

Congés

Références : RLR : 610-6 a ; 615

Attention : les congés ne peuvent être attribués au delà de la période d'engagement restant à couvrir.

■ Congés annuels

L'agent non titulaire en activité a droit à un congé annuel dont la durée et les conditions d'attributions sont identiques à celles du congé annuel des titulaires à savoir cinq fois les obligations hebdomadaires de service appréciée en nombre de jours effectivement ouverts.

Attention : «les petites vacances» épuisent parfois les droits à congés.

■ Affiliation au régime de la sécurité sociale

La réglementation du régime général de sécurité sociale ainsi que celle relative aux accidents du travail et aux maladies professionnelles sont applicables.

Les agents non titulaires de l'état sont :

- soit affiliés aux caisses primaires d'assurance maladie pour les risques maladie, maternité, invalidité, décès et accidents du travail et aux caisses d'allocations familiales, s'ils sont recrutés ou employés à temps incomplet ou sur des contrats à durée déterminée d'une durée inférieure à un an ;
- soit affiliés aux caisses primaires d'assurance maladie pour les seuls risques maladie, maternité, invalidité et décès dans les autres cas ; les prestations dues au titre de la législation sur les accidents du travail et les prestations familiales sont alors servies par l'administration employeur.

■ Congés pour raisons de santé

◆ Maternité ou Adoption

Durée :

- premier et deuxième enfant : 16 semaines (au plus tôt 6 semaines et au plus tard 2 semaines avant la date présumée de l'accouchement) ;
- troisième enfant ou plus : 26 semaines (de 8 à 10 semaines avant l'accouchement) ;
- naissances multiples : jumeaux, 34 semaines (12 + 22) ; triplés ou plus, 46 semaines : (24 + 22).

Rémunération :

- Après six mois de service, plein traitement.
- En deçà de six mois de service, congé sans traitement.

Réintégration : dans les deux cas, elle est de droit à l'issue du congé de maternité.

◆ Paternité ou adoption

Le père a droit à un congé de paternité, rémunéré à taux plein, de onze jours consécutifs ou de dix-huit jours consécutifs en cas de naissances multiples. Le salarié doit avertir son employeur au moins un mois avant la date à laquelle il veut prendre son congé. Il doit préciser la date de sa reprise du travail. Le congé doit être pris dans les quatre mois suivant la naissance.

Congés

Références : RLR : 610-6 a ; 615

Attention : les congés ne peuvent être attribués au delà de la période d'engagement restant à couvrir.

■ Congés annuels

L'agent non titulaire en activité a droit à un congé annuel dont la durée et les conditions d'attributions sont identiques à celles du congé annuel des titulaires à savoir cinq fois les obligations hebdomadaires de service appréciée en nombre de jours effectivement ouverts.

Attention : «les petites vacances» épuisent parfois les droits à congés.

■ Affiliation au régime de la sécurité sociale

La réglementation du régime général de sécurité sociale ainsi que celle relative aux accidents du travail et aux maladies professionnelles sont applicables.

Les agents non titulaires de l'état sont :

- soit affiliés aux caisses primaires d'assurance maladie pour les risques maladie, maternité, invalidité, décès et accidents du travail et aux caisses d'allocations familiales, s'ils sont recrutés ou employés à temps incomplet ou sur des contrats à durée déterminée d'une durée inférieure à un an ;
- soit affiliés aux caisses primaires d'assurance maladie pour les seuls risques maladie, maternité, invalidité et décès dans les autres cas ; les prestations dues au titre de la législation sur les accidents du travail et les prestations familiales sont alors servies par l'administration employeur.

■ Congés pour raisons de santé

◆ Maternité ou Adoption

Durée :

- premier et deuxième enfant : 16 semaines (au plus tôt 6 semaines et au plus tard 2 semaines avant la date présumée de l'accouchement) ;
- troisième enfant ou plus : 26 semaines (de 8 à 10 semaines avant l'accouchement) ;
- naissances multiples : jumeaux, 34 semaines (12 + 22) ; triplés ou plus, 46 semaines : (24 + 22).

