



## DISPOSITIFS EXISTANTS DE FORMATION / RECONVERSION / MOBILITE...

DISPOSITIF	TEXTES	POUR QUI	DUREE	MODALITES	MODALITES EN SAVOIE	COMMENTAIRES du SNUipp
<b>Congé formation</b>	<p>* Décret 2007-1470 du 15/10/2007 articles 24 à 30</p> <p>* Note de Service 89-103 du 28/04/1989</p>	Avoir accompli au moins l'équivalent de 3 années à temps plein de services effectifs.	Maximum 3 ans sur l'ensemble de la carrière	<p>Les demandes de congé formation sont étudiées en CAPD.</p> <p>La demande doit mentionner la date et préciser la nature de la formation, sa durée ainsi que le nom de l'organisme qui la dispense. Une indemnité mensuelle forfaitaire égale à 85 % du traitement brut est versée pendant une durée maximale de 12 mois.</p> <p><u>Le bénéficiaire s'engage à rester au service d'une des trois fonctions publiques pendant une durée égale au triple de celle pendant laquelle il a perçu l'indemnité et à la rembourser en cas de rupture de cet engagement.</u></p> <p>ATTENTION : un collègue à temps partiel doit être réintégré à temps plein pendant la durée du congé formation si la formation correspond à un temps plein.</p>	<p>Le DA retient les critères suivants pour retenir les candidatures :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- justifier d'au moins 5 ans d'ancienneté générale des services</li> <li>- privilégier les formations professionnalisantes (qui apportent une plus-value aux élèves ou dans le cadre d'une reconversion)</li> <li>- privilégier les enseignants devant classe</li> <li>- ne pas avoir déjà bénéficié d'un congé de formation d'au moins 10 mois auparavant</li> </ul>	Le contingent alloué chaque année (entre 50 et 60 mois) est insuffisant et ne permet pas de satisfaire toutes les demandes.

<p><b>DIF (Droit Individuel à la Formation)</b></p>	<p>* Décret 2007-1470 du 15/10/2007</p> <p>* Circulaire 2010-206 du 17/06/2010</p>	<p>Pour tous les personnels titulaires et non titulaires</p>	<p>Ce droit consiste en un nombre d'heures de formation mobilisable en fonction du projet. Tout collègue à temps complet bénéficie d'un DIF de 20 heures par année de service. La durée est proratisée en cas de temps partiel, sauf pour le temps partiel de droit qui compte comme du temps plein. Le cumul maximum est de 120 heures.</p>	<p>Le DIF est utilisé à l'initiative du collègue pour des actions de formation, mais aussi pour la formation aux concours et examens, la réalisation de <b>bilans de compétences</b> ou la validation des acquis de l'expérience (VAE). La demande est transmise via l'IEN qui émet un avis. L'administration dispose d'un délai de deux mois pour répondre. Un refus deux années de suite permet au collègue de bénéficier d'une priorité au titre du congé formation. Une indemnité est versée dès lors que le DIF se déroule en dehors des obligations réglementaires de service. Cette allocation correspond à 50 % du traitement horaire de l'enseignant. Elle est versée en une fois, à l'issue de la formation. La formation peut également donner lieu à une prise en charge financière partielle ou totale, en fonction de la décision du DA.</p>	<p>Les enseignants doivent remplir un dossier à retourner à l'IA, via l'IEN. Il y a 2 « campagnes » de demandes, une pour septembre à janvier/février, puis une deuxième pour les six mois restants (février à août). Les demandes sont étudiées en CAPD. Le DIF doit être utilisé prioritairement pour des formations <u>hors plan de formation</u> et s'inscrire dans un projet professionnel de l'enseignant. Le recteur a imposé la mobilisation du DIF uniquement pendant les vacances scolaires.</p>	<p>Ce droit étant ouvert depuis 2007, le cumul est au maximum, c'est à dire 120 heures, pour tout le monde (120 heures acquises depuis le 31 décembre 2012)... sachant que moins d'1 % des enseignants du département « mobilise » leur DIF. La restriction amenée par le recteur vide ce dispositif de sa substance ; Le DIF devrait pouvoir être mobilisé sur le temps libre, au-delà des vacances, et des autorisations exceptionnelles d'absence devraient être accordées. Les élus du personnel SNUipp interviennent en ce sens en CAPD.</p>
<p><b>Disponibilité - pour étude</b></p> <p><b>- pour créer</b></p>	<p>* Décret 85-986 du 16/09/1985</p> <p>* au sens</p>		<p>Durée maximale 6 ans</p> <p>Durée</p>	<p>Cette disponibilité n'est pas de droit. Il faut fournir un certificat de scolarité. <u>Aucune activité salariée n'est autorisée pendant cette période.</u></p> <p>Cette disponibilité n'est pas de droit. Fournir toutes pièces justificatives de nature à éclairer</p>		<p>Le DA se sert des demandes de disponibilité comme levier d'ajustement pour déterminer le calibrage des postes nécessaires à la rentrée ; de ce fait, les demandes sur</p>

