disponibles ! En effet seulement 30 % des personnels évalués pourront prétendre à bénéficier de cette mesure. Les 70 % restants avanceront au même rythme. Contrairement

à la précédente version il n'existe désormais plus que deux rythmes d'avancement. Mais, dans le principe, le système reste identique avec un avancement couplé à l'évaluation sur la base de quotas. Il demeure foncièrement injuste. Les 30 % les mieux notés avanceront à l'échelon suivant (7 ou 9) un an avant les autres.

Le déroulement du RDV de carrière (2d degré)

Au début de l'été vous recevez un mail sur votre boîte professionnelle, vous informant que vous êtes éligible dans le cadre du PPCR au « rendez-vous » de carrière.

Désormais, chaque professeur-e du second degré sera reçu-e dans le cadre de ce que le ministère nomme les « rendez-vous de carrière ». Ces rendez-vous auront lieu 4 fois à des instants fixes de nos parcours professionnels mais seuls les trois premiers donneront lieu à des évaluations contrairement au système précédent dans lequel les inspec-

tions pouvaient intervenir de manière très aléatoire d'un collègue à l'autre, d'une discipline à l'autre.

Premier rendez-vous : passage de l'échelon 6 à l'échelon 7. Le rendez-vous de carrière doit avoir lieu lorsqu'au 31 août de l'année scolaire en cours, vous êtes dans la deuxième année de l'échelon 6.

Second rendez-vous : passage de l'échelon 8 à l'échelon 9. Le rendez-vous de carrière doit avoir lieu lorsqu'au 31 août de l'année scolaire en cours, vous êtes au 8e échelon depuis entre 18 et 30 mois.

Troisième rendez-vous : au moment du passage à la hors-classe. Le rendez-vous de carrière doit avoir lieu lorsqu'au 31 août de l'année scolaire en cours, vous êtes dans la deuxième année de l'échelon 9.

Enfin un quatrième rendez-vous, qui ne donnera pas lieu à une évaluation, permettra à 10 % des collègues d'accéder à la « classe exceptionnelle ».

Chacun de ces moments d'évaluation se déroulera de la même façon :

- Une inspection suivie d'un entretien avec l'IPR comme dans le système précédent.
- Un entretien avec le chef d'établissement.

Le rendez-vous de carrière doit être annoncé quinze jours à l'avance, vacances scolaires non-inclues.

L'entretien avec le chef d'établissement pourra intervenir dans une période de 6 semaines après votre inspection. IPR et chef-fe-s d'établissements évaluent à partir d'une grille nationale établie sur la base du référentiel de compétence de 2013 et comportant items aux intitulés plus ou moins vagues (5 items pour l'IPR, 3 pour le ou la chef-fe d'établissement et 3 autres évalués conjointement). Pour chacun de ces items, il est alors attribué un niveau de maîtrise, parmi 4 possibilités, allant de la mention « à consolider », en passant par « satisfaisant » et « très satisfaisant » à celle d'« excellent ». Le tout sera

regroupé dans un compte rendu d'évaluation qui comportera également deux appréciations littérales de 10 lignes pour chacun des évaluateurs.

Quels sont les documents obligatoires ?