Rémunération :

- Après six mois de service, plein traitement.
- En deçà de six mois de service, congé sans traitement.

Réintégration : dans les deux cas, elle est de droit à l'issue du congé de maternité.

◆ Paternité ou adoption

Le père a droit à un congé de paternité, rémunéré à taux plein, de onze jours consécutifs ou de dix-huit jours consécutifs en cas de naissances multiples. Le salarié doit avertir son employeur au moins un mois avant la date à laquelle il veut prendre son congé. Il doit préciser la date de sa reprise du travail. Le congé doit être pris dans les quatre mois suivant la naissance.

◆ Présence parentale

Le congé de présence parentale donne aux parents la possibilité de cesser ou de réduire leur activité professionnelle pendant une période maximale d'un an, lorsque l'accident, la maladie ou le handicap grave de l'enfant dont ils assument la charge, nécessite des soins contraignants ou leur présence soutenue à ses côtés.

Le congé a une durée initiale de quatre mois au plus, renouvelable deux fois. Il est accordé de plein droit au vu d'un certificat médical. C'est le salarié qui choisit la durée du congé dont il souhaite bénéficier dans la limite de quatre mois. La durée de la prolongation n'est pas liée à la durée de la période initiale mais à la durée maximale.

Il n'est pas rémunéré mais donne droit à une allocation de présence parentale.

◆ Maladie

L'agent non titulaire bénéficie, sur présentation d'un certificat médical, pendant une période de 12 mois consécutifs si son utilisation est continue, ou au cours d'une période comprenant 300 jours de services effectifs si son utilisation est discontinue, de congés de maladie dans les limites suivantes :

- après 4 mois de service : un mois à plein traitement ; un mois à demi-traitement,
- après 2 ans de service : deux mois à plein traitement ; deux mois à demi-traitement,
- après 4 ans de service : trois mois à plein traitement ; trois mois à demi-traitement.

◆ Grave maladie

Le congé pour maladie grave est accordé :

- après au moins 3 ans de services, à condition d'avoir été employé de manière continue, en cas d'affection dûment constatée, mettant dans l'impossibilité d'exercer son activité et présentant un caractère invalidant et de gravité confirmée.
- traitement intégral pendant six mois ; demi-traitement pendant les 30 mois suivants.
- après examen d'un spécialiste agréé.

Il est attribué par périodes de trois à six mois. Un nouveau congé de ce type n'est possible qu'après une reprise du service pendant un an au moins.

◆ Maladie professionnelle/Accident du travail

Le congé est rémunéré à plein traitement pendant :

- un mois dès l'entrée en fonction ;
- deux mois après deux ans de services ;
- trois mois après trois ans de services.

A l'expiration de la période à plein traitement, ce sont les indemnités journalières de la sécurité sociale qui sont versées.

Accident du travail

La déclaration doit être faite dans les 24 heures auprès du supérieur hiérarchique.

Les frais médicaux, hospitaliers, pharmaceutiques sont intégralement pris en charge.

Après avis de la commission de réforme, une allocation temporaire d'invalidité ou une rente d'invalidité peut être attribuée.

Il faut consulter le RLR (261-2), car les textes sont longs et complexes.

◆ Présence parentale

Le congé de présence parentale donne aux parents la possibilité de cesser ou de réduire leur activité professionnelle pendant une période maximale d'un an, lorsque l'accident, la maladie ou le handicap grave de l'enfant dont ils assument la charge, nécessite des soins contraignants ou leur présence soutenue à ses côtés.

Le congé a une durée initiale de quatre mois au plus, renouvelable deux fois. Il est accordé de plein droit au vu d'un certificat médical. C'est le salarié qui choisit la durée du congé dont il souhaite bénéficier dans la limite de quatre mois. La durée de la prolongation n'est pas liée à la durée de la période initiale mais à la durée maximale.

Il n'est pas rémunéré mais donne droit à une allocation de présence parentale.

