

Les congés

Le congé correspond à une interruption momentanée du service.

Les différents types de congés pouvant être accordés, en position d'activité, sont :

- les congés annuels
- le congé de maladie (cf fiche Sgen-CFDT)
- le congé de longue maladie (CLM) (cf fiche Sgen-CFDT)
- le congé de longue durée (CLD) (cf fiche Sgen-CFDT)
- le congé pour maternité (cf fiche Sgen-CFDT)
- le congé pour adoption (cf fiche Sgen-CFDT)
- le congé de paternité (cf fiche Sgen-CFDT)
- le congé de présence parentale (cf fiche Sgen-CFDT)
- le congé de formation professionnelle (cf fiche Sgen-CFDT)
- le congé pour validation des acquis de l'expérience
- le congé pour bilan de compétence
- le congé pour formation syndicale (congé rémunéré d'une durée maximale de 12 jours ouvrables par an)
- le congé pour participer aux activités des organisations de jeunesse et d'éducation populaire, des fédérations et des associations sportives et de plein air (congé non rémunéré accordé aux fonctionnaires de moins de 25 ans dans la limite de six jours ouvrables par an)
- le congé de solidarité familiale (cf fiche Sgen)
- le congé pour siéger comme représentant d'une association ou d'une mutuelle (congé rémunéré accordé sous réserve des nécessités du service dans la limite de neuf jours ouvrables par an)

Les personnels enseignants peuvent, dans l'intérêt du service, être mis en congé d'office pour une durée d'un mois avec plein traitement, dans l'attente de l'avis du comité médical, si, compte tenu de leur état de santé, ils font courir aux enfants un danger immédiat.

Deux types de congés supplémentaires existent :

le congé bonifié accordé aux fonctionnaires qui exercent leurs fonctions :

- dans un département d'outre-mer (DOM) ou à Saint-Pierre-et-Miquelon et dont le lieu de leur résidence habituelle, c'est-à-dire le centre de leurs intérêts matériels et moraux, se situe en Métropole, dans le même DOM ou dans un autre DOM ;
- en métropole et dont le lieu de leur résidence habituelle se situe dans un DOM ou à Saint-Pierre-et-Miquelon.

le congé administratif accordé aux fonctionnaires affectés en Nouvelle-Calédonie, en Polynésie française, à Wallis-et-Futuna ainsi qu'à Mayotte et ayant le centre de leurs intérêts matériels et moraux en dehors du territoire.

Congé pour maternité

Il comprend 2 périodes : la période prénatale pendant la grossesse et la période postnatale après l'accouchement.

Durée :

La durée du congé dépend du rang et du nombre d'enfants :

1er ou 2ème enfant : 16 semaines : Congé prénatal : 6 semaines / Congé postnatal : 10 semaines

3ème enfant ou plus : 26 semaines : Congé prénatal : 8 semaines / Congé postnatal : 18 semaines

Gémellaire : 34 semaines : Congé prénatal : 12 semaines / Congé postnatal : 22 semaines

Triplés ou plus : 46 semaines : Congé prénatal : 24 semaines / Congé postnatal : 22 semaines

Réduction de la période prénatale :

La période prénatale du congé de maternité peut être reportée sur la période postnatale, sur demande et sur prescription médicale attestant l'absence de contre indication médicale à ce report, dans la limite de trois semaines. La période postnatale est alors augmentée d'autant. En appliquant la réduction maximum de trois semaines, la durée du congé pour maternité est ainsi de :

1er ou 2ème enfant : 16 semaines : Congé prénatal : 3 semaines / Congé postnatal : 13 semaines

3ème enfant ou plus : 26 semaines : Congé prénatal : 5 semaines / Congé postnatal : 21 semaines

Gémellaire : 34 semaines : Congé prénatal : 9 semaines / Congé postnatal : 25 semaines

Triplés ou plus : 46 semaines : Congé prénatal : 21 semaines / Congé postnatal : 25 semaines

En cas d'arrêt de travail pendant la période qui a fait l'objet d'un report, ce dernier est annulé et le congé prénatal débute à compter du premier jour de l'arrêt de travail jusqu'à la date de l'accouchement. La période initialement reportée sur la période postnatale est alors réduite d'autant.