<p><b>ou prendre une entreprise</b></p> <p><b>- pour convenances personnelles</b></p>	<p>de l'article L.351-24 du Code du Travail</p> <p>* Décret 85-986 du 16/09/1985</p>		<p>maximale 2 ans</p> <p>Durée maximale 10 ans</p>	<p>L'Administration dans sa décision. Il est possible d'exercer une activité salariée pendant cette période.</p> <p>Cette disponibilité n'est pas de droit. Fournir toutes pièces justificatives de nature à éclairer l'Administration dans sa décision. Il est possible d'exercer une activité salariée pendant cette période.</p> <p>Les demandes de disponibilité sont étudiées en CAPD. La disponibilité est accordée pour une année scolaire. <u>Le fonctionnaire en disponibilité cesse de bénéficier de ses droits à l'avancement et à la retraite.</u></p>	<p>autorisation doivent être à ses yeux dûment motivées et justifiées. Toutefois, les demandes de disponibilité pour création d'entreprises ou pour études sont en général motivées, et recevables.</p>
<p><b>Enseigner hors de France (AEFE)</b></p>	<p>* Code Education L 452-1 à L 452-10 ; D 452-1 à D 452-18</p> <p>* Décret 86-416 du 12/03/1986</p> <p>* Décret 2002-22 du 04/01/2002</p> <p>* Arrêté du 21/04/2009</p> <p>* Note de Service 2009-077 du</p>		<p><u>Postes d'expatriés</u> Contrats de 3 ans, prolongeables d'un an par reconduction expresse, deux fois.</p> <p><u>Postes de résidents</u> Contrats de 3 ans renouvelables par tacite reconduction.</p> <p><u>Postes de contrats locaux</u> Les contrats</p>	<p>Pour postuler, il faut consulter la procédure sur le site de l'AEFE (Agence pour l'enseignement français à l'étranger) <a href="http://www.aefe.fr">www.aefe.fr</a></p> <p>Il existe trois types de postes :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- les postes d'expatriés</li> <li>- les postes de résidents</li> <li>- les postes de recrutés locaux</li> </ul> <p>Les collègues expatriés et résidents sont détachés par le ministère de l'Éducation Nationale auprès de l'AEFE ; les collègues contrats locaux sont en disponibilité.</p> <p><u>Postes d'expatriés</u> Une note de service publiée au BO début septembre annonce les postes disponibles et les démarches à suivre pour postuler. Le service de recrutement de l'AEFE sélectionne des dossiers à partir d'un barème, d'un profil et d'un entretien. Ce dernier est prépondérant. Deux CAP se réunissent pour avaliser le recrutement. Barème : note pédagogique + points liés à l'échelon. Les collègues reçoivent leur salaire indiciaire brut, plus une indemnité d'expatriation et des</p>	<p>Le SNUipp-FSU édite chaque année un <b>guide « Hors de France »</b>, disponible auprès de la section départementale. Une rubrique y est consacrée sur le site du SNUipp <a href="http://www.snuipp.fr/-Hors-de-France-">http://www.snuipp.fr/-Hors-de-France-</a> ; vous pouvez également <b>contacter le secteur Hors de France du SNUipp-FSU</b> <a href="mailto:hdf@snuipp.fr">hdf@snuipp.fr</a></p>

