

# **ORGANISATION DES SERVICES DE GESTION INDIVIDUELLE DES PERSONNELS ENSEIGNANTS A LA DEEP**

## **DEEP 3**

chef de service : Elisabeth MONNIER

1<sup>er</sup> et 2<sup>nd</sup> degrés, départements 93 & nord 77

\* \* \*

## **DEEP 4**

chef de service : Catherine LESPLULIER

1<sup>er</sup> et 2<sup>nd</sup> degrés, départements 94 & sud 77

# Les délégués auxiliaires (DA) : 3 situations

(circulaire n 2012-107' du 27 juin 2012)

1) **Les DA nommés à l'année** : ils occupent un poste non pourvu par un maître contractuel ou agréé.

**Le terme de l'engagement est alors le 31 août de l'année scolaire en cours ;**

2) **Les DA agents temporaires** : ils remplacent des enseignants en congé dont le service est protégé : TP Droit, CLD, congé formation professionnelle indemnisé, décharge syndicale, congé parental protégé (1ère année), disponibilité pour enfant de moins de 8 ans, uniquement si poste protégé (non précédé d'un congé parental protégé) ;

3) **Les DA suppléants** : congé de maladie ordinaire, CLM, mi-temps thérapeutique, congé de maternité ou paternité, congé de grave maladie, congé d'adoption et accident du travail.

**Le terme de l'engagement est alors celui du congé (cas 2 et 3).**

**Rappel : le recrutement des DA doit obligatoirement être soumis à l'avis du rectorat. Il convient d'adresser à la DEEP3 & DEEP4, le nouvel imprimé d'autorisation préalable de recrutement**

# L'autorisation préalable de candidature à une délégation auxiliaire

Elle est le plus souvent incomplète, voire mal renseignée

- Poste vacant ou agent temporaire ou suppléant (non coché)
- Titulaire du poste : nom, prénom, période d'absence et motif
- Nom, prénom, adresse complète, date de naissance, tél du candidat
- La situation précédente concerne celle de l'année  $n - 1$  ou candidat à un premier emploi
- Le diplôme de la licence est à produire. S'il a été obtenu à l'étranger, il doit avoir été traduit et comporter une attestation de comparabilité avec les diplômes français.

# LE CONFLIT

Dès lors qu'un conflit survient dans l'établissement, entre le chef d'établissement et/ou les usagers de l'établissement (élèves, professeurs, personnels, parents d'élèves) et le maître :

- \* Nécessité absolue de le signaler dans les meilleurs délais à la DEEP par message mel, puis par un rapport circonstancié, signé du chef d'établissement et de l'intéressé(e)
- \* Seule la DEEP est compétente pour décider de recevoir le maître en entretien et de l'entendre, après examen du rapport.

Note : la signature du maître n'est qu'une prise de connaissance. En cas de refus de signature ou d'absence, le rapport doit lui être adressé en deux exemplaires : R/AR et par courrier simple.

Si le conflit naît avant le terme du contrat, pour un DA nouvellement recruté, et qu'il a été signalé suffisamment tôt par le chef d'établissement, la DEEP étudiera les droits à la reconduction sur cet établissement ou un autre.

Si le problème est de nature pédagogique, une inspection expresse peut être demandée par la DEEP auprès des corps d'inspection compétents, accompagnée d'un courrier du chef d'établissement.

# Les demandes de suppléances

## 1) Absences inférieures à 7 jours :

Le remplacement des enseignants absents pour une durée de moins de 7 jours est organisé dans les établissements scolaires, sous la responsabilité du chef d'établissement, qui établit les modalités de mise en œuvre.

2) Absences de moyenne et longue durée ; supérieures ou égales à 7 jours : Les dossiers complets de demande de rémunération de suppléances doivent parvenir à : DEEP 3 ou 4, **au fur et à mesure**.

**Traitement des suppléances effectuées en juin** : les demandes de suppléances y compris les prolongations doivent parvenir dans les services dès la fin du mois au plus tard.

**Tout dossier de suppléance qui parviendra à la DEEP en septembre sera rejeté.**

## Les congés de maladie :

**Congé de maladie ordinaire (CMO)** : 3 mois à plein traitement

(PT) 9 mois à demi-traitement (DT) max 12 mois. Avis du comité médical si :

- ) > 3 mois consécutifs et demande corrélative de CLM ou CLD
- ) > 6 mois consécutifs et demande de prolongation
- ) et/ou > 12 mois consécutifs, si reprise

Si non-possibilité de reprise après un CMO de 12 mois et pas d'octroi de CLM ou CLD : retraite pour invalidité ou disponibilité d'office après avis du CMD (1 an renouvelable 2 fois, dans la limite de 3 ans).

