



**ACADÉMIE
DE LYON**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

BULLETIN D'INFORMATIONS RECTORALES

ANNÉE SCOLAIRE 2025 / 2026

SOMMAIRE DU BIR N°13 DU 8 décembre 2025

PÔLE RESSOURCES HUMAINES.....	2
PUBLICATION DU PLAN ACADÉMIQUE D'ACTION POUR L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES 2025-2027	2
DIRECTION DE L'ENSEIGNEMENT PRIVE ET DE L'INSTRUCTION EN FAMILLE.....	3
MISE EN ŒUVRE DU TEMPS PARTIEL POUR LES MAÎTRES CONTRACTUELS OU AGRÉÉS DE L'ENSEIGNEMENT PRIVÉ SOUS CONTRAT POUR 2026-2027 (2 ND DEGRÉ).....	3
DIRECTION DES PERSONNELS ADMINISTRATIFS, TECHNIQUES, SOCIAUX ET DE SANTÉ.....	7
COMPOSITION DE LA COMMISSION CONSULTATIVE PARITAIRE ACADÉMIQUE COMPÉTENTE À L'ÉGARD DU CORPS DES AGENTS CONTRACTUELS EXERCANT DES FONCTIONS DE SURVEILLANCE ET D'ACCOMPAGNEMENT DES ÉLÈVES	7
COMPOSITION DE LA COMMISSION CONSULTATIVE PARITAIRE ACADÉMIQUE COMPÉTENTE À L'ÉGARD DES AGENTS CONTRACTUELS EXERCANT LEURS FONCTIONS DANS LES DOMAINES ADMINISTRATIF, TECHNIQUES, PÉDAGOGIQUES, SOCIAL ET DE SANTÉ (ATPSS).....	8
DIRECTION DES PERSONNELS ENSEIGNANTS, D'ÉDUCATION ET DES PSYCHOLOGUES DE L'ÉDUCATION NATIONALE	9
DEMANDE DE CONGÉ DE FORMATION PROFESSIONNELLE DES PERSONNELS ENSEIGNANTS DU SECOND DEGRÉ PUBLIC, D'ÉDUCATION ET PSYCHOLOGUES DE L'ÉDUCATION NATIONALE– ANNÉE SCOLAIRE 2026-2027.....	9

PÔLE RESSOURCES HUMAINES

PUBLICATION DU PLAN ACADÉMIQUE D'ACTION POUR L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES 2025-2027

BIR n° 13 du 8 décembre 2025

Réf : PRH

Le plan académique d'action égalité professionnelle entre les femmes et les hommes a été adopté le 17 octobre 2025. Issu du plan national d'action pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes 2025-2027, ce plan académique détaille des actions en faveur de l'égalité professionnelle et de la lutte contre les VDHAS (violences, discriminations, harcèlement moral ou sexuel et agissements sexistes). Un précédent plan d'action académique avait été mis en œuvre et couvrait la période 2022 à 2024.

Composé de mesures et d'objectifs concrets, ce plan académique vise à poursuivre et renforcer l'engagement de l'académie sur cet enjeu majeur.

Sept grandes thématiques le constituent :

- Conforter la gouvernance et l'inscription de l'égalité professionnelle au cœur des politiques RH.
- Favoriser la mixité des métiers et l'égal accès à toutes les fonctions et responsabilités.
- Evaluer, prévenir et traiter les écarts de rémunération et de déroulement de carrière entre les femmes et les hommes.
- Favoriser l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle et familiale.
- Prévenir et traiter les discriminations, les actes de violences (dont les VSS), de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes.
- Agir pour la santé des femmes au travail.
- Communiquer, sensibiliser et former pour installer une culture de l'égalité professionnelle.

