

Congés

Références : RLR : 610-6 a ; 615 ; 613-1

■ Congés pour raison de santé

◆ Maladie

Durée	Salaires	Conditions	Procédure
Congés ordinaires			
Un an pendant une période de 12 mois consécutifs	Plein traitement : 3 mois Demi-traitement : 9 mois Supplément familial et indemnité de résidence en totalité.	Les vacances ne sont comptées que si elles sont incluses dans la période fixée par le certificat médical.	Demande par voie hiérarchique avec certificat médical
Congé de longue maladie			
De trois mois à trois ans maximum	Plein traitement : un an Demi-traitement : deux ans Supplément familial et indemnité de résidence en totalité	Le titulaire conserve son poste. Une liste de maladies, non limitative, a été établie.	Demande par voie hiérarchique avec certificat médical
Congé de longue durée			
Trois mois à cinq ans ou huit ans maximum	Plein traitement : trois ans Demi-traitement : deux ans	Liste limitative de cinq maladies : tuberculose, maladie mentale, poliomyélite, cancer, SIDA.	Contre-visite d'un médecin agréé. Avis du comité médical en cas de désaccord.

À l'expiration des congés de maladie, longue durée, le fonctionnaire peut-être mis en disponibilité d'office (voir fiche position du fonctionnaire)

◆ 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. Le traitement est intégralement maintenu pendant la période de non activité. Après avis de la commission de réforme, une allocation temporaire d'invalidité ou une rente d'invalidité peuvent être attribuées (voir fiche commission des réformes). Il faut consulter le RLR (261-2), car les textes sont longs et complexes.

◆ Maternité

- 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).

Congés

Références : RLR : 610-6 a ; 615 ; 613-1

■ Congés pour raison de santé

◆ Maladie

Durée	Salaires	Conditions	Procédure
Congés ordinaires			
Un an pendant une période de 12 mois consécutifs	Plein traitement : 3 mois Demi-traitement : 9 mois Supplément familial et indemnité de résidence en totalité.	Les vacances ne sont comptées que si elles sont incluses dans la période fixée par le certificat médical.	Demande par voie hiérarchique avec certificat médical
Congé de longue maladie			
De trois mois à trois ans maximum	Plein traitement : un an Demi-traitement : deux ans Supplément familial et indemnité de résidence en totalité	Le titulaire conserve son poste. Une liste de maladies, non limitative, a été établie.	Demande par voie hiérarchique avec certificat médical
Congé de longue durée			
Trois mois à cinq ans ou huit ans maximum	Plein traitement : trois ans Demi-traitement : deux ans	Liste limitative de cinq maladies : tuberculose, maladie mentale, poliomyélite, cancer, SIDA.	Contre-visite d'un médecin agréé. Avis du comité médical en cas de désaccord.

À l'expiration des congés de maladie, longue durée, le fonctionnaire peut-être mis en disponibilité d'office (voir fiche position du fonctionnaire)

◆ 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. Le traitement est intégralement maintenu pendant la période de non activité. Après avis de la commission de réforme, une allocation temporaire d'invalidité ou une rente d'invalidité peuvent être attribuées (voir fiche commission des réformes). Il faut consulter le RLR (261-2), car les textes sont longs et complexes.

◆ Maternité

- 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).

Des congés supplémentaires liés à un état pathologique sont possibles :

- deux semaines pour le congé prénatal,
- quatre semaines pour le congé postnatal.

Ces périodes supplémentaires de repos sont considérées comme un congé de maternité et non pas comme un congé de maladie.

• **Période supplémentaire** de congé de maternité pour les **enfants prématurés hospitalisés**.

Loi 200-340 du 23 mars 2006

Pour obtenir ce droit, deux conditions cumulatives doivent être réunies :

- la mère doit avoir accouchée à compter du 1^{er} janvier 2006 plus de 6 semaines avant la date prévue de l'accouchement ;
- le nouveau-né doit être hospitalisé dans un établissement disposant d'une structure de néonatalogie ou de réanimation néonatale.

La durée de la période supplémentaire est alors égale au nombre de jours courant entre la date effective de la naissance et la date du début du congé légal de maternité.

◆ **Adoption**

- Premier ou deuxième enfant : 10 semaines ;
- À partir du troisième enfant : 18 semaines ;
- Adoptions multiples : 22 semaines.

Le congé peut être réparti entre le père et la mère. Il ne peut être fractionné en plus de deux parties dont la plus courte ne peut être inférieure à quatre semaines.