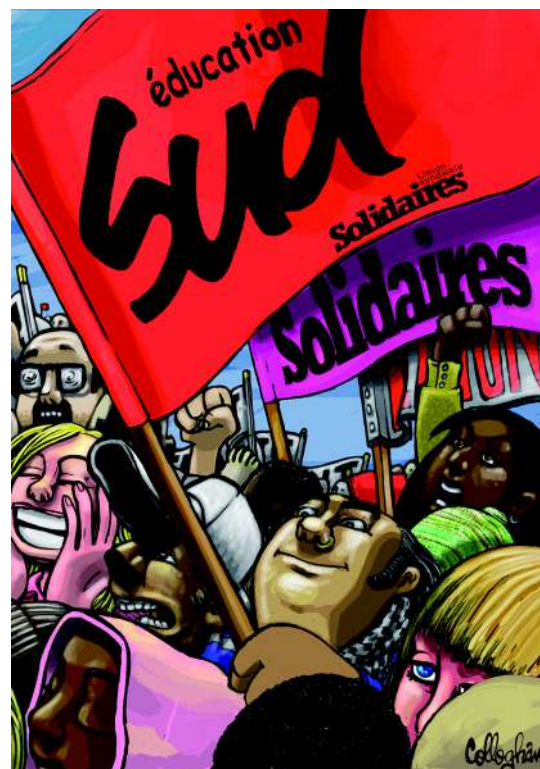
Dans le second degré, il faut être en mesure de présenter le cahier de texte (électronique ou non), les bulletins et le cahier d'appel (électronique ou non). Aucun autre document n'est obligatoire, malgré ce qu'écrit la hiérarchie. En particulier, le "document de référence" qui figure dans les guides officiels n'a aucune vocation à être rempli par l'enseignant-e ou envoyé en amont à l'inspecteur-ice.

- Ce compte-rendu d'évaluation sera communiqué à l'agent-e via son adresse mail professionnelle en fin d'année scolaire. A ce stade l'agent-e dispose de quinze jours pour indiquer qu'il a pris connaissance du compte rendu et formuler des observations.

- À la rentrée suivante, entre le 15 septembre et le 15 octobre selon votre situation, l'appréciation finale (délivrée par le Recteur pour les certifié-e-s/PLP et par le Ministre pour les agrégé-e-s) du rendez-vous de carrière est communiquée à l'agent-e. C'est à partir de cet instant que peut être engagée la procédure de recours (voir la section « Contester son appréciation finale »).

Résultat

En fonction des résultats de votre évaluation, vous pourrez bénéficier d'un avancement accéléré... mais dans la limite des places disponibles ! En effet seulement 30 % des personnels évalués pourront prétendre à bénéficier de cette mesure. Les 70 % restants avanceront au même rythme. Contrairement à la précédente version il n'existe désormais plus que deux rythmes d'avancement. Mais, dans le principe, le système reste identique avec un avancement couplé à l'évaluation sur la base de quotas. Il demeure



foncièrement injuste. Les 30 % les mieux notés avanceront à l'échelon suivant (7 ou 9) un an avant les autres.

Le plus gros problème de cette nouvelle évaluation réside dans le pouvoir accru confié aux chef-fe-s d'établissements sur l'avancement de carrière et les pratiques professionnelles. Ils et elles évaluent désormais des compétences aux contours flous mais qui s'immiscent sournoisement dans la sphère pédagogique. Auparavant, à travers la note administrative, le chef d'établissement évaluait majoritairement des aspects plutôt « objectifs » comme l'assiduité ou la ponctualité. Seule l'évaluation du « rayonnement » (sic) lui donnait une marge de manœuvre. Aujourd'hui celui-ci va pouvoir évaluer si les enseignants sont capables de « travailler en équipe », d'« installer et de maintenir un climat propice aux apprentissages » ou encore s'ils contribuent à « l'action de la communauté éducative ». À cela devra s'ajouter la co-évaluation de 3 autres items avec l'inspecteur.

Au delà du fait que les chef-fe-s d'établissement sont parfaitement incompétent-e-s en matière d'évaluation de la pédagogie des enseignant-e-s ou de leur manière de travailler, cette disposition renforce les équipes de direction dans le rôle de « premiers pédagogues » des établissements scolaires comme le réclament d'ailleurs leurs organisations syndicales. La



conséquence était attendue : nombreux sont les chef-fe-s à abuser de leurs nouveaux kits de petits managers pour imposer leurs vues sur les pratiques pédagogiques et professionnelles et diviser les équipes enseignantes. Ces dispositions infantilisantes amoindrissent un peu plus nos capacités d'actions individuelles et collectives alors que dans de nombreux établissements les équipes éducatives et les directions sont en conflit. Il faudra donc que les personnels soient toutes et tous très vigilant-e-s quant à cette nouvelle forme d'évaluation, et qu'ils construisent collectivement des stratégies pour y résister et élaborer ensemble des alternatives.