Le plan académique d'action pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes 2025-2027 est à retrouver sur le site de l'académie : <https://www.ac-lyon.fr/plan-academique-d-action-pour-l-egalite-professionnelle-entre-les-femmes-et-les-hommes-2025-2027-124961>

DIRECTION DE L'ENSEIGNEMENT PRIVE ET DE L'INSTRUCTION EN FAMILLE

MISE EN ŒUVRE DU TEMPS PARTIEL POUR LES MAITRES CONTRACTUELS OU AGREES DE L'ENSEIGNEMENT PRIVE SOUS CONTRAT POUR 2026-2027 (2ND DEGRE)

BIR n° 13 du 8 décembre 2025
réf : DEP-IEF2

Référence : BO n°27 du 2 juillet 2015 – circulaire n°2015-105 du 30 juin 2015

1 : Déroulement de la campagne pour la rentrée 2026

1.1- *Personnels concernés*

Sont concernés les maîtres titulaires nommés à titre définitif ou provisoire dans leur établissement, qu'ils fassent une première demande, renouvellent leur demande ou modifient la quotité de leur temps partiel, qu'ils envisagent ou non de participer au mouvement de l'emploi.

1.2- *Procédure*

A l'aide de l'imprimé joint en **annexe 1**, les personnels intéressés adressent leur demande à la Direction de l'Enseignement Privé et de l'Instruction En Famille (DEP-IEF2), sous couvert de leur chef d'établissement. L'autorisation d'assurer un service à temps partiel est accordée pour une année scolaire, du 1^{er} septembre au 31 août.

1.3- *Reprise à temps plein*

Les personnels qui, bénéficiant actuellement d'un temps partiel, souhaitent reprendre à temps plein à la rentrée prochaine doivent faire connaître leur décision à l'aide de l'imprimé joint en **annexe 1** à la Direction de l'Enseignement Privé et de l'Instruction En Famille (DEP-IEF2), sous couvert de leur chef d'établissement.

Dans le cas d'un temps partiel sur autorisation, le maître qui souhaite retrouver un temps complet ou augmenter la quotité, doit obligatoirement participer au mouvement de l'emploi. Toutefois, l'enseignant peut retrouver un temps complet ou augmenter son temps partiel, dans la limite de six heures, sans participer au mouvement, dès lors que l'enseignant est déjà affecté dans l'établissement et que les besoins d'enseignement et les services vacants dans la discipline de recrutement le permettent.

1.4- *Calendrier*

Les demandes de temps partiel ou de reprise à temps plein doivent être transmises à la Direction de l'Enseignement Privé et de l'Instruction En Famille (DEP-IEF2):

Au plus tard le mercredi 4 février 2026

IMPORTANT : il est impératif de respecter ce délai qui permet de prendre en compte les quotités de temps partiel dans le cadre de la campagne de TRM de l'établissement (qui débute en février).

Passé ce délai, aucune modification ou demande d'annulation ne pourra être admise sauf circonstances exceptionnelles et imprévisibles motivées et justifiées.

2 : Les deux régimes de temps partiel

2.1- Temps partiel sur autorisation

Le temps partiel sur autorisation est accordé sous réserve des nécessités et du fonctionnement du service. Les heures libérées par le maître bénéficiant d'un temps partiel sur autorisation ne sont pas « protégées ». Elles sont vacantes et publiées au mouvement de l'emploi.

Examen des demandes :

Les demandes de temps partiel sur autorisation font l'objet d'un examen attentif qui prend en compte :

- L'évolution des besoins de l'établissement,
- La répartition des heures poste et des heures supplémentaires année de la dotation horaire globale,
- La recherche d'une adéquation entre les quotités sollicitées, les horaires d'enseignement de la discipline, l'organisation des activités pédagogiques de l'établissement.

En cas de désaccord, et conformément aux termes de la loi du 11 juillet 1979 sur la motivation des actes administratifs, le chef d'établissement veillera à indiquer de façon précise et détaillée des motifs de sa décision.

Quotités possibles

Les enseignants ont la possibilité d'exercer une activité à 50%, 60%, 70%, 80% ou 90% de leur quotité statutaire (transposé en un nombre entier d'heures hebdomadaires).