Maintien de l'intégralité du traitement, des droits à avancement et à retraite.

◆ **Temps partiel**

Pendant les congés de maternité ou d'adoption, les droits des personnels exerçant à temps partiel sont les mêmes que ceux des personnels travaillant à taux plein (rémunération à taux plein...).

◆ **Paternité ou adoption**

Le père a droit à un congé de paternité, rémunéré à taux plein, de 11 ouvrables ou de 18 jours ouvrables 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.

◆ **de présence parentale**

Décret n° 2006-536 du 11 mai 2006 relatif aux modalités d'attribution aux fonctionnaires et aux agents non titulaires de l'État du congé de présence parentale.

(art. 40 bis de la Loi du 11 janvier 1984) - JO du 12 mai 2006

Le congé de présence parentale est accordé à l'agent lorsque la maladie, l'accident ou le handicap d'un enfant à charge présente une particulière gravité rendant indispensables une présence soutenue de sa mère ou de son père et des soins contraignants. Les modalités d'appréciation de la gravité de la maladie, de l'accident ou du handicap sont définies par décret en Conseil d'État.

Ce congé est accordé de droit, sur demande écrite de l'agent au moins 15 jours avant le début du congé. La demande est accompagnée d'un certificat médical qui atteste 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, en précisant la durée pendant laquelle s'impose cette nécessité.

Des congés supplémentaires liés à un état pathologique sont possibles :

- deux semaines pour le congé prénatal,
- quatre semaines pour le congé postnatal.

Ces périodes supplémentaires de repos sont considérées comme un congé de maternité et non pas comme un congé de maladie.

• **Période supplémentaire** de congé de maternité pour les **enfants prématurés hospitalisés**.

Loi 200-340 du 23 mars 2006

Pour obtenir ce droit, deux conditions cumulatives doivent être réunies :

- la mère doit avoir accouchée à compter du 1^{er} janvier 2006 plus de 6 semaines avant la date prévue de l'accouchement ;
- le nouveau-né doit être hospitalisé dans un établissement disposant d'une structure de néonatalogie ou de réanimation néonatale.

La durée de la période supplémentaire est alors égale au nombre de jours courant entre la date effective de la naissance et la date du début du congé légal de maternité.

◆ **Adoption**

- Premier ou deuxième enfant : 10 semaines ;
- À partir du troisième enfant : 18 semaines ;
- Adoptions multiples : 22 semaines.

Le congé peut être réparti entre le père et la mère. Il ne peut être fractionné en plus de deux parties dont la plus courte ne peut être inférieure à quatre semaines.

Maintien de l'intégralité du traitement, des droits à avancement et à retraite.

◆ **Temps partiel**

Pendant les congés de maternité ou d'adoption, les droits des personnels exerçant à temps partiel sont les mêmes que ceux des personnels travaillant à taux plein (rémunération à taux plein...).

◆ **Paternité ou adoption**

Le père a droit à un congé de paternité, rémunéré à taux plein, de 11 ouvrables ou de 18 jours ouvrables 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.

◆ **de présence parentale**

Décret n° 2006-536 du 11 mai 2006 relatif aux modalités d'attribution aux fonctionnaires et aux agents non titulaires de l'État du congé de présence parentale.

(art. 40 bis de la Loi du 11 janvier 1984) - JO du 12 mai 2006

Le congé de présence parentale est accordé à l'agent lorsque la maladie, l'accident ou le handicap d'un enfant à charge présente une particulière gravité rendant indispensables une présence soutenue de sa mère ou de son père et des soins contraignants. Les modalités d'appréciation de la gravité de la maladie, de l'accident ou du handicap sont définies par décret en Conseil d'État.

Ce congé est accordé de droit, sur demande écrite de l'agent au moins 15 jours avant le début du congé. La demande est accompagnée d'un certificat médical qui atteste 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, en 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 ; le fonctionnaire transmet sous 15 jours le certificat médical requis.

Pour un même enfant et en raison d'une même pathologie, le nombre de jours de congé dont il peut bénéficier à ce titre ne peut excéder 310 jours ouvrés au cours d'une période de 36 mois. Au terme de cette durée initiale, 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 certificat médical le justifiant, dans la limite des 310 jours et des 36 mois susmentionnés. Le décompte de la période de 36 mois s'effectue à partir de la date initiale d'ouverture du droit à congé.

Chacun de ces jours ne peut être fractionné.

La période de congé ne peut être imputée sur la durée du congé annuel.

