

NOTE DE SYNTHÈSE SUR LES MISES EN DISPONIBILITÉ

Principal texte de référence : Note de service n°2009-059 du 23 avril 2009.

Il faut distinguer les « **disponibilités accordées de droit** » et les « **disponibilités accordées sous réserve des nécessités de service** ». Une demande de disponibilité de droit ne peut pas être refusée au maître par le chef d'établissement. En revanche, une demande de disponibilité accordée sous réserve des nécessités de service peut être refusée par le chef d'établissement pour des raisons objectives.

Délais : Les demandes de disponibilité doivent être adressées au Recteur sous couvert du chef d'établissement au minimum deux mois avant la date du début de la disponibilité.

Disponibilités, congé parental ou temps partiels accordés de droit :

- Disponibilité pour élever un enfant âgé de moins de douze 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 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 pacte civil de solidarité 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 pour la durée d'un mandat d'élu local.
- Congé parental pour élever un enfant de moins de trois ans.
- Temps partiel de droit (entre 50% et 80% d'un temps complet) pour élever un enfant de moins de 3 ans. La partie du service inoccupé par le titulaire est protégée et assurée par un suppléant.
- (Pour plus de détails se référer aux textes officiels)

Disponibilités et temps partiel accordés sous réserve des nécessités de service :

- Disponibilité pour études ou recherches présentant un intérêt général
- Disponibilité pour convenances personnelles (Renouvelables dans la limite de 10 ans pour toute la carrière)
- Disponibilité pour créer ou reprendre une entreprise au sens de l'article L. 5141-1 du code du travail
- Temps partiel autorisé (entre 50% et 90% d'un temps complet)
- Pour plus de détails se référer aux textes officiels

Protection ou non du service du maître :

Pour les disponibilités de droit (sauf exceptions) et les disponibilités accordées sous réserve des nécessités de service, **le poste devient vacant dès que le maître est en disponibilité et le poste est publié au mouvement.**

Exceptions, le service du maître est protégé **durant une année** dans les cas suivants :

- Congé 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 graves.
- Congé pour élever un enfant âgé de moins de douze 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.
- Congé parental pour élever un enfant de moins de trois ans. (Dorénavant il est accordé par périodes de deux à six mois).

Exception, en cas de temps partiel de droit, la partie du service « inoccupé » par le titulaire est protégée jusqu'aux trois ans de l'enfant.

Cas n°1 : À l'issue d'un congé parental pris dans sa totalité pour élever un enfant de moins de trois ans, le maître ne peut pas prendre un temps partiel de droit. Il peut choisir :

- Soit de reprendre son activité à temps complet,
- Soit de prendre une disponibilité pour élever un enfant de moins de douze ans,
- Soit de prendre un temps partiel autorisé (50% à 90%). Dans ce dernier cas, la part du service inoccupé (50% à 10%) par le maître à temps partiel autorisé, devient vacante et les heures ainsi libérées doivent être publiées au mouvement.

Cas n°2 : Cas d'une enseignante dont le service est protégé (durant un congé parental uniquement) et qui se trouve en congé maternité. Si à la fin du congé maternité, elle décide de prendre un congé parental, on remet le « compteur à zéro ». Son poste est de nouveau protégé pour une durée d'un an.

Cas n°3 : Un maître en congé parental ou en disponibilité dont le service n'est plus protégé garde son contrat avec l'Etat, mais il a « perdu » le poste qu'il occupait dans l'Etablissement. C'est pourquoi, un maître en congé parental ou en disponibilité qui souhaite reprendre un service doit impérativement participer au mouvement et postuler sur des postes pour trouver un emploi. Sa demande sera traitée en priorité par le Service des Ressources humaines et la Commission de l'emploi, si sa demande de réintégration concerne l'académie où il a exercé pour la dernière fois.