

Paris, le 19 octobre 2016.

Le Recteur de la région académique Ile de France,

Recteur de l'académie de Paris,
Chancelier des Universités

à

Mesdames et Messieurs les chefs
d'établissement du second degré

Affaire suivie par :

Laurence BURBAUD
Juriste – Division des affaires juridiques
Laurence.burbaud@ac-paris.fr
Tél : 01 44 62 42 78

Et

Corinne Jankowiak
Chef du bureau DP 1
Corinne.jankowiak@ac-paris.fr
Tél : 01 44 62 44 87

16AN0177

Objet : autorisations d'absence et congés.

RECTORAT
DE L'ACADÉMIE
DE PARIS

La présente circulaire a pour objet de porter à votre connaissance les principales dispositions réglementaires relatives aux autorisations d'absence et aux congés des agents titulaires et non titulaires de droit public placés sous votre autorité.

CHANCELLERIE
DES UNIVERSITÉS
En Sorbonne
47, rue des Écoles
75230 Paris cedex 05
Tél. : 01 40 46 22 11
Fax : 01 40 46 20 10

Elle se décline en 5 parties :

- autorisations d'absence de droit et facultatives communes aux agents titulaires et non titulaires ;
- congés des fonctionnaires ;
- congés des agents non titulaires ;
- congés liés à l'accident ou à la maladie professionnelle
- règles liées aux avis d'arrêt de travail et à la saisie des congés dans GI/GC.

ENSEIGNEMENT
SCOLAIRE
12, boulevard d'Indochine
CS 40 049
75933 Paris Cedex 19
Tél. : 01 44 62 40 40
Fax : 01 44 62 12 72

Site internet
www.ac-paris.fr
www.sorbonne.fr

Je vous souhaite bonne réception de l'ensemble de ces éléments d'informations, qui devraient vous permettre de répondre, sur le terrain, à un certain nombre d'interrogations auxquelles vous être confrontés.

Pour le Recteur de la région académique Ile de France,
Recteur de l'académie de Paris,
Pour le Directeur de l'Académie de Paris,
Pour la secrétaire générale de l'enseignement scolaire et par délégation,
Le secrétaire général d'académie adjoint
Directeur des ressources humaines