Augmentation de la période prénatale :

La période prénatale du congé de maternité peut être augmentée dans la limite de 2 semaines en cas de naissance du troisième enfant ou d'un enfant de rang supérieur et de 4 semaines en cas de grossesse gémellaire. La période postnatale est alors réduite d'autant.

3ème enfant ou plus : 26 semaines : Congé prénatal : 10 semaines / Congé postnatal : 16 semaines

Gémellaire : 34 semaines : Congé prénatal : 16 semaines / Congé postnatal : 18 semaines

Congé supplémentaire lié à un état pathologique résultant de la grossesse :

Un congé supplémentaire d'une durée maximale de 2 semaines peut être accordé sur présentation d'un certificat médical.

Accouchement retardé

En cas d'accouchement après la date prévue, le congé prénatal est prolongé jusqu'à la date de l'accouchement. La durée du congé postnatal reste identique.

Accouchement prématuré

La durée du congé pour maternité n'est pas réduite. La période de congé prénatal non utilisé s'ajoute au congé postnatal.

Accouchement prématuré et hospitalisation de l'enfant

Quand l'accouchement intervient plus de six semaines avant la date initialement prévue et exige l'hospitalisation postnatale de l'enfant, le congé pour maternité est augmenté du nombre de jours courant de la date effective de l'accouchement au début de la date du congé prénatal initialement prévue.

Hospitalisation de l'enfant après la naissance

En cas d'hospitalisation de l'enfant au-delà de la sixième semaine suivant sa naissance, la mère a la possibilité de reprendre son travail et de reporter le reliquat de son congé postnatal à la fin de cette hospitalisation.

Toutefois, ce report ne peut intervenir qu'après avoir pris, le cas échéant, la période supplémentaire de congé résultant d'un accouchement prématuré et de l'hospitalisation de l'enfant comprend 2 périodes : la période prénatale pendant la grossesse et la période postnatale après l'accouchement.

Situation administrative :

Le traitement est conservé.

Le congé de maternité est assimilé à une période d'activité pour les droits à pension civile et pour l'avancement.

Fin du congé :

A l'expiration du congé pour maternité, l'agent est réaffecté dans son ancien poste s'il était titulaire de celui-ci.

Si l'agent était affecté sur un poste à titre provisoire, il devra alors participer normalement aux différentes phases du mouvement départemental.

Le droit au congé pour adoption est **ouvert à la mère ou au père adoptif**.

Ce droit est ouvert à la personne :

à qui un service départemental d'aide sociale à l'enfance, un organisme français autorisé pour l'adoption ou l'agence française de l'adoption confie un enfant en vue de son adoption ; titulaire de l'agrément mentionné aux articles L. 225-2 et L. 225-17 du code de l'action sociale et des familles délivré par arrêté du président du conseil général lorsqu'elle adopte ou accueille un enfant en vue de son adoption par décision de l'autorité étrangère compétente, à condition que l'enfant ait été autorisé, à ce titre, à entrer sur le territoire français.

Durée :

Le congé débute à compter de la date d'arrivée de l'enfant au foyer ou dans les sept jours qui précèdent cette arrivée.

La durée du congé dépend du nombre d'enfants adoptés et du nombre d'enfants à charge.

Lorsque les deux conjoints travaillent, qu'ils soient tous deux fonctionnaires ou non, soit l'un des deux renonce à son droit, soit le congé est réparti entre eux. Dans ce dernier cas, la durée du congé est augmentée de onze jours ou de dix huit jours en cas d'adoptions multiples et ne peut être fractionné en plus de deux parties, dont la plus courte est au moins égale à onze jours. Les deux périodes peuvent être prises simultanément.