Grille d'évaluation du RDV de carrière (1er et 2d degré)

- # Maîtriser les savoirs disciplinaires et leur didactique.
- # Utiliser un langage clair et adapté et intégrer dans son activité la maîtrise de la langue écrite et orale par les élèves.
- # Construire, mettre en œuvre et animer des situations d'enseignement et d'apprentissage prenant en compte la diversité des élèves.
- # Organiser et assurer un mode de fonctionnement du groupe favorisant l'apprentissage et la socialisation des élèves.
- # Évaluer les progrès et les acquisitions des élèves.
- # Coopérer au sein d'une équipe.
- # Contribuer à l'action de la communauté éducative et coopérer avec les parents d'élèves et les partenaires de l'école/l'établissement.
- # Installer et maintenir un climat propice aux apprentissages.
- # Agir en éducateur responsable et selon des principes éthiques.
- # Accompagner les élèves dans leur parcours de formation.

S'engager dans une démarche individuelle et collective de développement professionnel

Contester son appréciation finale : voie de recours

Lors de la réception de votre compte-rendu de RDV de carrière en fin d'année scolaire il est possible de formuler des observations. Nous vous invitons à le faire si nécessaire. À partir de la réception de l'appréciation finale, entre le 15 septembre et le 15 octobre selon votre situation, il est possible de faire un recours. SUD éducation se tient à la disposition des collègues qui souhaiteraient contester leur appréciation finale.

1) En cas de désaccord il faut, dans un premier temps, formuler un recours gracieux par écrit en vue de demander la révision de l'appréciation finale du DASEN (pour le premier degré), du recteur (pour le second degré), ou du ministre (pour les agrégés). Ce recours doit être transmis par voie hiérarchique dans un délai de 30 jours francs suivant la notification de l'appréciation finale du rendez-vous de carrière. L'autorité hiérarchique compétente dispose de 30 jours francs pour répondre.



2) En cas de réponse défavorable, ou d'absence de réponse à expiration du délai de 30 jours francs, il est possible dans un second temps de saisir la CAPD (premier degré) ou la CAPA (second degré). Cette re-

quête doit être transmise par écrit, par voie hiérarchique, dans un délai de 30 jours francs. Toute requête doit être argumentée : contestation de la régularité de la procédure, avis illogiques ou contradictoires, non prise en compte de certaines activités ou missions, mention d'activités syndicales, mention d'absences pour raison médicale, anciennes notations et rapports d'inspection...

N'hésitez pas à contacter SUD éducation afin d'être accompagné-e dans cette démarche.

Peut-on refuser le RDV de carrière ?

Si l'administration présente toujours les inspections comme obligatoires légalement, il est pourtant tout à fait possible de les refuser. Dans l'ancien système, des collègues refusaient déjà l'inspection pour différentes raisons dans le premier et le second degré. Pour signaler son refus, il suffit de faire un courrier à l'inspection, par voie hiérarchique (voir exemple de courrier ci-dessous) et/ou en recommandé avec accusé de réception et/ou par mail pour garder des traces.

En principe, l'administration pourrait prendre des mesures de rétorsion même si celles-ci ne sont pas systématiques. Ces mesures sont très variables en fonction des académies, des inspecteurs-trices, des Dasen. Les sanctions peuvent être un rappel à l'ordre écrit, une convocation à un entretien hiérarchique accompagné d'un-e représentant-e syndical-e pour un « recadrage », ou encore un blâme. Le blâme étant une sanction du premier groupe, il n'est pas nécessaire de réunir une commission disciplinaire pour l'infliger à un-e enseignant-e, au bout de trois ans il doit être expurgé du dossier administratif. Dans beaucoup de cas, les collègues ayant refusé l'inspection n'ont comme seule sanction que d'avancer à l'ancienneté, comme c'est le cas pour 70 % des professeur-e-s en incluant celles et ceux qui acceptent l'inspection). De plus, chaque sanction peut être contestée. Quoiqu'il en soit, il est clair que plus nous serons en capacité de construire

un rapport de force et de solidarité avec les collègues en refus d'inspection, moins l'administration sera encline à sanctionner.