2.2- Temps partiel de droit :

Le temps partiel de droit est accordé de plein droit dans les cas suivants :

- Lors de la naissance ou de l'adoption d'un enfant et jusqu'au 3^{ème} anniversaire de l'enfant ou de son arrivée dans le foyer (veille de la date anniversaire).
Dans ce cas, le temps partiel de droit est reconduit tacitement jusqu'au 3^{ème} anniversaire de l'enfant ou de son arrivée dans le foyer. Si la date anniversaire des 3 ans de l'enfant intervient en cours d'année scolaire, un temps partiel sur autorisation sera automatiquement généré pour compléter l'année scolaire, sauf demande expresse de l'intéressé(e) sollicitant par écrit l'autorisation de reprendre à temps complet.
- Pour donner des soins à son conjoint, à un enfant à charge ou à un parent ascendant atteint d'un handicap ou victime d'un accident ou d'une maladie grave.
- A un agent en situation de handicap bénéficiant de l'obligation d'emploi (relevant d'une des catégories visées à l'article L.5212-13 du code du travail), après avis du médecin de prévention.

Un temps partiel de droit peut être pris en cours d'année lorsqu'il fait suite à un congé de maternité, de paternité ou d'adoption. Une demande écrite devra alors être formulée impérativement au moins deux mois avant la date de début du temps partiel.

Quotités possibles

Les enseignants ont la possibilité d'exercer une activité à 50%, 60%, 70% ou 80% de la quotité statutaire (transposée en un nombre entier d'heures hebdomadaires).

2.3- Cas particuliers : les enseignants bénéficiant des dispositifs de pondération pour des heures d'enseignement assurées dans le cycle terminal de la voie générale et technologique, et en STS :

Pour les enseignants à temps partiel qui bénéficient de ces dispositifs de pondération, la quotité des temps de travail sera calculée après application du ou des mécanismes de pondération.

3 : Aménagement du temps partiel

Compte tenu du régime d'obligations de service défini en nombre d'heures hebdomadaires, la quotité demandée est aménagée de façon à obtenir un nombre entier d'heures.

Il est précisé que cet aménagement ne peut correspondre à une quotité de travail inférieure à 50% ni supérieure à 90%. En outre, il faut veiller, dans le cas d'un temps partiel de droit pour élever un enfant de moins de 3 ans, à ne pas accorder une quotité de service supérieure à 80%, en raison des incidences sur le versement de la Prestation d'Accueil du Jeune Enfant (PAJE).

Un temps partiel à 80% pour un enseignant certifié entraîne une quotité travaillée de 14.40h. Dans ce cas, il appartient au chef d'établissement de décider si une telle quotité est compatible avec l'organisation du service de l'enseignant et, le cas échéant, d'annualiser le service sur l'année (à savoir 19 semaines à 14 heures et 17 semaines à 15 heures par exemple).

4 : Rémunération

Pour les personnels exerçant un temps partiel inférieur à 80%, la rémunération est calculée au prorata du temps de travail effectué. Ainsi un enseignant exerçant à 60% sera rémunéré sur la base de 60% d'un traitement à temps plein.

Lorsque la quotité est aménagée entre 80 et 90%, la fraction du traitement, de l'indemnité de résidence et des primes et autres indemnités est calculée selon la formule suivante :

Quotité de temps partiel aménagée en pourcentage d'un service à temps complet x (4/7) + 40

Pour une quotité de travail à 80%, la rémunération sera de 85.70% d'un traitement perçu à temps complet.

Pour une quotité de travail à 90%, la rémunération sera de 91.40% d'un traitement perçu à temps complet.

A titre d'exemple, pour les enseignants agrégés et les enseignants certifiés / PLP / PEPS, les quotités de rémunération sont les suivantes :

CERTIFIES / PLP			AGREGES		
Nombre d'heures	Quotité de service	Quotité de rémunération	Nombre d'heures	Quotité de service	Quotité de rémunération
9/18	50	50	7.5/15	50	50
10/18	55.56	55.56	8/15	53.33	53.33
11/18	61.11	61.11	9/15	60	60
12/18	66.67	66.67	10/15	67	67
13/18	72.22	72.22	11/15	73.33	73.33
14/18	77.78	77.78	12/15	80	85.70
14.5/18	80.56	86	12.5/15	83.33	87.60
15/18	83.33	87.60	13/15	86.67	89.50
15.5/18	86.11	89.20	13.5/15	90	91.40
16/18	88.88	90.80			