1 ou 2 enfants à charge du fait de l'adoption

Congé non partagé : 10 semaines

Congé partagé : 10 semaines + 11 jours

3 enfants au moins à charge du fait de l'adoption

Congé non partagé : 18 semaines

Congé partagé : 18 semaines + 11 jours

Multiples

Congé non partagé : 22 semaines

Congé partagé : 22 semaines + 18 jours

En cas de non partage du congé d'adoption, l'intéressé doit faire une demande accompagnée d'une déclaration sur l'honneur de son conjoint attestant qu'il ne bénéficie pas d'un congé pour adoption pendant cette période.

Le conjoint qui renonce au congé d'adoption peut bénéficier du congé supplémentaire de trois jours ouvrables accordé à cette occasion (article L. 215-2 du code de l'action sociale et des familles et instruction n° 7 du 23 mars 1950).

Situation administrative :

Le traitement est conservé.

Le congé est assimilé à une période d'activité pour les droits à pension civile et pour l'avancement.

Fin du congé :

A l'expiration du congé pour maternité, l'agent est réaffecté dans son ancien poste s'il était titulaire de celui-ci.

Si l'agent était affecté sur un poste à titre provisoire, il devra alors participer normalement aux différentes phases du mouvement départemental.

Le congé de présence parentale

Le congé de présence parentale est accordé lorsque la maladie, l'accident ou le handicap d'un enfant à charge présente une particulière gravité rendant indispensable une présence soutenue de sa mère ou de son père et des soins contraignants.

Modalités d'attribution :

Le congé est accordé de droit par l'inspecteur d'académie ou le recteur sur demande écrite formulée au moins quinze jours avant le début du congé.

Cette demande doit être accompagnée d'un certificat médical attestant de la gravité de la maladie, de l'accident ou du handicap et de la nécessité de la présence soutenue d'un parent et de soins contraignants, et précisant la durée pendant laquelle s'impose cette nécessité.

En cas d'urgence liée à l'état de santé de l'enfant, le congé débute à la date de la demande, à charge pour le fonctionnaire de transmettre sous quinze jours le certificat médical requis.

Durée :

Le nombre de jours de congé ne peut excéder, au titre d'un enfant et d'une même pathologie, 310 jours ouvrés et non fractionnables au cours d'une période de 36 mois, le décompte de cette période de 36 mois s'effectuant à partir de la date initiale d'ouverture du droit à congé.

Au terme de la durée initiale de la période de bénéfice du droit à congé mentionnée dans le certificat médical, ou en cas de rechute ou de récurrence de la pathologie qui affecte l'enfant, le bénéfice du droit à congé peut être prolongé ou rouvert pour une nouvelle période sur présentation d'un nouveau certificat médical, dans la limite des 310 jours et des 36 mois.

Si la durée de bénéfice du droit au congé de présence parentale excède six mois, la pathologie et la nécessité de présence soutenue et de soins contraignants font tous les six mois l'objet d'un nouvel examen qui donne lieu à un certificat médical transmis sans délai à l'administration.

L'agent bénéficiaire du droit à congé communique par écrit au recteur ou à l'inspecteur d'académie le calendrier mensuel de ses journées de congé de présence parentale, au plus tard quinze jours avant le début de chaque mois. S'il souhaite prendre un ou plusieurs jours de congé de présence parentale ne correspondant pas à ce calendrier, il en informe l'administration au moins quarante-huit heures à l'avance.

Le titulaire du droit au congé de présence parentale peut renoncer au bénéfice de la durée restant à courir de ce congé, sous réserve d'en avoir informé l'inspecteur d'académie ou le recteur avec un préavis de quinze jours.

Situation administrative :

Le bénéficiaire d'un congé de présence parentale n'est pas rémunéré mais perçoit des allocations journalières de présence parentale (AJPP).

Le congé est pris en compte pour la constitution du droit à pension dans la limite de trois ans par enfant né ou adopté à partir du 1er janvier 2004.

Les jours d'utilisation du congé de présence parentale sont assimilés à des jours d'activité à temps plein pour la détermination des droits à avancement, à promotion et à formation.

