



**Secrétariat général**  
**Service des ressources humaines**  
**Sous-direction mobilité, emplois, carrières**  
**Bureau de gestion des Personnels Enseignants et des Personnels de la Filière Formation Recherche**  
**78, rue de Varenne**  
**75349 PARIS 07 SP**

*Dossier suivi par : S. ASSAM*  
*Tél. : 01.49.55.46.21*

**Direction générale de l'enseignement et de la recherche**  
**Sous-direction des établissements, des dotations et des compétences**  
**Bureau des Relations Contractuelles**

*Dossier suivi par : H. BOUTAYEB*  
*Tél. : 01.49.55.51.68*

**Note de service**

**SG/SRH/SDMEC/2014-288**

**11/04/2014**

**Date de mise en application :** Immédiate

**Diffusion :** Tout public

**Cette instruction n'abroge aucune instruction.**

**Cette instruction ne modifie aucune instruction.**

**Nombre d'annexes :** 1

**Objet :** Modalités de remplacement applicables selon la position interruptive d'activité de l'enseignant

#### **Destinataires d'exécution**

DRAAF/services de la formation et du développement.

DAAF/services de la formation et du développement.

Établissements d'enseignement agricole privés sous contrat relevant de l'article L.813-8 du Code Rural.

Inspection de l'Enseignement Agricole (pour information).

Fédérations (CNEAP, UNREP) (pour information).

Organisations syndicales (pour information).

**Textes de référence :** Décret n° 89-406 du 20 Juin 1989 modifié relatif aux contrats liant l'Etat et les personnels enseignants et de documentation des établissements mentionnés à l'article L.813-8 du Code Rural.

**Cette note a pour objet d'indiquer les modalités de remplacement des enseignants contractuels de droit public exerçant dans les établissements d'enseignement agricole privés relevant de l'article L 813-8 du code rural et de la pêche maritime.**

## **I- Modalités de prise en charge des absences**

Le remplacement des agents en position interruptive d'activité peut intervenir selon deux modalités :

- soit en contrat de droit privé (part conjonctuelle de la subvention "article 44") ;
- soit en contrat de droit public.

### **1- Remplacement par le biais d'un contrat de droit privé (part conjonctuelle de la subvention article 44)**

L'article R. 813-40 du Code rural et de la pêche maritime stipule que « *le directeur régional de l'agriculture et de la forêt peut autoriser le paiement d'heures de suppléance, d'heures supplémentaires et, dans la limite de 15 p. 100 des heures d'enseignement ou de documentation données dans l'ensemble des classes sous contrat de l'établissement qui relèvent du ministre de l'agriculture, le paiement d'heures d'enseignement ou de documentation dispensées par des enseignants relevant de l'article R. 813-17 (2°) ...* »

La catégorie des heures de suppléance, à caractère conjoncturel, recouvre un ensemble de situations liées aux absences des agents contractuels de droit public.

Lorsque le remplacement s'opère par un contrat de droit privé (article 44), le financement en est assuré, après autorisation du remplacement par la DRAAF, dans la limite des crédits disponibles, sur justification par le chef d'établissement du remplacement effectué.

### **2- Remplacement par le biais d'un contrat de droit public**

Lorsque le remplacement s'opère par un contrat de droit public à durée déterminée, les chefs d'établissement doivent adresser au bureau de gestion des personnels enseignants et des personnels de la filière formation-recherche, sous couvert du SRFD, les dossiers de recrutement accompagnés de toutes les pièces justificatives nécessaires, conformément à l'annexe 3 de la note d'information du 6 juillet 2013 relative à la rentrée scolaire (publiée le 16 juillet 2013).