ENSEIGNANTS D'EPS			AGREGES D'EPS		
Nombre d'heures	Quotité de service	Quotité de rémunération	Nombre d'heures	Quotité de service	Quotité de rémunération
10/20	50	50	8.5/17	50	50
11/20	55	55	9/17	52.94	52.94
12/20	60	60	10/17	58.52	58.82
13/20	65	65	11/17	64.71	64.71
14/20	70	70	12/17	70.59	70.59
15/20	75	75	13/17	76.47	76.47
16/20	80	85.70	13.60/17	80	85.70
17/20	85	88.60	14/17	82.35	87.10
18/20	90	91.40	15/17	88.24	90.40
			15.30/17	90	91.40

5 : Autres dispositions

Le décret n° 2021-1327 du 12 octobre 2021 modifiant le décret n° 50-1253 du 6 octobre 1950 fixant les taux de rémunération des heures supplémentaires d'enseignement effectuées par des personnels enseignants des établissements d'enseignement du second degré, élargit les conditions d'éligibilité des enseignants du second degré aux heures supplémentaires annuelles (HSA). Il permet le versement d'indemnités liées à la réalisation d'heures supplémentaires annuelles (HSA) pour les enseignants exerçant leurs fonctions à temps partiel.

Les enseignants à temps partiel peuvent effectuer des suppléances de courte durée et être rémunérés en heures supplémentaires effectives (HSE). Chaque mois, la rémunération mensuelle des intéressé(e)s, complétée par ces HSE, ne peut dépasser le montant du traitement net qu'ils auraient perçu pour un travail à temps complet

→ Voir annexe 1

DIRECTION DES PERSONNELS ADMINISTRATIFS, TECHNIQUES, SOCIAUX ET DE SANTÉ

COMPOSITION DE LA COMMISSION CONSULTATIVE PARITAIRE ACADÉMIQUE COMPÉTENTE A L'ÉGARD DU CORPS DES AGENTS CONTRACTUELS EXERCANT DES FONCTIONS DE SURVEILLANCE ET D'ACCOMPAGNEMENT DES ÉLÈVES

BIR n° 13 du 8 décembre 2025

Réf : DPATSS

REPRÉSENTANTS DE L'ADMINISTRATION

Membres titulaires

Madame Anne Bisagni-Faure, rectrice de l'académie de Lyon, présidente,
Monsieur Olivier Curnelle, secrétaire général de l'académie,
Madame Stéphanie De Saint Jean, secrétaire générale adjointe, directrice des ressources humaines,
Madame Hakima Ancer, directrice des personnels administratifs, techniques, sociaux et de santé,
Madame Béatrice Vincent, secrétaire générale de la direction des services départementaux de l'éducation nationale du Rhône,
Madame Bénédicte Robin, proviseure du lycée la Martinière Duchère, Lyon.

Membres suppléants

Monsieur Jean-Noël Roget, proviseur du lycée docteur Charles Mérieux à Lyon 7ème
Monsieur Damien Coursodon, proviseur du lycée E.Herriot à Lyon
Madame Corinne Desfourneaux-Leculier, principale du collège Laurent Mourguet à Ecully
Monsieur Marc Lextreyt, proviseur du lycée René Descartes à Saint Genis Laval
Monsieur François Mullett, secrétaire général de la direction des services départementaux de l'éducation nationale de l'Ain
Madame Rabia DEGACHI, chargée de coordination académique école inclusive

REPRÉSENTANTS ÉLUS DU PERSONNEL

MEMBRES TITULAIRES	MEMBRES SUPPLÉANTS
Mme Nassera Djebbar FSU	Mme Hélène Raffy FSU
Mme Taline Bouagal FSU	Mme Albane Azouyan FSU
Mme Sylvie Jacquier FSU	M Dylan Rocques FSU
M Sylvain Duperay Youx FNEC FP FO	Mme Aya Kakou FNEC FP FO
Mme Anne Falciola CGT Éduc'action	M Romain Muller CGT Éduc'action
Mme Camille De Chalendar Sud Education Solidaires	M Thomas Menon Sud Education Solidaires

Le secrétaire général de l'académie est chargé de l'exécution du présent arrêté.