Nous rappelons que le refus d'inspection s'inscrit dans un combat plus large, de refuser l'évaluation, de s'opposer aux chef-fe-s de service, de marquer notre opposition au poids grandissant des chefs d'établissement qui sont invité-e-s désormais à nous évaluer sur des aspects pédagogiques et de lutter contre toutes formes de pressions hiérarchiques.

Avant d'entreprendre cette démarche, nous vous conseillons de vous rapprocher de notre syndicat pour bénéficier de conseils, appréhender les différentes situations qui peuvent se poser et pour connaître vos droits. Il est nécessaire de ne pas rester isolé-e-face à la hiérarchie.

Lettre modèle de refus

M./Mme l'Inspecteur-trice d'académie, s/C de M./Mme l'IEN.

OU M./Mme l'Inspecteur-trice Pédagogique Régional, s/C de M./Mme le/la Proviseur-e/Principal-e

Partisan d'une réforme profonde du système éducatif, avec le soutien de mon organisation syndicale, je vous informe de mon refus de participer à ce rendez-vous de carrière, qu'il s'agisse de l'inspection ou de l'entretien prévu, pour les motifs suivants :

- parce que les interventions d'un-e inspecteur-inspectrice ne sauraient remplacer la formation continue ;
- parce que l'inspection n'apporte aucune réponse aux difficultés de mon métier ;
- parce qu'un-e inspecteur-inspectrice ne peut être à la fois supérieur hiérarchique et conseiller formateur-conseillère formatrice ;
- parce que je ne conçois pas d'évaluation de l'action éducative par quelqu'un qui n'enseigne plus ;

- parce qu'il ne saurait y avoir de collaboration pédagogique en dehors du cadre collectif et égalitaire d'une équipe d'enseignants et de collègues ;
- parce que l'évaluation d'un enseignant par un-e inspecteur-inspectrice est forcément soumise à sa subjectivité ;
- parce que l'inspection est une institution rétrograde qui entraîne la soumission, l'infantilisation, la division des personnels, renforce leur isolement et cautionne l'immobilisme.

Cette nouvelle mouture de l'évaluation avait été refusée par des organisations syndicales représentant plus de 50% des personnels concernés. Si je ne considérais pas l'ancien système d'évaluation satisfaisant, je ne peux considérer que le protocole PPCR permettra aux enseignants de progresser dans leur pratique.

PPCR, RDV de carrière : les positions de SUD éducation

SUD éducation et Solidaires n'ont pas signé la mise en place du PPCR (protocole parcours carrière et rémunération). Dès le départ, nous avons dénoncé les dérives de ce protocole.

Pour autant, SUD éducation ne défendait pas l'ancien système d'évaluation basé sur l'inspection-notation, qui était par ailleurs totalement décrédibilisé aux yeux des collègues. Mais nous disions que celui que projetait le ministère, basé sur l'instrumentalisation managériale de l'autoévaluation et l'entretien professionnel, ne valait guère mieux, notamment en raison du pouvoir accru alloué à la hiérarchie.

Le déroulement des campagnes de rendez-vous de carrière tend malheureusement à démontrer que nous avons raison... Le PPCR comportait en un seul paquet : des augmentations de salaires largement insuffisantes et pourtant ralenties par le ministère, une réforme des carrières et de l'évaluation des agent-e-s via les fameux « rendez-vous

de carrière » et la création de la classe exceptionnelle et un renforcement des logiques contractuelles.

En effet, les avis du Recteur ou du Dasein rendus suite aux « rendez- vous de carrière » sont pour de nombreux collègues en décalage avec la réalité de leur pratique professionnelle et injustes. Pourtant, c'est cet avis qui permettra ou non d'accéder plus vite à l'échelon supérieur ou à la hors-classe. Comment expliquer que des collègues découvrent, par exemple, un avis très satisfaisant alors que les comptes-rendus d'entretien ne comportent que des items excellents ? Ou encore que des collègues qui avaient de très bonnes évaluations avec l'ancien système se retrouvent aujourd'hui avec des « à consolider » ?