◆ Maladie

L'agent non titulaire bénéficie, sur présentation d'un certificat médical, pendant une période de 12 mois consécutifs si son utilisation est continue, ou au cours d'une période comprenant 300 jours de services effectifs si son utilisation est discontinue, de congés de maladie dans les limites suivantes :

- après 4 mois de service : un mois à plein traitement ; un mois à demi-traitement,
- après 2 ans de service : deux mois à plein traitement ; deux mois à demi-traitement,
- après 4 ans de service : trois mois à plein traitement ; trois mois à demi-traitement.

◆ Grave maladie

Le congé pour maladie grave est accordé :

- après au moins 3 ans de services, à condition d'avoir été employé de manière continue, en cas d'affection dûment constatée, mettant dans l'impossibilité d'exercer son activité et présentant un caractère invalidant et de gravité confirmée.
- traitement intégral pendant six mois ; demi-traitement pendant les 30 mois suivants.
- après examen d'un spécialiste agréé.

Il est attribué par périodes de trois à six mois. Un nouveau congé de ce type n'est possible qu'après une reprise du service pendant un an au moins.

◆ Maladie professionnelle/Accident du travail

Le congé est rémunéré à plein traitement pendant :

- un mois dès l'entrée en fonction ;
- deux mois après deux ans de services ;
- trois mois après trois ans de services.

A l'expiration de la période à plein traitement, ce sont les indemnités journalières de la sécurité sociale qui sont versées.

Accident du travail

La déclaration doit être faite dans les 24 heures auprès du supérieur hiérarchique.

Les frais médicaux, hospitaliers, pharmaceutiques sont intégralement pris en charge.

Après avis de la commission de réforme, une allocation temporaire d'invalidité ou une rente d'invalidité peut être attribuée.

Il faut consulter le RLR (261-2), car les textes sont longs et complexes.

■ Congés non rémunérés pour raisons familiales ou personnelles

◆ Congé parental

Il faut être employé de manière continue et justifier d'une ancienneté minimale d'un an à la date de naissance de l'enfant ou de l'arrivée au foyer de l'enfant adopté. Il est accordé de droit, par période de six mois :

- à la mère après un congé de maternité, après un congé d'adoption ou à l'arrivée au foyer de l'enfant adopté ;
- au père, après la naissance, après un congé d'adoption ou à l'arrivée au foyer de l'enfant adopté.

Il prend fin, au plus tard au troisième anniversaire de l'enfant ou, en cas d'adoption, à l'expiration d'un délai de trois ans, à compter de l'arrivée au foyer de l'enfant de moins de trois ans, ou à l'expiration d'un délai d'un an, à compter de l'arrivée au foyer d'un enfant de trois à seize ans.

La demande doit être déposée au moins un mois avant le début du congé demandé. Il est permis aux parents de se relayer une fois au cours du congé.

Les prestations familiales sont maintenues, mais on perd ses droits à rémunération. La période de congé parental compte pour moitié pour l'avancement d'échelon.

◆ Congé d'accompagnement d'une personne en fin de vie

Congé sans rémunération d'une durée maximale de trois mois pour accompagner une personne en fin de vie, ascendant ou descendant ou une personne partageant le domicile et faisant l'objet de soins palliatifs.

◆ Raisons de famille

Un congé, non rémunéré, de quinze jours par an maximum, peut être accordé pour raisons de famille "dans la limite où les nécessités du service le permettent."

◆ Convenances personnelles

Il faut être employé de manière continue, depuis au moins trois ans. Accordé pour convenances personnelles, ce congé n'est pas rémunéré. Sa durée est de six mois minimum et onze mois maximum.

La demande est à formuler trois mois à l'avance par lettre recommandée.

◆ Pour élever un enfant

Il faut être employé de manière continue depuis plus d'un an. Ce congé, non rémunéré, d'une durée maximale d'un an, renouvelable dans la limite de cinq ans, peut être pris pour élever un enfant de moins de huit ans ou atteint d'une infirmité exigeant des soins continus.

■ Congés rémunérés pour raisons professionnelles

◆ Création d'une entreprise

Pour créer ou reprendre une entreprise. Congé d'un an, renouvelable une fois.

La demande est à formuler trois mois à l'avance par lettre recommandée.