DIRECTION DES PERSONNELS ADMINISTRATIFS, TECHNIQUES, SOCIAUX ET DE SANTÉ

COMPOSITION DE LA COMMISSION CONSULTATIVE PARITAIRE ACADÉMIQUE COMPÉTENTE A L'ÉGARD DES AGENTS CONTRACTUELS EXERCANT LEURS FONCTIONS DANS LES DOMAINES ADMINISTRATIF, TECHNIQUES, PÉDAGOGIQUES, SOCIAL ET DE SANTÉ (ATPSS)

BIR n° 13 du 8 décembre 2025

Réf : DPATSS

REPRÉSENTANTS DE L'ADMINISTRATION

Membres titulaires

Madame Anne Bisagni-Faure, rectrice de l'académie de Lyon, présidente,
Monsieur Olivier Curnelle, secrétaire général de l'académie,
Madame Stéphanie De Saint Jean, secrétaire générale adjointe, directrice des ressources humaines,
Madame Hakima Ancer, directrice des personnels administratifs, techniques, sociaux et de santé,
Madame Béatrice Vincent, secrétaire générale de la direction des services départementaux de l'éducation nationale du Rhône,
Madame Bénédicte Robin, proviseure du lycée la Martinière Duchère, Lyon.

Membres suppléants

Monsieur Jean-Noël Roget, proviseur du lycée docteur Charles Mérieux à Lyon 7ème
Monsieur Damien Coursodon, proviseur du lycée E.Herriot à Lyon
Madame Corinne Desfourneaux-Leculier, principale du collège Laurent Mourguet à Ecully
Monsieur Marc Lextreyt, proviseur du lycée René Descartes à Saint Genis Laval
Monsieur François Mullett, secrétaire général de la direction des services départementaux de l'éducation nationale de l'Ain
Madame Rabia DEGACHI, chargée de coordination académique école inclusive

REPRÉSENTANTS ÉLUS DU PERSONNEL

MEMBRES TITULAIRES	MEMBRES SUPPLÉANTS
<i>Représentants des agents non titulaires ATPSS de catégorie C</i>	
Madame Nora GHODBANE UNSA	Madame Véronique CHANAL
Monsieur Sébastien CHAUMILLON	Madame Evelyne THOMAS
Madame Sandrine CICHOSZEWSKI	Madame El Khamsa DEGHA
<i>Représentants des agents non titulaires ATPSS de catégorie B</i>	
Monsieur Oumar KONE CGT	Madame Nohra BOUCHATTA
<i>Représentants des agents non titulaires ATPSS de catégorie A</i>	
Madame Morgane MICHEL	Madame Carole ACAR
Madame Maud TRICON	Madame Hélène PETITJEAN

Le secrétaire général de l'académie est chargé de l'exécution du présent arrêté.

DIRECTION DES PERSONNELS ENSEIGNANTS, D'ÉDUCATION ET DES PSYCHOLOGUES DE L'ÉDUCATION NATIONALE

DEMANDE DE CONGÉ DE FORMATION PROFESSIONNELLE DES PERSONNELS ENSEIGNANTS DU SECOND DEGRÉ PUBLIC, D'ÉDUCATION ET PSYCHOLOGUES DE L'ÉDUCATION NATIONALE- ANNÉE SCOLAIRE 2026-2027

BIR n°13 du 8 décembre 2025

Réf. : code général de la fonction publique

Décret n° 2022-1043 du 22 juillet 2022

L'objet de cette circulaire est de préciser les aspects juridiques, administratifs et financiers du congé de formation professionnelle (CFP), lequel s'inscrit dans le cadre plus général de la formation tout au long de la vie. La procédure du dépôt de la demande de congé de formation est dématérialisée et accessible via le portail Colibris.

1. Conditions requises

Agents titulaires

- être en position d'activité
- avoir accompli au moins trois années de services effectifs dans l'administration (en qualité de titulaire, stagiaire ou d'agent non titulaire). L'ancienneté est appréciée au 1^{er} septembre 2026.

Agents non titulaires

- être en position d'activité
- justifier de 36 mois de services effectifs, consécutifs ou non, au titre de contrats de droit public, dont 12 mois consécutifs ou non dans l'Éducation nationale.

Précision : les agents affectés à titre définitif dans les établissements d'enseignement du supérieur **ne sont pas concernés** par cette circulaire puisqu'ils relèvent de ces établissements.

2. Durée du congé et position administrative

2.1 Durée

La durée de ce congé ne peut excéder trois ans pour l'ensemble de la carrière. Il peut être utilisé en une seule fois ou bien réparti au long de la carrière.