Signé

Lionel HOSATTE

I) Autorisations d'absence de droit et facultatives

1-1) Les autorisations d'absence de droit

NATURE	TEXTES DE RÉFÉRENCE
<p>Travaux d'une assemblée publique élective</p> <p>Mis à part l'exercice du mandat de sénateur ou député qui conduit le fonctionnaire élu à être placé en position de détachement, des autorisations d'absence sont accordées pour permettre à un membre d'un conseil municipal, général ou régional, de participer :</p> <ul style="list-style-type: none">1) aux séances plénières ;2) aux réunions des commissions dont il est membre ;3) aux réunions des assemblées délibérantes et des bureaux des organismes où il a été désigné pour représenter la commune, le département ou la région, selon le cas. <p>Indépendamment des autorisations d'absence prévues ci-dessus, les maires, les adjoints, les conseillers municipaux des communes de 3 500 habitants au moins, les présidents et membres des conseils généraux, les présidents et membres des conseils régionaux ont droit à un crédit d'heures leur permettant de disposer d'une part, du temps nécessaire à l'administration de la commune, du département, de la région ou de l'organisme auprès duquel ils les représentent, d'autre part, à la préparation des réunions et des instances où ils siègent. Ce crédit d'heures est forfaitaire et trimestriel.</p> <p>Les agents contractuels de l'État, des collectivités locales et de leurs établissements publics administratifs bénéficient des mêmes garanties.</p>	<p>Instruction n° 7 du 23 mars 1950 pour l'application des dispositions du statut général des fonctionnaires relatives aux congés annuels et autorisations exceptionnelles d'absence.</p> <p>Code général des collectivités territoriales :</p> <ul style="list-style-type: none">- art. L. 2123-1 à L. 2123-14 et art. R.2123-1 à R.2123-22 sur les conditions d'exercice des mandats municipaux ;- art. L. 3123-1 à L. 3123-14 et art. R.3123-1 à R.3123-19 sur les conditions d'exercice des mandats départementaux- art. L. 4135-1 à L. 4135-14 et art. R.4135-1 à R.4135-19 sur les conditions d'exercice des mandats régionaux.
<p>Participation à un jury de la cour d'assises</p>	<p>Article 288 du code de procédure pénale</p>
<p>Autorisations d'absence à titre syndical :</p> <ul style="list-style-type: none">- des autorisations spéciales d'absence sont accordées aux représentants des organisations syndicales pour assister aux congrès syndicaux ou aux réunions de leurs organismes directeurs, dont ils sont membres élus ou pour lesquels ils sont nommément désignés conformément aux dispositions des statuts de l'organisation, dans les conditions suivantes : <p>1° La durée des autorisations spéciales d'absence accordées à un même agent, au cours d'une année, ne peut excéder dix jours dans le cas de participations :</p> <ul style="list-style-type: none">a) Aux congrès ou aux réunions des organismes directeurs des unions, fédérations ou confédérations de syndicats non représentées au conseil commun de la fonction publique ;b) Aux congrès ou aux réunions des organismes directeurs des syndicats nationaux et locaux, des unions régionales et des unions départementales de syndicats, affiliés aux unions, fédérations ou confédérations mentionnées au a. <p>2° Cette limite est portée à vingt jours par an lorsque l'agent est appelé à participer :</p> <ul style="list-style-type: none">a) Aux congrès ou aux réunions des organismes directeurs des organisations syndicales internationales ;b) Aux congrès ou réunions des organismes directeurs des unions, fédérations ou confédérations de syndicats représentées au conseil commun de la fonction publique ;c) Aux congrès ou aux réunions des organismes directeurs des syndicats nationaux et locaux, des unions régionales et des unions départementales de syndicats, affiliés aux unions, fédérations ou confédérations mentionnées au b. <p>(art. 13 du décret n°82-447 du 28 mai 1982) ;</p> <ul style="list-style-type: none">- des autorisations d'absence sont aussi accordées aux représentants syndicaux, titulaires et suppléants, ainsi que les experts, appelés à siéger au conseil commun de la fonction publique, au Conseil supérieur de la fonction publique de l'Etat, au sein des comités techniques, des commissions administratives paritaires, des commissions consultatives paritaires, des comités économiques et sociaux régionaux, des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, du comité interministériel d'action sociale, des sections régionales interministérielles et des commissions ministérielles d'action sociale, des conseils d'administration des organismes sociaux ou mutualistes, y compris les organismes de retraite, des organismes publics chargés de promouvoir la diversité dans la fonction publique, ainsi que des conseils d'administration des hôpitaux et des établissements d'enseignement, se voient accorder une autorisation d'absence.(art.15 du décret) ;- les personnels sont autorisés, s'ils le souhaitent, à participer à l'heure mensuelle d'information syndicale (art. 5 du décret du 28 mai 1982).	<p>Décret n° 82-447 du 28 mai 1982 modifié relatif à l'exercice du droit syndical dans la fonction publique</p> <p>Circulaire FP n° 1487 du 18 novembre 1982 relative à l'application du décret n° 82-447 du 28 mai 1982 relatif à l'exercice du droit syndical dans la fonction publique</p>
<p>Examens médicaux obligatoires :</p> <p>autorisation d'absence de droit pour se rendre aux examens médicaux :</p> <ul style="list-style-type: none">- liés à la grossesse ;- liés à la surveillance médicale annuelle de prévention en faveur des	<p>Article L.122-25-3 du code du travail</p> <p>Article 154 du code de la santé publique</p> <p>Décret n° 82-453 du 28 mai 1982 relatif à l'hygiène et la sécurité du travail ainsi qu'à la prévention médicale dans la</p>

agents.	fonction publique.
---------	--------------------

1-2) Les autorisations d'absence facultatives

Elles ne constituent pas un droit. Il s'agit de mesures de bienveillance relevant de l'appréciation du supérieur hiérarchique. Les agents à temps partiel peuvent également y prétendre dans les mêmes conditions que les personnels travaillant à temps plein.