**Congé de longue maladie (CLM)** : 1 an à PT, 2 ans à DT Max 3 ans sur avis du comité médical

A l'issue, mi-temps thérapeutique ou disponibilité d'office. Si reprise pendant un an, réexamen des droits à CLM. Evolution possible du CLM vers le CLD (après 1 an).

**Congé de longue durée (CLD)** : 3 ans à PT, 2 ans à DT, max 5 ans sur avis du comité médical

# Autres types de congés

- ❖ **Congé de maternité** : 16 semaines (1er ou 2ème enfant); 26 semaines (à partir du 3ème enfant) ou 34 semaines (si grossesse multiple).
- ❖ **Congé de paternité** : 11 jours (18 jours, si naissance multiple), à débiter ou à prendre dans les 4 mois suivant la naissance, rémunéré et non récupérable.
- ❖ **Congé d'adoption** : 10 semaines (1er ou 2ème enfant) ou 18 semaines (à partir du 3ème enfant).
- ❖ **Congé de formation professionnelle indemnisé** : 3 ans pour l'ensemble de la carrière dont 1 an indemnisé

# Autres types de congés

❖ **Congé parental** : cessation totale de l'activité, congé non rémunéré.

- Accordé de droit, après la naissance d'un enfant, après un congé maternité ou d'adoption
- Accordé sur demande par périodes de 6 mois, renouvelables jusqu'au 3<sup>ème</sup> anniversaire de l'enfant ou à l'expiration de la 3<sup>ème</sup> année suivant l'adoption d'un enfant de moins de 3 ans  
(droit ouvert à chaque naissance ou adoption).

1) à la mère après un congé maternité

2) au père après la naissance de l'enfant

- Poste protégé pendant un an, à/c de la rentrée scolaire qui suit le début du congé parental.
- La demande de renouvellement devra être émise 2 mois au moins avant l'expiration de la demande en cours.
- La demande de réintégration doit être adressée 2 mois avant la reprise des fonctions.
- Réintégration anticipée de plein droit, pour motif grave (diminution des revenus du ménage : justificatif requis) ou en cas de nouvelle naissance.
- Carrière : conservation des droits à la retraite, avancement d'échelon conservé la 1<sup>ère</sup> année et réduit de ½ ensuite.

# CONGE PARENTAL (SUITE)

**Décret n 2012-1061 du 18/09/2012  
applicable à/c du 1<sup>er</sup> octobre 2012**

## **CE QUI CHANGE :**

La demande initiale doit être formulée par courrier, au moins 2 mois avant le début du congé.

Le père et la mère, agents de l'Etat, peuvent bénéficier du congé parental en même temps pour le même enfant

Le père peut demander un congé parental après un congé paternité

Concours : absence autorisée les jours des épreuves, plus, avant l'écrit, les 48h précédant immédiatement le 1er jour du concours (le samedi est un jour ouvrable), que l'enseignant ait ou non cours ce jour-là et quelle que soit la quotité de travail

Absence pour service non fait (ex : jours de grève) :

sur déclaration du chef d'établissement

**Effets sur la rémunération** : règle du 30ème indivisible, même si l'emploi du temps de l'enseignant ne couvre pas une journée complète, dès la 1ère heure

Mariage/Pacs : 5 jours ouvrables au plus, sous réserve de justifier de la nécessité du mariage hors vacances scolaires

Décès d'un proche (*conjoint, père, mère, enfants*) : 3 jours en principe au plus, soumis à l'appréciation du chef d'établissement, plus éventuel 48 h de délais de route, au-delà de 500 km

**Soins à enfant malade** (limite d'âge : 16 ans/pas de limite si handicap),

Accordé, **sous réserve des nécessités de service, au parent ayant la garde** et quel que soit le nombre d'enfants.

Le décompte des jours octroyés est fait par année scolaire.

**Durée totale** : ne peut excéder l'obligation hebdomadaire de service,

**augmentée de deux ½ journées** (contingent doublé si le conjoint ne peut y prétendre ou si l'enseignant assume seul la charge de l'enfant : justificatif obligatoire).