La raison : le nombre de « méritant-e-s » est déjà fixé à l'avance par un quota. Les critères d'évaluation sont fixés à l'avance par l'administration pour remplir ce quota défini par décret. L'avis du ou de la supérieure hiérarchique n'ayant pas besoin d'être motivé, il peut tout à fait choisir de mettre seulement 30% d'avis « excellents », par exemple pour les passages accélérés au septième et neuvième échelons, puisque le quota de promu-e-s sera de 30 %. On peut également s'interroger sur l'harmonisation des promu-e-s. Si 30% des personnels au 8e échelon doivent passer au neuvième échelon au bout de deux ans, comment se fait cette répartition entre les différents corps et les différentes disciplines ?

Il faut bien « choisir » les plus « méritant-e-s ». Le critère décisif n'est pas le nombre d'items excellents dans son champ professionnel, il se situe au-delà de l'enseignement *stricto sensu* : être formateur-ice, faire de l'animation de bassin, référent-e ou d'autres tâches que d'enseigner.

C'est un moyen de pousser les personnes à faire des tâches annexes, chronophages et lourdes sans décharge de service ni indemnités. Ce bénévolat mérite une carrière accélérée ! On peut s'attendre à ce que les femmes soient à nouveau pénalisées, puisqu'elles prennent plus que les hommes des congés parentaux, elles sont de fait moins susceptibles d'accepter toutes ces fonctions tellement plus « méritoires » que le « simple » enseignement.

Au final, c'est la même logique que le système de notation précédent, mais en plus opaque, injuste et inégalitaire. Le travail des élu-e-s dans les commissions paritaires est d'autant plus complexe. De plus cela crée de la concurrence et des ambiances de travail délétères entre les personnels qui se demanderont pourquoi untel est plus « méritant » que telle autre. L'accès à la classe exceptionnelle va dans le même sens, en divisant les personnels sur le fondement de critères opaques.

SUD éducation revendique l'égalité salariale et des augmentations générales des salaires, une évaluation coopérative et purement formative déconnectée de l'évolution des rémunérations. Plutôt qu'une mise en concurrence des collègues, une réduction du temps de service permettrait concertation et échanges pédagogiques.

DISPONIBILITÉS, DÉTACHEMENT

Détachement

Le principe du détachement est d'exercer temporairement d'autres missions que celles pour laquelle on a été recruté tout en poursuivant le déroulement de sa carrière dans son corps d'origine (avancement d'échelons, etc.). C'est le principe de la "double carrière" : le détachement est prononcé à l'échelon et grade du corps d'accueil dont l'indice est le plus proche de celui du corps d'origine, et l'avancement se fait dans les deux corps. La rémunération est versée selon ce principe par l'organisme d'accueil.

Le détachement est autorisé dans une liste définie de missions, essentiellement dans la Fonction publique (également pour des mandats électifs, parfois même des entreprises privées). Dans la Fonction publique, le détachement ne peut se faire que dans le cadre d'une même catégorie (A, B ou C).

La demande de détachement se fait auprès du rectorat et est autorisée par arrêté du ministre après avis de la commission administrative paritaire.

Le détachement peut être de 5 ans maximum, renouvelable par tranches n'excédant pas 5 années. Il peut être limité dans le temps pour certaines missions (auprès d'entreprises privées par exemple). À l'expiration du détachement, on peut être soit intégré dans le corps d'accueil (de droit au-delà de cinq ans) soit réintégré dans son corps d'origine. Dans le cas d'une réintégration, on garde l'indice obtenu dans le corps d'accueil, si celui-ci est plus favorable que celui que l'on aurait atteint dans le corps d'origine.

Disponibilité

Le régime de la disponibilité a considérablement changé depuis la mise en application de la loi dite de transformation de la fonction publique de 2019.