■ Congés non rémunérés pour raisons familiales ou personnelles

◆ Congé parental

Il faut être employé de manière continue et justifier d'une ancienneté minimale d'un an à la date de naissance de l'enfant ou de l'arrivée au foyer de l'enfant adopté. Il est accordé de droit, par période de six mois :

- à la mère après un congé de maternité, après un congé d'adoption ou à l'arrivée au foyer de l'enfant adopté ;
- au père, après la naissance, après un congé d'adoption ou à l'arrivée au foyer de l'enfant adopté.

Il prend fin, au plus tard au troisième anniversaire de l'enfant ou, en cas d'adoption, à l'expiration d'un délai de trois ans, à compter de l'arrivée au foyer de l'enfant de moins de trois ans, ou à l'expiration d'un délai d'un an, à compter de l'arrivée au foyer d'un enfant de trois à seize ans.

La demande doit être déposée au moins un mois avant le début du congé demandé. Il est permis aux parents de se relayer une fois au cours du congé.

Les prestations familiales sont maintenues, mais on perd ses droits à rémunération. La période de congé parental compte pour moitié pour l'avancement d'échelon.

◆ Congé d'accompagnement d'une personne en fin de vie

Congé sans rémunération d'une durée maximale de trois mois pour accompagner une personne en fin de vie, ascendant ou descendant ou une personne partageant le domicile et faisant l'objet de soins palliatifs.

◆ Raisons de famille

Un congé, non rémunéré, de quinze jours par an maximum, peut être accordé pour raisons de famille "dans la limite où les nécessités du service le permettent."

◆ Convenances personnelles

Il faut être employé de manière continue, depuis au moins trois ans. Accordé pour convenances personnelles, ce congé n'est pas rémunéré. Sa durée est de six mois minimum et onze mois maximum.

La demande est à formuler trois mois à l'avance par lettre recommandée.

◆ Pour élever un enfant

Il faut être employé de manière continue depuis plus d'un an. Ce congé, non rémunéré, d'une durée maximale d'un an, renouvelable dans la limite de cinq ans, peut être pris pour élever un enfant de moins de huit ans ou atteint d'une infirmité exigeant des soins continus.

■ Congés rémunérés pour raisons professionnelles

◆ Création d'une entreprise

Pour créer ou reprendre une entreprise. Congé d'un an, renouvelable une fois.

La demande est à formuler trois mois à l'avance par lettre recommandée.

■ Le réemploi

A l'issue des congés de maternité ou adoption, maladie, maladie grave, maladie professionnelle, accident du travail, pour raisons de famille, élever un enfant, pour convenances personnelles ou pour créer une entreprise, le réemploi sur l'emploi précédemment occupé "est assuré dans la mesure permise par le service". Si ce n'est pas possible, priorité est accordée pour être réembauché sur un "emploi similaire assorti d'une rémunération équivalente."

Ces cas de réemploi s'appliquent aux non-titulaires en CDI ou à contrat à durée déterminée "lorsque le terme de celui-ci est postérieur à la date à laquelle la demande de réemploi est formulée et pour la période restant à courir avant le terme de ce contrat."

Si, à l'issue d'un congé maladie, grave maladie, maternité ou adoption, la reprise du travail n'est pas possible, un congé sans traitement est accordé pour une durée maximum d'un an, qui peut être prolongée de six mois sur avis médical.

Si, à l'issue d'un tel congé, l'aptitude au travail est reconnue, il faut formuler une demande de réemploi par lettre recommandée adressée au recteur, un mois au moins avant l'expiration du congé ; à défaut, l'agent sera considéré comme démissionnaire.

Le licenciement sera prononcé, si à l'issue de ce congé non rémunéré, la reprise du travail est impossible pour raison de santé..

Il ne peut être prononcé avant l'expiration d'une période sans traitement de 4 semaines suivant l'expiration du congé de maternité ou d'adoption.

Le cas échéant, le licenciement est différé jusqu'à l'expiration des droits à congé de maladie ou maternité rémunérés.