Fin du congé :

A l'expiration du congé pour maternité, l'agent est réaffecté dans son ancien poste s'il était titulaire de celui-ci.

Si l'agent était affecté sur un poste à titre provisoire, il devra alors participer normalement aux différentes phases du mouvement départemental.

Le congé de solidarité familiale

Le congé de solidarité familiale est accordé lorsqu'un ascendant, un descendant, un frère, une sœur, une personne partageant le même domicile que le bénéficiaire du congé ou l'ayant désigné comme sa personne de confiance (pour l'accompagner dans ses démarches, pour assister aux entretiens médicaux afin de l'aider dans ses décisions) souffre d'une pathologie mettant en jeu le pronostic vital ou est en phase avancée ou terminale d'une affection grave et incurable, qu'elle qu'en soit la cause.

Modalités d'attribution :

Le congé est accordé par l'inspecteur d'académie ou le recteur sur demande écrite accompagnée d'un certificat médical attestant l'état de santé de la personne accompagnée.

Durée :

Le congé est accordé pour une période maximale de trois mois, renouvelable une fois.

Situation administrative :

Le congé de solidarité familiale est non rémunéré. La durée de ce congé est assimilée à une période de service effectif et ne peut être imputée sur la durée du congé annuel. La période de congé est prise en compte, dans la constitution du droit à pension et dans la liquidation de la pension, sous réserve de l'acquittement des cotisations pour pension à l'issue du congé.

Fin du congé :

Le congé de solidarité familiale prend fin, soit à l'expiration de la période de trois mois, soit dans les trois jours qui suivent le décès de la personne accompagnée, soit à une date antérieure à la demande du bénéficiaire.

Le congé de maladie

Le congé de maladie est accordé en cas de maladie ne présentant pas de gravité particulière mettant le fonctionnaire dans l'impossibilité d'exercer ses fonctions.

Modalités d'attribution :

Le congé de maladie est attribué sur transmission, sans délai, à l'administration d'une demande appuyée d'un certificat médical établi par un médecin, un chirurgien-dentiste ou une sage-femme et permettant de déterminer la date de début et de fin du congé.

Durée et rémunération :

La durée maximale du congé de maladie est d'un an pendant une période de douze mois consécutifs.

Pendant les trois premiers mois, l'intégralité du traitement est conservée. Pendant les neuf mois suivants, le traitement est réduit de moitié. Les droits à la totalité du supplément familial de traitement et de l'indemnité de résidence sont maintenus, y compris pendant les périodes à demi traitement.

Les droits à rémunération sont appréciés au jour le jour dans le cas d'un congé de maladie fractionné. Dans ce cas, le plein traitement est versé tant que, pendant la période de référence d'un an précédant la date à laquelle sont appréciés les droits à rémunération, il n'a pas été accordé plus de trois mois de congé de maladie. Si tel est le cas, le bénéficiaire du congé perçoit un demi-traitement jusqu'à ce qu'il ait bénéficié de douze mois de congé de maladie pendant la même période de référence d'un an.

Toutefois, les droits à plein traitement sont conservés dans le cas d'un congé de maladie accordé au titre d'une maladie professionnelle ou d'un accident de service. En outre, ce congé donne droit au remboursement des honoraires médicaux et des frais directement entraînés par la maladie ou l'accident.

Contrôles pendant le congé :

Le recteur ou l'inspecteur d'académie peut faire procéder à tout moment par un médecin agréé à une contre-visite. Le refus de s'y soumettre entraîne l'interruption du versement de la rémunération.

Les conclusions du médecin agréé peuvent être contestées auprès du comité médical.

Demande de prolongation :

Les demandes de prolongation répondent aux mêmes modalités que celles exigées pour une demande initiale de congé (demande accompagnée d'un certificat médical).