## **II- Tableau précisant le mode de remplacement en fonction des positions interruptives d'activités**

Le tableau ci-dessous définit pour chaque position interruptive le mode de remplacement. La case cochée correspond au mode de remplacement que les chefs d'établissement doivent respecter.

| <b>Position interruptive d'activité</b>  | <b>Subvention "article 44"<br/>part conjoncturelle</b> | <b>Contrat de droit<br/>public<br/>(Programme 143-30)</b> |
|--|--|---|
| Congé de maladie ordinaire   | X  |   |
| Congé longue maladie   | X  | X <sup>II</sup>   |
| Congé longue durée   | X <sup>I</sup>   | X   |
| Congé longue durée pour maladie professionnelle                                    | X <sup>I</sup>   | X   |
| Temps partiel thérapeutique  | X  |   |
| Congé pour accident de service ou pour maladie professionnelle                     | X  |   |
| Congé sans traitement pour raisons de santé  |  | X   |
| Congé maternité  | X  |   |
| Congé paternité  | X  |   |
| Congé d'adoption   | X  |   |
| Congé parental   |  | X   |
| Congé de présence parentale  | X  |   |
| Décharge syndicale   |  | X <sup>II</sup>   |
| Congé formation  |  | X <sup>II</sup>   |
| Disponibilité de droit (pour élever un enfant de moins de 8 ans...)                |  | X   |
| Disponibilité sous réserve des nécessités du service (convenances personnelles...) |  | X   |
| Disponibilité d'office pour raisons de santé                                       |  | X   |
| Congé article 31   |  | X   |

<sup>II</sup> Si l'enseignant est en CLD au 1 septembre de l'année, son remplacement est effectué par un contractuel de droit public. Si le CLD intervient en cours d'année scolaire, son remplacement sera financé par la part conjoncturelle de la subvention article 44, dans la limite des crédits disponibles.

<sup>II</sup> Utilisation des postes créés à la rentrée 2014 sans DGH associée.

| <b>Position interruptive d'activité</b>           | <b>Subvention "article 44"<br/>part conjoncturelle</b> | <b>Contrat de droit<br/>public<br/>(Programme 143-30)</b> |
|---|--|---|
| Exclusion temporaire de fonctions<br>(discipline) | X <sup>II</sup>  | X   |
| Licenciement en cours d'année<br>scolaire         |  | X   |
| Démission en cours d'année scolaire               |  | X   |
| Fin de contrat en cours d'année<br>scolaire       |  | X   |
| ATCA en cours d'année scolaire                    |  | X   |
| Retraite en cours d'année scolaire                |  | X   |
| Décès en cours d'année scolaire                   |  | X   |

Les droits des agents en fonction des positions interruptives figurant dans le tableau mentionné ci-dessus sont rappelés en annexe.

Le Sous-directeur des établissements,  
des dotations et des compétences

Le Sous-directeur mobilité,  
emplois, carrières

Signé : Philippe CUCCURU

Signé : Michel GOMEZ

<sup>II</sup> Remplacement soit en CDD de droit public soit en article 44 selon la durée d'exclusion décidée.

## ANNEXE

La présente annexe a vocation à préciser les droits des agents en fonction des positions interruptives figurant dans le tableau mentionné au II de la note.

**Congé de maladie ordinaire** → L'agent peut bénéficier d'un CMO pour une période de 12 mois consécutifs. La prolongation de ce congé au-delà de 6 mois consécutifs est soumise à l'avis du comité médical départemental. L'agent conserve l'intégralité de sa rémunération pendant une période maximale de 89 jours, puis elle est réduite de moitié pendant la période suivante, d'une durée maximale de 270 jours.

**Congé de longue maladie** → L'agent peut bénéficier d'un CLM dont la durée totale est fixée à 3 ans. Pour obtenir un CLM, l'agent doit adresser à son établissement scolaire d'affectation une demande, accompagnée d'un certificat du médecin traitant. L'établissement soumet cette demande à l'avis du comité médical départemental. La rémunération de l'agent est conservée intégralement pendant 1 an. Au-delà et dans la limite des 2 années suivantes, il perçoit la moitié de sa rémunération.

**Congé de longue durée** → L'agent peut bénéficier après avis du comité médical départemental, à un CLD à l'issue de la période rémunérée à plein traitement (égale à 1 an) d'un CLM. La durée totale du CLD est fixée à 5 ans maximum, pour la même affection. L'agent conserve l'intégralité de sa rémunération pendant 3 ans. Au-delà et dans la limite des 2 années suivantes, il perçoit la moitié de sa rémunération.

**Congé de longue durée pour maladie professionnelle** → Si la maladie a été contractée dans l'exercice des fonctions, la durée totale du CLD est portée à 8 ans maximum (l'agent perçoit pendant 5 ans l'intégralité de sa rémunération, puis la moitié au-delà, dans la limite des 3 ans).