Pendant les jours de congé de présence parentale, l'agent n'est pas rémunéré. Il n'acquiert pas les droits à la retraite, sous réserve des dispositions de l'article L.9 du code des pensions civiles et militaires de retraite.

À l'issue de la période du congé de présence parentale ou en cas de diminution des ressources du ménage ou en cas de décès de l'enfant, l'agent est réaffecté dans son ancien emploi. Dans le cas où celui-ci ne peut lui être proposé, il est affecté dans un emploi le plus proche de son dernier lieu de travail. S'il le demande, il peut également être affecté dans un emploi le plus proche de son domicile sous réserve de l'application de l'article 60.

Un décret en Conseil d'État fixe les modalités d'application du présent article.

■ Congés non rémunérés pour raisons familiales ou professionnelles

◆ Congé parental

Le congé parental est accordé de droit et sur simple demande par période de 6 mois :

- à la mère après un congé de maternité ou au père après la naissance et au maximum jusqu'au troisième anniversaire de l'enfant ;
- à la mère ou au père après l'adoption d'un enfant de moins de 3 ans, et au maximum jusqu'à l'expiration d'un délai de 3 ans à compter de l'arrivée au foyer de l'enfant adopté. Pour un enfant adopté entre 3 et 16 ans, le congé parental ne peut excéder 1 an, à compter de l'arrivée au foyer.

Il peut ne pas suivre immédiatement le congé de maternité ou d'adoption, mais il doit être pris dans les trois ans qui suivent la naissance ou l'adoption.

La demande doit être déposée au moins un mois avant. Il est permis aux parents de se relayer une fois au cours du congé. Si une nouvelle naissance survient au cours de ce congé parental, celui-ci est prolongé au maximum jusqu'au troisième anniversaire du nouvel enfant.

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.

La demande de réintégration doit se faire deux mois au moins avant l'expiration du congé. La réintégration est de plein droit. Dans le cas où l'emploi précédemment occupé n'est plus disponible, le fonctionnaire est réaffecté dans un emploi le plus proche possible de son dernier lieu de travail.

En cas d'urgence liée à l'état de santé de l'enfant, le congé débute à la date de la demande ; le fonctionnaire transmet sous 15 jours le certificat médical requis.

Pour un même enfant et en raison d'une même pathologie, le nombre de jours de congé dont il peut bénéficier à ce titre ne peut excéder 310 jours ouvrés au cours d'une période de 36 mois. Au terme de cette durée initiale, 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 certificat médical le justifiant, dans la limite des 310 jours et des 36 mois susmentionnés. Le décompte de la période de 36 mois s'effectue à partir de la date initiale d'ouverture du droit à congé.

Chacun de ces jours ne peut être fractionné.

La période de congé ne peut être imputée sur la durée du congé annuel.

Pendant les jours de congé de présence parentale, l'agent n'est pas rémunéré. Il n'acquiert pas les droits à la retraite, sous réserve des dispositions de l'article L.9 du code des pensions civiles et militaires de retraite.

À l'issue de la période du congé de présence parentale ou en cas de diminution des ressources du ménage ou en cas de décès de l'enfant, l'agent est réaffecté dans son ancien emploi. Dans le cas où celui-ci ne peut lui être proposé, il est affecté dans un emploi le plus proche de son dernier lieu de travail. S'il le demande, il peut également être affecté dans un emploi le plus proche de son domicile sous réserve de l'application de l'article 60.

Un décret en Conseil d'État fixe les modalités d'application du présent article.

■ Congés non rémunérés pour raisons familiales ou professionnelles

◆ Congé parental

Le congé parental est accordé de droit et sur simple demande par période de 6 mois :

- à la mère après un congé de maternité ou au père après la naissance et au maximum jusqu'au troisième anniversaire de l'enfant ;
- à la mère ou au père après l'adoption d'un enfant de moins de 3 ans, et au maximum jusqu'à l'expiration d'un délai de 3 ans à compter de l'arrivée au foyer de l'enfant adopté. Pour un enfant adopté entre 3 et 16 ans, le congé parental ne peut excéder 1 an, à compter de l'arrivée au foyer.

Il peut ne pas suivre immédiatement le congé de maternité ou d'adoption, mais il doit être pris dans les trois ans qui suivent la naissance ou l'adoption.

La demande doit être déposée au moins un mois avant. Il est permis aux parents de se relayer une fois au cours du congé. Si une nouvelle naissance survient au cours de ce congé parental, celui-ci est prolongé au maximum jusqu'au troisième anniversaire du nouvel enfant.