Toutefois, après six mois consécutifs de congés, le comité médical doit donner son avis sur toute demande de prolongation de ce congé, dans la limite des six mois restant à courir. Afin que le comité médical puisse se prononcer en temps utile, il appartient au fonctionnaire d'adresser sa demande de prolongation sans attendre la fin de la période de six mois de congé en cours.

Fin du congé :

A l'expiration d'un congé de maladie, l'agent reprend ses fonctions.

Toutefois, après douze mois consécutifs de congés, la reprise de service est subordonnée à l'avis du comité médical.

Le congé de longue maladie (CLM)

Le congé de longue maladie (CLM) est accordé en cas de maladie rendant nécessaire un traitement et des soins prolongés, présentant un caractère invalidant et de gravité confirmée et mettant le fonctionnaire dans l'impossibilité d'exercer ses fonctions. La liste indicative des affections susceptibles d'ouvrir droit à un CLM est fixé par arrêté du 14 mars 1986. Un CLM au titre d'une pathologie non inscrite sur cette liste peut être accordé après avis du comité médical.

Modalité d'attribution :

Pour obtenir un CLM, le fonctionnaire doit adresser au recteur ou à l'inspecteur d'académie une demande appuyée d'un certificat médical établi par leur médecin traitant constatant d'une part, que la maladie met dans l'impossibilité d'exercer les fonctions et, d'autre part, que la nature de cette maladie justifie l'octroi d'un CLM.

Le médecin traitant adresse directement un résumé de ses observations et les pièces justificatives nécessaires au secrétariat du comité médical qui fait procéder à la contre visite du demandeur par un médecin agréé compétent pour l'affection en cause. Le dossier est ensuite soumis au comité médical qui transmet son avis au recteur ou l'inspecteur d'académie compétent pour l'attribution du congé. Pour pouvoir obtenir un nouveau CLM, le fonctionnaire doit avoir repris l'exercice de ses fonctions pendant un an depuis le précédent congé.

L'administration peut en accord avec le médecin de prévention, au vu d'attestations médicales ou d'un rapport des supérieurs hiérarchiques, saisir le comité médical afin de placer d'office l'agent en CLM. La mise en CLM d'office est une mesure visant à protéger la santé de l'agent et le bon fonctionnement du service.

Durée et rémunération :

La durée maximale du CLM est de trois ans.

Pendant la première année, l'intégralité du traitement est conservée. Pendant les deux années suivantes, le traitement est réduit de moitié. Les droits à la totalité du supplément familial de traitement et de l'indemnité de résidence sont maintenus, y compris pendant les périodes à demi traitement.

Les droits à rémunération sont appréciés au jour le jour dans le cas d'un CLM fractionné. Dans ce cas, le plein traitement est versé tant que, pendant la période de référence de quatre ans précédant la date à laquelle les droits à rémunération sont appréciés, il n'a pas été accordé plus d'un an de CLM. Si tel est le cas, le bénéficiaire du congé perçoit un demi-traitement jusqu'à ce qu'il ait bénéficié de trois mois de CLM pendant la même période de référence de quatre années.

Toutefois, les droits à plein traitement sont conservés dans le cas d'un congé de maladie accordé au titre d'une maladie professionnelle ou d'un accident de service. En outre, ce congé donne droit au remboursement des honoraires médicaux et des frais directement entraînés par la maladie ou l'accident.

Contrôle pendant le congé :

Une contre visite peut être effectuée à tout moment par un médecin agréé de l'administration. Le refus de se soumettre aux examens médicaux entraîne l'interruption du versement de la rémunération.

Demande de renouvellement :

Les demandes de renouvellement du CLM doivent être transmises au moins un mois avant l'expiration de la période en cours. Le renouvellement est accordé dans les mêmes conditions que celles requises lors d'une demande initiale.

Situation administrative :

Le bénéficiaire d'un CLM reste en principe titulaire de son poste. Il doit cesser toute activité rémunérée pendant la durée du congé, sauf les activités ordonnées et contrôlées

médicalement, telles que les occupations à titre thérapeutique. Le temps passé en CLM est pris en compte pour la détermination des droits à la retraite et pour l'avancement.