**Temps partiel thérapeutique** → Après six mois consécutifs de CMO, après un CLM ou un CLD, l'agent peut être autorisé, après avis du comité médical compétent, à accomplir un service à temps partiel pour raison thérapeutique. Il est accordé pour une période de 3 mois renouvelable, dans la limite d'1 an pour une même affection. L'agent perçoit alors l'intégralité de sa rémunération.

**Congé pour accident de service ou pour maladie professionnelle** → L'agent conserve l'intégralité de sa rémunération jusqu'à ce qu'il soit en état de reprendre son service ou jusqu'à sa mise à la retraite. Il a droit, en outre, au remboursement des honoraires médicaux et des frais directement entraînés par la maladie ou l'accident.

**Congé sans traitement pour raisons de santé** → L'agent inapte temporairement et qui a épuisé ses droits à congés maladie (CMO, CLM, CLD) est placé en congé sans traitement pour raisons de santé.

**Congé de maternité** → La durée du congé de maternité dépend du nombre d'enfants à naître et du nombre d'enfants déjà à charge.

| Enfant(s) à naître | Durée du congé prénatal | Durée du congé postnatal |
|--------------------|-------------------------|--------------------------|
| 1er ou 2ème        | 6 semaines              | 10 semaines              |
| 3ème et plus       | 8 semaines              | 18 semaines              |
| Jumeaux            | 12 semaines             | 22 semaines              |
| Triplés ou plus    | 24 semaines             | 22 semaines              |

Sur avis médical, l'agent peut reporter une partie de son congé prénatal après son accouchement dans la limite de 3 semaines.

**Congé de paternité** → Le congé est accordé, sur demande du père, pour une durée de onze jours consécutifs et non fractionnable ou pour une durée de dix-huit jours en cas de naissances multiples. Le congé doit être pris dans les quatre mois suivant la naissance de l'enfant, sauf en cas de report pour hospitalisation du nouveau-né.

**Congé d'adoption** → Le congé débute au jour d'arrivée de l'enfant au foyer ou dans les 7 jours précédant la date prévue de cette arrivée. Si le congé est partagé entre les parents, il ne peut être fractionné qu'en deux périodes, dont une d'au moins 11 jours.

La durée du congé d'adoption dépend du nombre d'enfants adoptés, du nombre d'enfants à charge avant adoption et de l'éventuelle répartition du congé entre les parents.

| Nombre d'enfants adoptés | Nombre d'enfants à charge avant adoption | Durée du congé | Nombre de jours supplémentaires en cas de partage du congé entre les parents |
|--------------------------|--|----------------|--|
| 1                        | 0 ou 1                                   | 10 semaines    | 11   |
| 1                        | 2 ou plus                                | 18 semaines    | 11   |
| 2 ou plus                | peu importe                              | 22 semaines    | 18   |

**Congé parental** → L'agent peut bénéficier d'un congé parental, dont la durée est différente s'il s'agit d'un enfant né ou adopté ou confié en vue de son adoption.

| Enfant                                  | Durée maximale du congé  |
|---|--|
| Né                                      | Jusqu'au 3ème anniversaire de l'enfant   |
| Adopté ou confié en vue de son adoption | * 3 ans à partir de la date d'arrivée au foyer d'un enfant de moins de 3 ans<br>* 1 an à partir de la date d'arrivée au foyer d'un enfant de plus de 3 ans et de moins de 16 ans |

Le congé parental n'est pas rémunéré. Il est accordé, sur demande écrite, par périodes de 6 mois renouvelables. La dernière période peut être inférieure à 6 mois compte tenu des durées maximales de congé autorisées. L'agent qui souhaite réintégrer doit en faire la demande par courrier 2 mois avant la date de retour souhaitée.

**Congé de présence parentale** → Le congé de présence parentale est accordé à l'agent lorsque la maladie, le handicap ou l'accident d'un enfant à charge présente une particulière gravité rendant indispensable, d'une part, la présence soutenue de son père ou de sa mère et, d'autre part, des soins. Il est accordé de droit, sur demande écrite de l'agent faite au moins 15 jours avant sa date de début. La durée du congé de présence parentale ne peut excéder 310 jours ouvrés (soit 14 mois) sur une période de 36 mois (soit 3 ans). Le congé peut être pris en une ou plusieurs fois. Pendant son congé, l'agent n'est pas rémunéré mais peut percevoir l'allocation journalière de présence parentale. Les jours de congé de présence parentale sont assimilés à des jours d'activité à temps plein.