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.

La demande de réintégration doit se faire deux mois au moins avant l'expiration du congé. La réintégration est de plein droit. Dans le cas où l'emploi précédemment occupé n'est plus disponible, le fonctionnaire est réaffecté dans un emploi le plus proche possible de son dernier lieu de travail.

◆ Disponibilité sur demande

• *accordée sous réserve des nécessités de service*

- Pour études présentant un intérêt général : maximum 3 ans, renouvelable une seule fois.
- Pour convenances personnelles : maximum 3 ans, renouvelable, mais la durée ne peut excéder 10 ans sur la carrière.
- Pour exercer une activité dans une entreprise ou créer une entreprise

• *accordée de droit*

- Pour donner des soins à un conjoint, au partenaire auquel il est lié par Pacs, à un enfant, à un ascendant : 3 ans, renouvelable deux fois.
- Pour élever un enfant de moins de 8 ans, suivre son conjoint, ou son partenaire auquel il est lié par Pacs : 3 ans, renouvelable tant que les conditions requises sont réunies.
- Pour se rendre dans les Dom, Tom ou à l'étranger en vue de l'adoption d'un ou plusieurs enfants. Dans ce cas, la mise en disponibilité ne peut excéder 6 semaines par agrément.
- Pour exercer un mandat d'élu local.

→ *Situation administrative*

- Demande à formuler auprès du recteur de l'académie d'affectation.
- Perte du poste, pas d'avancement, pas de cotisation sociale.
- En disponibilité pour convenances personnelles ou pour suivre son conjoint, ou son partenaire auquel il est lié par Pacs on peut exercer une activité rémunérée. Dans le cas de la disponibilité pour élever un enfant, l'activité doit être compatible avec l'éducation de l'enfant. On ne peut légalement être recruté comme non-titulaire par son administration d'origine.

→ *Réintégration*

À demander 2 mois au moins avant l'expiration de la période en cours, elle est subordonnée à la vérification par un médecin agréé de l'aptitude physique du fonctionnaire. Un barème prioritaire est accordé sur les vœux « tout poste dans le département et l'académie de l'ancienne affectation ».

◆ Congé de non activité pour études

- pour suivre des études d'intérêt professionnel : une année renouvelable (5 ans maximum sur la carrière).
- Conséquences : perte du poste, plus d'avancement.

■ Congés rémunérés pour raisons professionnelles

◆ Congé de formation

Il peut être demandé par chacun, titulaire ou non titulaire, en fonction depuis plus de 3 ans, (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 de la CAP. 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.

◆ Disponibilité sur demande

• *accordée sous réserve des nécessités de service*

- Pour études présentant un intérêt général : maximum 3 ans, renouvelable une seule fois.
- Pour convenances personnelles : maximum 3 ans, renouvelable, mais la durée ne peut excéder 10 ans sur la carrière.
- Pour exercer une activité dans une entreprise ou créer une entreprise

• *accordée de droit*

- Pour donner des soins à un conjoint, au partenaire auquel il est lié par Pacs, à un enfant, à un ascendant : 3 ans, renouvelable deux fois.
- Pour élever un enfant de moins de 8 ans, suivre son conjoint, ou son partenaire auquel il est lié par Pacs : 3 ans, renouvelable tant que les conditions requises sont réunies.
- Pour se rendre dans les Dom, Tom ou à l'étranger en vue de l'adoption d'un ou plusieurs enfants. Dans ce cas, la mise en disponibilité ne peut excéder 6 semaines par agrément.
- Pour exercer un mandat d'élu local.

→ *Situation administrative*

- Demande à formuler auprès du recteur de l'académie d'affectation.
- Perte du poste, pas d'avancement, pas de cotisation sociale.
- En disponibilité pour convenances personnelles ou pour suivre son conjoint, ou son partenaire auquel il est lié par Pacs on peut exercer une activité rémunérée. Dans le cas de la disponibilité pour élever un enfant, l'activité doit être compatible avec l'éducation de l'enfant. On ne peut légalement être recruté comme non-titulaire par son administration d'origine.

→ *Réintégration*

À demander 2 mois au moins avant l'expiration de la période en cours, elle est subordonnée à la vérification par un médecin agréé de l'aptitude physique du fonctionnaire. Un barème prioritaire est accordé sur les vœux « tout poste dans le département et l'académie de l'ancienne affectation ».