Fin du congé :

La reprise des fonctions est subordonnée à la reconnaissance de l'aptitude de l'agent à exercer ses fonctions, après examen par un médecin spécialiste agréé et avis favorable du comité médical. L'administration prend alors la décision de reprise de fonction, avec d'éventuels aménagements du service sur recommandation du comité médical.

Le congé de longue durée (CLD)

Un congé de longue durée (CLD) est accordé au titre de l'un des cinq groupes de maladie suivants :
tuberculose,
maladie mentale,
affection cancéreuse,
poliomyélite,
déficit immunitaire grave et acquis.

Modalité d'attribution :

Pour obtenir un CLD, le fonctionnaire doit adresser au recteur ou à l'inspecteur d'académie une demande appuyée d'un certificat médical établi par leur médecin traitant constatant d'une part, que la maladie met l'impossibilité d'exercer les fonctions et, d'autre part, que la nature de cette maladie justifie l'octroi d'un CLD.

Le médecin traitant adresse directement un résumé de ses observations et les pièces justificatives nécessaires au secrétariat du comité médical qui fait procéder à la contre visite du demandeur par un médecin agréé compétent pour l'affectation en cause. Le dossier est ensuite soumis au comité médical qui transmet son avis au recteur ou l'inspecteur d'académie compétent pour l'attribution du congé.

En cas de demande de CLD au titre d'une maladie contractée dans l'exercice des fonctions, le dossier est soumis à la commission de réforme, sauf si l'imputabilité de la maladie au service est reconnue par l'administration.

Le CLD n'est attribué qu'à l'issue de la période rémunérée à plein traitement d'un congé de longue maladie, sauf dans le cas où l'agent ne peut être placé dans cette situation.

L'administration peut en accord avec le médecin de prévention, au vu d'attestations médicales ou d'un rapport des supérieurs hiérarchiques, saisir le comité médical afin de placer d'office l'agent en CLD. La mise en CLD d'office est une mesure visant à protéger la santé de l'agent et le bon fonctionnement du service.

Durée et rémunération :

Le CLD est accordé pour une durée maximale de cinq ans pour toute la carrière et par groupe de maladie. Ce temps maximum de congé peut être pris de manière continue ou fractionnée.

Pendant les trois premières années, l'intégralité du traitement est conservée. Pendant les deux années suivantes, le traitement est réduit de moitié. Les droits à la totalité du supplément familial de traitement et de l'indemnité de résidence sont maintenus, y compris pendant les périodes à demi traitement.

En cas de maladie contractée dans l'exercice des fonctions, la durée totale du CLD est de huit ans, à raison de cinq années à plein traitement et de trois années à demi-traitement.

Contrôle pendant le congé :

Une contre visite peut être effectuée à tout moment par un médecin agréé de l'administration. Le refus de se soumettre aux examens médicaux entraîne l'interruption du versement de la rémunération.

Demande de renouvellement :

Les demandes de renouvellement du CLM doivent être transmises au moins un mois avant l'expiration de la période en cours. Le renouvellement est accordé dans les mêmes conditions que celles requises lors d'une demande initiale.

Situation administrative :

Le bénéficiaire d'un CLD est immédiatement remplacé dans ses fonctions. Il doit cesser toute activité rémunérée pendant la durée du congé, sauf les activités ordonnées et contrôlées médicalement, telle que les occupations à titre thérapeutique.

Le temps passé en CLM est pris en compte pour la détermination des droits à la retraite et pour l'avancement.

Fin du congé

A l'expiration du CLD, le fonctionnaire est réintégré au besoin en surnombre. Ce surnombre est résorbé à la première vacance de poste. La reprise des fonctions est subordonnée à la reconnaissance de l'aptitude de l'agent à exercer ses fonctions, après examen par un médecin spécialiste agréé et avis favorable du comité médical. L'administration prend alors la décision de reprise de fonction, avec d'éventuels aménagements du service sur recommandation du comité médical.