Cas particulier :

Les agents ayant obtenu un congé de formation **au titre du handicap ou de l'usure professionnelle peuvent obtenir une majoration d'un an sur demande**. Ils doivent obligatoirement déposer une nouvelle demande sur Colibris.

2.2 Position administrative

Le congé de formation professionnelle ouvre les droits afférents à la position d'activité (avancement, retraite). La retenue pour pension civile est calculée sur le traitement brut afférent à l'indice détenu par l'intéressé(e) au moment de sa mise en congé.

3. Rémunération forfaitaire et obligations

3.1 Indemnité mensuelle

L'agent perçoit une indemnité mensuelle forfaitaire égale à 85 % du traitement brut et de l'indemnité de résidence afférents à l'indice qu'il détenait au moment de sa mise en congé de formation. Elle est donc calculée sur la base d'un temps complet même si l'agent exerçait sa fonction à temps partiel.

Cette indemnité ne peut dépasser le traitement et l'indemnité de résidence afférents à l'indice brut 650 (indice nouveau majoré 548) d'un agent en fonction à Paris (ZR 3 %) soit **2 778,62€** au 1^{er} septembre 2024.

La durée de versement de cette indemnité est limitée à 12 mois ; au-delà, aucune indemnité n'est versée par l'administration de l'Education nationale.

Cas particulier des agents ayant obtenu un congé de formation au titre du handicap ou de l'usure professionnelle (§2) : l'agent bénéficie d'une majoration de la rémunération qui lui est attachée selon les modalités ci-dessous :

- 1^{ère} année de congé : l'indemnité mensuelle est égale à **100%** du traitement brut et de l'indemnité de résidence
- 2^{ème} année de congé : l'indemnité mensuelle est égale à **85%** du traitement brut et de l'indemnité de résidence

3.2 Obligations

Le versement de cette indemnité est subordonné à la production d'une attestation mensuelle de présence effective à la formation suivie. Cette attestation devra être adressée à la fin de chaque mois et à la reprise des fonctions, au rectorat de l'académie de Lyon (DIPE).

L'interruption de la formation, sans motif valable, entraîne la suppression du congé et le remboursement par l'intéressé(e) des indemnités perçues depuis le jour de l'interruption.

L'intéressé(e) qui perçoit cette indemnité forfaitaire au cours d'un congé de formation s'engage à rester au service de l'Etat la fonction publique (d'Etat, territoriale ou hospitalière) pendant une période égale au triple de celle pendant laquelle il a perçu l'indemnité forfaitaire.

Dans l'hypothèse où il rompt de son fait cet engagement, le remboursement de l'indemnité pourra être demandé par l'administration.

Cumul d'activité

L'exercice d'une activité accessoire pendant la durée du congé formation indemnisé **n'est pas autorisé**, sauf dans le cas très exceptionnel où cette activité accessoire est indispensable

4. Modalités d'octroi et critère de sélection

Les congés de formation professionnelle sont accordés sur la base d'un barème académique (annexe 1) qui prend notamment en compte l'échelon, l'antériorité des demandes, la situation familiale (**nombre d'enfants de moins de 18 ans au 01/09/2026** et enfants à naître...) et les éléments de motivation contenus dans la demande.

Deux listes sont établies :

- une liste principale
- une liste complémentaire, utilisée en cas de désistement, jusqu'au 1^{er} juin 2026 inclus

4.1 Durée indicative du congé

Sauf situation particulière, la durée du congé sera modulée dans les limites suivantes :

- Préparation des concours de recrutement de l'enseignement : jusqu'à 8 mois
- Autres formations : jusqu'à 8 ou 10 mois

Le congé de formation débutera **impérativement** le **1^{er} septembre 2026**.

4.2 Désistement et report

Toute demande de congé professionnel constitue un engagement de l'agent vis-à-vis de lui-même et de l'institution. Il appartient aux intéressés de vérifier qu'ils remplissent les conditions requises pour accéder au cycle de formation visé.

Les agents qui **auront obtenu un congé** de formation et qui souhaiteraient se désister doivent en informer le rectorat avant le 14 mai 2026. Tout désistement après cette date entraîne la perte de l'antériorité en cas de nouvelle demande.