Le principe de la mise en disponibilité est que l'on cesse d'exercer ses missions dans l'Éducation nationale, en restant fonctionnaire mais en ne bénéficiant plus, pendant la durée de la disponibilité, des droits liés à son statut (avancement de carrière, congés...). La rémunération n'est plus assurée pendant la mise en disponibilité. On perd également son poste, et il faudra participer au mouvement au moment de la réintégration.

Il existe plusieurs cas différents de mise en disponibilité à la demande de l'agent-e.



Cas de figure	De droit ?	Durée
Élever un-e enfant de moins de 12 ans	oui	3 ans maximum, renouvelables jusqu'aux 12 ans de l'enfant
Donner des soins à un-e proche (conjoint-e, partenaire de Pacs enfant, parent) atteint-e de handicap, grave maladie ou accident	oui	3 ans maximum, renouvelables tant que la situation le justifie
Suivre le ou la conjoint-e ou partenaire de Pacs qui déménage pour raisons professionnelles (mutation par exemple)	oui	3 ans renouvelables sans limitation
En vue de l'adoption d'un-e enfant dans un Dom, Com, en Kanaky ou à l'étranger	oui	6 semaines par agrément délivré par l'Ase
Création ou reprise d'entreprise	sous réserve des nécessités de service	2 ans maximum
Études ou recherche d'intérêt général	sous réserve des nécessités de service	3 ans renouvelables une fois
Mandat électif	de droit	la durée du mandat
Convenances personnelles	sous réserve des nécessités de service	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.

Si l'on souhaite exercer une activité rémunérée pendant la mise en disponibilité, il faut que ce soit conforme avec les règles déontologiques prévues à l'article 87 de la loi n° 93-122 du 29 janvier 1993 et par le décret n° 2007-611 du 26 avril 2007.

La demande de mise en disponibilité se fait sur demande adressée au-à la Directrice académique ou au-à la recteur-trice. Elle est accordée sous réserve des nécessités de service (elle peut donc être refusée) et après avis de la commission administrative paritaire.

Si l'on souhaite une réintégration, il faut la formuler au moins trois mois avant la fin de la mise en disponibilité. On participe alors au mouvement intra (si l'on souhaite être réintégré dans l'académie d'origine) ou au mouvement inter (si l'on souhaite être réintégré dans une autre académie). Il faut alors faire sa demande de réintégration en tenant compte des dates annoncées par les académies pour participer au mouvement.

Pour les conditions particulières à chaque régime (conservation des droits à l'avancement, délais de demande, droit à exercer une activité professionnelle par exemple), rapprochez-vous de votre syndicat SUD éducation.



TEMPS PARTIELS DE DROIT

Le temps partiel est accordé de droit dans l'une ou l'autre des situations suivantes :

- à l'occasion d'une naissance ou d'une adoption (dans la limite de l'âge de trois ans)
- au titre du handicap pour les personnels bénéficiant de l'obligation d'emploi
- pour la création ou la reprise d'une entreprise
- pour donner des soins à un-e proche nécessitant des soins

Le temps partiel de droit est accordé pour l'année scolaire, et renouvelable chaque année de manière tacite dans la limite de trois ans. Il faut ensuite demander un renouvellement. Que ce soit la demande de temps partiel, la demande de renouvellement ou la demande de réintégration à temps plein, la demande doit être faite avant le 31 mars de l'année scolaire précédente.

Le temps partiel peut être accordé à 50%, 60%, 70% ou 80%. Il est dans la réalité modulé pour que cela tombe juste dans les services : par exemple, un temps partiel à 80% pour un-e certifié-e représente en réalité 77,78%, c'est-à-dire 14h (au lieu de 80% pour 14,40 heures, ce qui ne tombe pas juste).

Il est rémunéré au prorata du service, mis à part pour le temps partiel à 80%, qui est rémunéré à 85,7%.

La réintégration se fait de droit à temps plein sur son poste.

Les rectorats publient chaque année une circulaire concernant les temps partiels. Solliciter votre syndicat SUD éducation départemental pour l'obtenir.