	08/06/2009		varient selon les conventions collectives locales.	<p>majorations familiales pour chacun de leur enfant à charge. L'AEFE prend en charge un déménagement en début et fin de contrat vers le lieu de résidence ainsi que les billets d'avion pour l'agent et sa famille tous les ans ou tous les deux ans selon la zone géographique.</p> <p><u>Postes de résidents</u></p> <p>Le recrutement se fait dans le pays d'affectation. Les postes sont annoncés courant décembre sur le site de l'AEFE mais aussi sur les sites des ambassades ou des établissements. Il convient donc de s'y adresser directement pour obtenir un dossier de candidature. Les candidatures sont classées selon un système propre à l'AEFE. Le recrutement fait l'objet d'un travail en commission paritaire de l'AEFE (CCPLA). Le SNUipp-FSU est présent dans la plupart de ces commissions. Les collègues perçoivent leur salaire indiciaire moins l'indemnité de résidence plus une indemnité spécifique de vie locale (ISVL) et un avantage familial pour chacun des enfants à charge à hauteur du montant des frais de scolarité, augmentés hors union européenne de 60 euros.</p> <p><u>Postes de contrats locaux</u></p> <p>De nombreux établissements recrutent des personnels titulaires ou non en contrat local, régi par le droit local, et qu'ils rémunèrent sur leur budget propre. Il faut donc s'adresser directement au chef d'établissement. Ce sont les situations les plus précaires, puisque l'enseignant n'est pas en position de détachement mais de disponibilité (pas d'avancement ni de cotisation à la retraite pendant cette période). Les collègues perçoivent un salaire local déterminé par l'employeur.</p>		
<b>Conseiller mobilité carrière</b>	<i>Portail Mobilité des enseignants</i> <a href="http://www.education.gouv.fr/cid23346/preparer-sa-">http://www.education.gouv.fr/cid23346/preparer-sa-</a>	Enseignant, titulaire ou non		<p>Le rectorat a mis en place une cellule ou pôle d'information "conseil carrière et accompagnement professionnel". Le conseiller mobilité carrière qui l'anime est un spécialiste de la gestion des ressources</p>	<p>Il y a un conseiller par académie : à Grenoble, il s'agit de Philippe Richard <a href="mailto:philippe.richard@ac-grenoble.fr">philippe.richard@ac-grenoble.fr</a>. En Savoie, il y avait jusqu'en juin 2015 une conseillère mobilité-</p>	Déficit d'information des enseignants du premier degré...

	<a href="http://mobilite.ht ml">mobilite.ht ml</a>			<p>humaines en capacité de conseiller. Il est tenu à une obligation de confidentialité et de neutralité par la charte déontologique qui encadre sa mission. Il peut, en fonction des besoins et hors temps de travail, proposer des entretiens individuels. Il aide à :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- étudier l'éventualité d'une mobilité professionnelle, être conseillé pour l'élaboration d'un projet professionnel</li> <li>- faire un point sur la carrière, en dresser le bilan et explorer ses possibilités d'évolution</li> <li>- être informé sur les filières et dispositifs d'aide à la formation ou aux concours</li> </ul>	<p>formation, Mme Boget. Son remplacement suite à son départ en retraite ne sera pas remplacé...</p>	
<p><b>Détachement dans un corps de catégorie A</b></p>	<p>* Note de Service 2010-043 du 30/03/2010</p>	<p>PE (fonctionnaires de catégorie A)</p>	<p>Détachement prononcé pour une période d'un an. Les collègues font l'objet d'une inspection au cours de l'année. Si l'avis est favorable, le détachement se poursuit (5 ans en tout en général) ; à l'issue de cette période de détachement,</p>	<p>Les PE (catégorie A) peuvent prétendre à un détachement dans un autre corps de catégorie A. ces dispositions peuvent par exemple concerner les PE souhaitant <b>intégrer d'autres corps enseignants</b> de catégorie A (corps des agrégés, des certifiés, des PLP, des professeurs d'EPS etc...).</p> <p>Les PE souhaitant intégrer un autre corps de catégorie A par la voie du détachement doivent en principe remplir les conditions de diplômes requis des candidats aux concours externes actuels sauf dérogations prévues par les statuts particuliers de chaque corps ; cependant, si le candidat ne remplit pas les conditions de titres ou de diplômes, sa demande pourra être étudiée au regard de la nature des missions de son corps d'origine.</p> <p>La fiche de candidature est à adresser au rectorat de l'académie concernée accompagnée des pièces nécessaires (notamment curriculum, lettre de motivation, copie des diplômes). Les candidats sont</p>	<p>Peu de possibilité de reconversion est offert aux enseignants. Toutefois, le « peu » existant est très peu utilisé. Il faut sans doute y voir, pour une part en tout cas, un manque évident d'information.</p>	