**Décharge syndicale** → L'agent peut bénéficier d'une décharge partielle ou totale de service pour exercer une activité auprès d'une organisation syndicale existant dans son administration. Il peut ainsi être autorisé à consacrer tout ou partie de ses heures de travail à une activité syndicale.

**Congé de formation** → La durée du congé de formation est fixée à 3 ans maximum pour l'ensemble de la carrière. L'agent en congé de formation reçoit, de la part de son administration, une indemnité mensuelle forfaitaire pendant la 1ère année de congé.

**Disponibilité de droit** → La mise en disponibilité est accordée de droit à l'agent qui en fait la demande pour les motifs et la durée suivants :

| Motif de la disponibilité   | Durée de la disponibilité |
|---|---------------------------|
| Élever un enfant de moins de 8 ans  | 3 ans maximum             |
| Donner des soins à un enfant à charge, au conjoint ou partenaire pacsé ou à un ascendant à la suite d'un accident ou d'une maladie grave ou atteint d'un handicap nécessitant la présence d'une tierce personne | 3 ans maximum             |
| Suivre son conjoint ou son partenaire pacsé tenu de déménager dans un lieu éloigné pour des raisons professionnelles  | 3 ans maximum             |
| Se rendre en outre-mer ou à l'étranger en vue de l'adoption d'un ou plusieurs enfants   | 6 semaines maximum        |
| Exercer un mandat d' élu local  | Durée du mandat           |

**Disponibilité sous réserve des nécessités du service** → La mise en disponibilité peut être accordée, sauf nécessités de service, à l'agent qui en fait la demande pour les motifs suivants :

| Motif de la disponibilité                          | Durée de la disponibilité   |
|--|---|
| Convenances personnelles                           | 3 ans maximum renouvelable dans la limite de 10 ans sur l'ensemble de la carrière |
| Études ou recherches présentant un intérêt général | 3 ans maximum renouvelable une fois   |
| Créer ou reprendre une entreprise                  | 2 ans maximum   |

**Disponibilité d'office pour raisons de santé** → L'agent peut être placé en disponibilité d'office après avis du comité médical ou de la commission de réforme, lorsqu'il a épuisé ses droits à CMO, de CLM ou de CLD et qu'il ne peut pas être reclassé dans l'immédiat, en raison de son état de santé.

**Congé de l'article 31** → L'agent contractuel est placé sur sa demande dans la position de congés « article 31 » prévue à l'article 31 du décret 89-406 du 20 juin 1989.

Ce congé est accordé pour exercer des fonctions entrant dans le cadre des cinq missions prévues à l'article L813-1 du code rural :

- Formation générale, technologique et professionnelle initiale ou continue,
- Participation à l'animation et au développement des territoires,
- Contribution à l'insertion scolaire, sociale et professionnelle des jeunes et à l'insertion sociale et professionnelle des adultes,
- Contribution aux activités de développement, d'expérimentation et de recherche appliquée,
- Participation à des actions de coopération internationale (échanges et accueils d'élèves, d'apprentis, stagiaires et enseignants).

A l'expiration des droits, fixés au maximum à 3 ans pour ce congé, l'agent contractuel est réintégré de plein droit et réaffecté dans son ancien emploi (dans le cas où cet emploi ne peut lui être proposé, trois postes vacants sont proposés à l'agent). L'agent qui n'aura pas fait de demande de réintégration, dans les délais prescrits, sur un poste vacant porté au mouvement, sera considéré comme démissionnaire.

**Exclusion temporaire de fonctions** (discipline) → L'exclusion temporaire de fonctions peut être prononcée à l'encontre d'un agent pour une période allant de 1 jour à deux ans. L'agent est alors exclu de son service et ne perçoit aucune rémunération. Cette sanction, prononcée par son administration d'origine, ne peut être prononcée qu'à l'issue d'une procédure disciplinaire.