Lorsque la candidature d'un bénéficiaire du congé de formation n'est pas retenue par l'organisme de formation, il pourra, à titre exceptionnel, être autorisé à suivre une formation voisine. Il appartient à l'administration de vérifier que cette formation correspond au projet d'origine.

En cas de situation exceptionnelle motivée, une **demande de report** pourra être examinée, sous réserve du dépôt d'une nouvelle candidature lors de la campagne suivante.

5. Bonifications et priorités

5.1 Dispositions générales concernant le handicap ou l'usure professionnelle

L'article L. 422-3 du code général de la fonction publique prévoit que les agents en situation de handicap ainsi que l'agent pour lequel il est constaté, après avis du médecin du travail compétent, qu'il est particulièrement exposé, compte tenu de sa situation professionnelle individuelle, à un risque d'usure professionnelle peuvent prétendre à une priorité en vue de favoriser leur évolution professionnelle.

5.1.1 Bonifications

- 10 points de bonification automatique alloués aux candidats bénéficiaires de l'obligation d'emploi
- 50 points de bonification spécifique alloués aux agents pour lesquels le médecin du travail a constaté un risque d'usure professionnelle

Ces bonifications ne sont pas cumulables entre elles.

5.1.2 Procédure

Les agents qui sollicitent la bonification spécifique doivent impérativement :

Compléter le formulaire sur le site dédié « Colibris » : <https://portail-lyon.colibris.education.gouv.fr/second-degre/public/>

Adresser un dossier auprès du médecin conseiller technique de la rectrice pour pouvoir prétendre à une bonification spécifique, **sous pli confidentiel** :

Service médical de l'AIN	Service médical de la Loire	Service médical du Rhône
Mail : ce.ia01-medper@ac-lyon.fr Adresse : service médical 23 rue de Bourgmayer 01000 Bourg en Bresse	Mail : ce.ia42-medper@ac-lyon.fr Adresse : service médical 9 et 11 rue des Docteurs Charcot 42023 Saint-Etienne	Mail : medecin@ac-lyon.fr

5.2 Prise en compte des projets de formation notamment au regard du projet d'évolution professionnelle

Les projets qui s'inscrivent dans un parcours personnel de formation construit et cohérent pourront faire l'objet d'une bonification (cf. annexe 1).

La rectrice, après avoir pris connaissance de l'avis du service de RH de proximité qui examinera les demandes, attribue éventuellement une bonification

L'agent peut bénéficier, à sa demande, d'un accompagnement personnalisé en termes d'évolution professionnelle assuré par un conseiller RH de proximité de l'académie via le site <https://portail-lyon.colibris.education.gouv.fr/second-degre/public/>

5.2.1 Bonification

- 9 points de bonification au titre de la valorisation du parcours de formation

5.2.2 Constitution du dossier à déposer sur Colibris

- Lettre de motivation permettant la présentation argumentée du projet (deux pages maximum)
- Un curriculum vitae
- Descriptif précisant la formation

6. Modalités de candidature et calendrier

6.1 Saisie de la demande sur Colibris

Les personnels concernés devront saisir leur demande exclusivement sur le site dédié Colibris à l'adresse suivante : <https://portail-lyon.colibris.education.gouv.fr/second-degre/public/>

Lors de la validation de la demande, un mail sera transmis au supérieur hiérarchique pour information.

Un dispositif d'assistance est mis à la disposition des agents sur le site dédié « Colibris » pour un accompagnement en cas de difficultés.

6.2 Calendrier

Du 15 décembre 2025 au 19 janvier 2026	• Dépôt des demandes sur le site dédié Colibris
Du 02 mars au 9 mars 2026	• Affichage des barèmes via Colibris
Fin mars 2026	• Présentation des 3èmes refus en CAPA • Communication de la décision via le site dédié Colibris
14 mai 2026	• Date limite de désistement selon les conditions énoncées au § 4.2 de cette circulaire
1 ^{er} juin 2026	• Date limite d'appel des listes complémentaires
1 ^{er} septembre 2026	• Date limite de transmission de l'attestation définitive d'inscription en formation • Date d'effet du congé octroyé