TEMPS PARTIELS SUR AUTORISATION

Le temps partiel sur autorisation est accordé pour l'année scolaire, et renouvelable chaque année de manière tacite dans la limite de trois ans. Il faut ensuite demander un renouvellement. Que ce soit la demande de temps partiel, la demande de renouvellement ou la demande de réintégration à temps plein, la demande doit être faite avant le 31 mars de l'année scolaire précédente.

Les refus de temps partiels doivent être motivés et faire l'objet d'un entretien.

Les temps partiels sont accordés à hauteur de 50 ou 75% dans le premier degré, ce qui correspond à une ou deux journées en moins.

Dans le second degré, il est de 50%, 60%, 70%, 80% ou 90%. Il est dans la réalité modulé pour que cela tombe juste dans les services : par exemple, un temps partiel à 80% pour un-e certifié-e représente en réalité 77,78%, c'est-à-dire 14h (au lieu de 80% pour 14,40 heures, ce qui ne tombe pas juste).

Il est rémunéré au prorata du service, mis à part pour le temps partiel à 80%, qui est rémunéré à 85,7%, et le temps partiel à 90%, qui est rémunéré à 91,4%.

Bien souvent, les personnels enseignants du premier degré se voient refuser le bénéfice du temps partiel sur autorisation, en raison du manque de moyens de remplacements. SUD éducation revendique la création des postes nécessaires pour permettre à chacune de bénéficier de ce dispositif s'il ou elle le souhaite.

Les rectorats et Dsden publient chaque année une circulaire concernant les temps partiels. Sollicitez votre syndicat SUD éducation départemental pour l'obtenir.

CONGÉ FORMATION

Le congé formation n'est pas de droit. Il faut en avoir fait la demande au moins 120 jours avant la date de début de la formation. La décision est prise par le recteur ou le DASEN, qui doivent répondre dans les 30 jours suivant la réception de la demande.

La commission administrative paritaire compétente doit obligatoirement donner son avis en cas de trois refus successifs. En cas de refus motivé par les nécessités de fonctionnement du service, elle est saisie dès la première demande.

Le congé formation est accordé pour une durée maximale de 3 ans sur l'ensemble de la carrière, et peut être fractionné en sessions de formation.

Pendant la formation, il est obligatoire de remettre chaque mois à l'administration une attestation de présence.

Le traitement est de 85% du traitement brut et de l'indemnité de résidence. Le temps passé en congé formation est pris en compte pour le déroulement de carrière (avancement de grade) et les cotisations.

Attention, le congé formation implique de rester au service d'une administration de la Fonction publique pendant au moins trois fois la durée du congé formation. Autrement, l'agent-e devra rembourser le montant de l'indemnité perçue pendant le congé formation.

Les rectorats publient chaque année une circulaire congé formation. Solliciter votre syndicat SUD éducation départemental pour l'obtenir.

COMPTE PERSONNEL DE FORMATION

Le Compte personnel de formation (CPF) a remplacé le Droit individuel à la formation (DIF) en 2017. Il s'agit d'un volume de droits à la formation, qui se matérialise par :

- un nombre d'heures de travail libérées pour se rendre en formation
- un montant de prise en charge du coût de la formation

Tout personnel de l'Éducation nationale, titulaire comme non-titulaire, peut en bénéficier sans condition. La formation peut concerner n'importe quel domaine (mis à part une formation concernant l'activité professionnelle en cours).

Le nombre d'heures est de 25 heures par an dans la limite de 150 heures. Une fois un nombre d'heures utilisées, le compte personnel de formation continue à se recharger.

La prise en charge de la formation est de maximum 25 euros de l'heure et de 1500 euros en tout.

Pour utiliser ses droits à la formation, il faut créer son compte sur le site www.moncompteactivite.gouv.fr/cpa/public

Une fois la formation trouvée, il faut faire une demande auprès du rectorat ou de la DSDEN, qui sont tenus de répondre à compter de deux mois suivants la formation.



Fédération des syndicats SUD éducation
31 rue de la Grange aux Belles, 75010 Paris
Téléphone : 01 58 39 30 12
Courrier électronique : fede@sudeducation.org

Version du guide : septembre 2023