■ Congés divers

◆ Congé de formation

Il peut être demandé par un enseignant en fonction depuis plus de 3 ans, titulaire ou non titulaire (accordé dans la limite des crédits disponibles), pour parfaire sa formation, à sa propre initiative et selon son choix. La formation doit être assurée par un organisme reconnu par l'État.

L'autorité compétente ne peut, 3 fois successivement, refuser une demande, ou en différer la satisfaction dans l'intérêt du service, qu'après avis d'une formation paritaire. Les CTP sont informés chaque année du nombre de demandes formulées et des congés attribués.

Rémunération : 85% du traitement brut + indemnité de résidence, montant plafonné à l'indice 542, 12 mois maximum.

Durée : un mois à temps plein minimum, pas plus de 12 mois d'affilée, ni plus de 3 ans pour la carrière.

Le temps passé compte pour l'ancienneté et pour la retraite. La réintégration est de droit.

◆ Congé de formation syndicale

Tout fonctionnaire titulaire, stagiaire ou non titulaire a droit au congé de formation syndicale : 12 jours ouvrables maximum par an. La demande est à faire par écrit au chef de service au moins un mois à l'avance, à défaut de réponse au plus tard le 15ème jour précédent le stage, il est réputé accordé.

■ Le réemploi

A l'issue des congés de maternité ou adoption, maladie, maladie grave, maladie professionnelle, accident du travail, pour raisons de famille, élever un enfant, pour convenances personnelles ou pour créer une entreprise, le réemploi sur l'emploi précédemment occupé "est assuré dans la mesure permise par le service". Si ce n'est pas possible, priorité est accordée pour être réembauché sur un "emploi similaire assorti d'une rémunération équivalente."

Ces cas de réemploi s'appliquent aux non-titulaires en CDI ou à contrat à durée déterminée "lorsque le terme de celui-ci est postérieur à la date à laquelle la demande de réemploi est formulée et pour la période restant à courir avant le terme de ce contrat."

Si, à l'issue d'un congé maladie, grave maladie, maternité ou adoption, la reprise du travail n'est pas possible, un congé sans traitement est accordé pour une durée maximum d'un an, qui peut être prolongée de six mois sur avis médical.

Si, à l'issue d'un tel congé, l'aptitude au travail est reconnue, il faut formuler une demande de réemploi par lettre recommandée adressée au recteur, un mois au moins avant l'expiration du congé ; à défaut, l'agent sera considéré comme démissionnaire.

Le licenciement sera prononcé, si à l'issue de ce congé non rémunéré, la reprise du travail est impossible pour raison de santé..

Il ne peut être prononcé avant l'expiration d'une période sans traitement de 4 semaines suivant l'expiration du congé de maternité ou d'adoption.

Le cas échéant, le licenciement est différé jusqu'à l'expiration des droits à congé de maladie ou maternité rémunérés.

■ Congés divers

◆ Congé de formation

Il peut être demandé par un enseignant en fonction depuis plus de 3 ans, titulaire ou non titulaire (accordé dans la limite des crédits disponibles), pour parfaire sa formation, à sa propre initiative et selon son choix. La formation doit être assurée par un organisme reconnu par l'État.

L'autorité compétente ne peut, 3 fois successivement, refuser une demande, ou en différer la satisfaction dans l'intérêt du service, qu'après avis d'une formation paritaire. Les CTP sont informés chaque année du nombre de demandes formulées et des congés attribués.

Rémunération : 85% du traitement brut + indemnité de résidence, montant plafonné à l'indice 542, 12 mois maximum.

Durée : un mois à temps plein minimum, pas plus de 12 mois d'affilée, ni plus de 3 ans pour la carrière.

Le temps passé compte pour l'ancienneté et pour la retraite. La réintégration est de droit.

◆ Congé de formation syndicale

Tout fonctionnaire titulaire, stagiaire ou non titulaire a droit au congé de formation syndicale : 12 jours ouvrables maximum par an. La demande est à faire par écrit au chef de service au moins un mois à l'avance, à défaut de réponse au plus tard le 15ème jour précédent le stage, il est réputé accordé.