			les collègues sont titularisés définitivement dans le nouveau corps.	ensuite convoqués à un entretien. Les candidatures et les avis sont ensuite transmis au ministère pour examen par les CAPN concernées. Une mission « Seconde carrière des personnels enseignants » est instituée auprès du Recteur de l'académie de Grenoble <a href="http://www.ac-grenoble.fr/admin/spip/spip.php?article622">http://www.ac-grenoble.fr/admin/spip/spip.php?article622</a> Contact Seconde Carrière Philippe RICHARD Adjoint à la Direction des ressources humaines Tél : 04.76.74.71.31 mel : <a href="mailto:philippe.richard@ac-grenoble.fr">philippe.richard@ac-grenoble.fr</a>		
<b>Indemnité de départ volontaire (IDV)</b>	<p>* Code Travail L. 5141-1</p> <p>* Décret 2008-368 du 17/04/2008</p> <p>* Arrêté du 04/02/2009</p> <p>* Circulaire 2166 du 21/07/2008</p> <p>* Circulaire 2009-067 du 19/05/2009</p>	<p>Le bénéfice de l'IDV est ouvert aux personnels se situant à moins de cinq ans de l'âge d'ouverture de leur droit à pension et quittant définitivement la fonction publique de l'État à la suite d'une démission régulièrement acceptée :</p> <p>- pour créer ou reprendre une entreprise</p> <p>- pour mener à bien un projet personnel (formation, recrutement sur un emploi salarié...)</p>		<p>L'agent qui souhaite bénéficier de l'IDV doit, préalablement à sa demande de démission, adresser une demande d'attribution de cette indemnité au DA, par voie hiérarchique, en précisant le motif de son départ volontaire.</p> <p>L'administration l'informe dans un délai de deux mois de la suite réservée à sa demande, et, en cas d'acceptation, du montant de l'IDV qui lui sera attribué si sa démission est acceptée.</p> <p>Le montant de l'IDV, modulé en fonction de l'ancienneté de service (accompli en qualité de non titulaire compris), est plafonné à vingt-quatre fois un douzième de la rémunération brute perçue au cours de l'année civile précédant celle du dépôt de la demande de démission.</p>		
<b>Postes adaptés (PACD et PALD)</b>	<p>* Loi 84-16 du 11/01/1984 art.63</p> <p>* Décret 2007-632 du 27/04/2007</p>	<p>Les fonctionnaires <u>s confrontés à une altération de leur état de santé</u> peuvent solliciter une</p>	<p><u>PACD (Poste adapté de courte durée)</u> Affectation pour une durée d'un an renouvelable dans la limite d'une durée</p>	<p>L'affectation sur poste adapté doit s'accompagner d'un projet professionnel élaboré par l'enseignant avec les services de l'IA. Le DA affecte les personnes concernées après avoir consulté la CAPD. Une circulaire d'appel à candidature est portée à la</p>	<p>Les demandes sont à adresser au médecin des personnels. Un groupe de travail restreint, plus confidentiel, se réunit pour décider des affectations. Ces affectations sont</p>	<p>Le PACD permet une reconversion professionnelle, mais la « porte d'entrée » est uniquement <b>médicale</b>. Les moyens dévolus à ce dispositif sont beaucoup trop faibles (5 postes pour la Savoie</p>

	* Circulaire 2007-106 du 09/05/2007	affectation sur un poste adapté. Cette solution doit favoriser le maintien en activité ou la <b>reconversion</b> des personnels concernés.	maximale de 3 ans <u>PALD (Poste adapté de longue durée)</u> Affectation prononcée pour 4 ans et renouvelable sans limite au sein des services et établissements relevant de l'éducation nationale	connaissance de tous, y compris des personnels en congés longs.	entérinées lors de la CAPD suivante. Face au manque de postes, l'administration a décidé de ne plus attribuer de PACD quand les droits à la retraite sont ouverts. Les demandes sont réexaminées chaque année, le PACD n'est pas acquis pour 3 ans.	depuis plusieurs années). Se pose clairement la question des difficultés de reconversion des enseignants. Il n'y a rien pour faire face à l'usure du métier.
--	-------------------------------------	--	--	---	---	--

<b>Démission</b>	* D. 85-986 du 16/09/1985 art 58 à 60  * D. 2008-368 du 17/04/2008			Un enseignant qui souhaite quitter son administration doit formuler une demande écrite auprès de l'inspecteur d'académie. La démission n'est pas accordée de droit. L'inspecteur d'académie a 4 mois pour faire connaître sa décision. En cas de refus, l'intéressé peut saisir la commission administrative paritaire qui émettra un avis motivé.	En Savoie, il y a 1 à 2 voire 3 démissions par an, Jusqu'ici, l'IA n'a jamais refusé une démission...	La démission est à utiliser en <b>dernier recours</b> car elle est irrévocable ! Contacter préalablement à toute démarche la section départementale au 04 79 68 91 65 ou <a href="mailto:snu73@snuipp.fr">snu73@snuipp.fr</a>
------------------	--	--	--	---	---	---