◆ Congé de non activité pour études

- pour suivre des études d'intérêt professionnel : une année renouvelable (5 ans maximum sur la carrière).
- Conséquences : perte du poste, plus d'avancement.

■ Congés rémunérés pour raisons professionnelles

◆ Congé de formation

Il peut être demandé par chacun, titulaire ou non titulaire, en fonction depuis plus de 3 ans, (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 de la CAP. 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-mobilité**

Ce congé a pour objectif de permettre aux fonctionnaires qui souhaitent exercer de nouvelles fonctions, impliquant l'accès à un autre corps de même niveau et de même catégorie, de bénéficier d'une formation professionnelle continue adaptée à ce souhait, préalablement à leur entrée dans le corps de fonctionnaire correspondant. Ce congé est accordé pour une durée maximale de 6 mois et ne peut être fractionné.

◆ **Le compte formation**

Le nouveau statut des PLP prévoit (Art 31-1) pour les professeurs des lycées professionnels un compte formation alimenté par les heures supplémentaires effectuées pendant au moins 5 ans. Ce compte donne droit à un congé de formation professionnelle, rémunéré, égal à l'épargne en heure supplémentaire majorée de 25%.

☛ **Attention** : ce compte formation, fortement contesté par le Sgen-CFDT, est ouvert aux volontaires seulement et ne peut donc être imposé.

■ **Le congé bonifié**

Les agents originaires des Dom, en service ininterrompu en métropole depuis plus de 36 mois, peuvent bénéficier tous les 3 ans d'un congé bonifié.

Le congé bonifié est d'une durée n'excédant pas 65 jours et au minimum de 38 jours (samedis, dimanches, et jours fériés compris). Il est constitué au maximum de la totalité des congés annuels (25 jours ouvrés) suivi de 30 jours de bonification (samedis, dimanches et jours fériés compris).

Ce congé doit être pris durant la période des grandes vacances scolaires ou universitaires.

L'agent bénéficie de la prise en charge à 100 % des frais de transport et d'une majoration du traitement correspondant au supplément de traitement lié à l'indemnité d'éloignement Dom. Sous certaines conditions de ressources, le conjoint de l'agent concerné peut bénéficier d'une prise en charge des frais de transport.

Exemple : un fonctionnaire originaire de La Réunion et travaillant en France métropolitaine passe son congé bonifié à La Réunion ; pendant son congé, il recevra une majoration de 35 %.

◆ **Congé de formation-mobilité**

Ce congé a pour objectif de permettre aux fonctionnaires qui souhaitent exercer de nouvelles fonctions, impliquant l'accès à un autre corps de même niveau et de même catégorie, de bénéficier d'une formation professionnelle continue adaptée à ce souhait, préalablement à leur entrée dans le corps de fonctionnaire correspondant. Ce congé est accordé pour une durée maximale de 6 mois et ne peut être fractionné.

◆ **Le compte formation**

Le nouveau statut des PLP prévoit (Art 31-1) pour les professeurs des lycées professionnels un compte formation alimenté par les heures supplémentaires effectuées pendant au moins 5 ans. Ce compte donne droit à un congé de formation professionnelle, rémunéré, égal à l'épargne en heure supplémentaire majorée de 25%.

☛ **Attention** : ce compte formation, fortement contesté par le Sgen-CFDT, est ouvert aux volontaires seulement et ne peut donc être imposé.

■ **Le congé bonifié**

Les agents originaires des Dom, en service ininterrompu en métropole depuis plus de 36 mois, peuvent bénéficier tous les 3 ans d'un congé bonifié.

Le congé bonifié est d'une durée n'excédant pas 65 jours et au minimum de 38 jours (samedis, dimanches, et jours fériés compris). Il est constitué au maximum de la totalité des congés annuels (25 jours ouvrés) suivi de 30 jours de bonification (samedis, dimanches et jours fériés compris).

Ce congé doit être pris durant la période des grandes vacances scolaires ou universitaires.

L'agent bénéficie de la prise en charge à 100 % des frais de transport et d'une majoration du traitement correspondant au supplément de traitement lié à l'indemnité d'éloignement Dom. Sous certaines conditions de ressources, le conjoint de l'agent concerné peut bénéficier d'une prise en charge des frais de transport.

Exemple : un fonctionnaire originaire de La Réunion et travaillant en France métropolitaine passe son congé bonifié à La Réunion ; pendant son congé, il recevra une majoration de 35 %.