NATURE	TEXTES DE RÉFÉRENCE
Fonctions publiques électives non syndicales : - candidature aux fonctions publiques électives	Circulaire du 18 janvier 2005 relative à la situation des fonctionnaires et agents civils de l'Etat candidats à une fonction publique élective renvoyant aux articles L. 3142-56 à L.3142-64-1 du code du travail
- membre du conseil d'administration des caisses de sécurité sociale ; - assesseur ou délégué aux commissions en dépendant ; - représentants d'une association de parents d'élèves ; - fonctions d'assesseur ou délégué de liste lors des élections prud'homales	Articles L.231-9 et suivants du code de la sécurité sociale Circulaire FP/1913 du 17 octobre 1997 relative aux autorisations spéciales d'absence susceptibles d'être accordées aux agents de l'État, parents d'élèves. Articles D.1441-126 à D.1441-131 du code du travail
Participation aux actions de formation organisées ou agréées par l'administration préparant aux examens et concours administratifs : si la durée des décharges sollicitées par un agent est inférieure ou égale à cinq journées de service à temps complet pour une année donnée, la demande est agréée de droit. Des décharges supplémentaires peuvent être accordées par le chef de service dans la mesure où elles sont compatibles avec le bon fonctionnement du service.	Article 21 du décret n° 2007-1470 du 15 octobre 2007 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie des fonctionnaires de l'Etat Article 6 du décret n°2007-1942 du 2- décembre 2007 relatif à la formation professionnelle des agents non titulaires de l'Etat.
Candidature à un concours de recrutement ou examen professionnel : 48 heures par concours avant le début de la première épreuve	Circulaires du MEN n° 75-238 et 75-U-065 du 9 juillet 1975 relative aux autorisations d'absence avant concours
Événements familiaux : - mariage : 5 jours ouvrables ; - PACS : 5 jours ouvrables.	Instruction n° 7 du 23 mars 1950 pour l'application des dispositions du statut général des fonctionnaires relatives aux congés annuels et autorisations exceptionnelles d'absence Circulaire FP7 n°002874 du 7 mai 2001
- grossesse, préparation de l'accouchement et allaitement : autorisations d'absence ou facilités d'horaires sur avis médical	Circulaire FP4/1864 du 9 août 1995 relative au congé de maternité ou d'adoption et autorisations d'absence liées à la naissance pour les fonctionnaires et agents de l'Etat.
- congé lié à la naissance ou à l'adoption : 3 jours ouvrables à l'agent ne bénéficiant pas du congé de maternité ou d'adoption pouvant être pris de manière consécutive ou non, dans une période de 15 jours entourant la date de naissance ou l'arrivée au foyer de l'enfant. Ces 3 jours sont cumulables, le cas échéant, avec le congé de paternité et d'accueil de l'enfant qui est de 11 jours calendaires ou de 18 jours en cas de naissances multiples.	Instruction n° 7 du 23 mars 1950 (congé 3j) pour l'application des dispositions du statut général des fonctionnaires relatives aux congés annuels et autorisations exceptionnelles d'absence. Article 34 (5°) de la loi n°84-16 du 11 janvier 1984 (congé paternité et d'accueil)
- décès ou maladie très grave du conjoint, des père et mère, des enfants ou de la personne liée par un PACS : 3 jours ouvrables (+ délai de route éventuel de 48 heures)	Instruction n° 7 du 23 mars 1950 pour l'application des dispositions du statut général des fonctionnaires relatives aux congés annuels et autorisations exceptionnelles d'absence.
- absences pour enfant malade : des autorisations d'absence peuvent être accordées aux personnels pour soigner un enfant malade de moins de 16 ans (pas de limite d'âge si l'enfant est handicapé) ou pour en assurer momentanément la garde, sur présentation d'un certificat médical. Le nombre de jours dans l'année est le suivant : - si les deux parents peuvent bénéficier du dispositif, pour chacun : 6 jours pour un 100%, 5,5 pour un 90%, 5 pour un 80%, 3 pour un 50% ; - si l'agent élève seul son enfant ou si le conjoint ne bénéficie d'aucune autorisation : 12 jours pour un 100%, 11 pour un 90%, 9,5 pour un 80%, 6 pour un 50%. Si les autorisations susceptibles d'être autorisées ont été dépassées, une imputation est opérée sur les droits à congé annuel de l'année en cours ou de l'année suivante.	Circulaire FP n° 1475 du 20 juillet 1982 relative aux autorisations d'absence pouvant être accordées au personnel de l'administration pour soigner un enfant malade ou pour en assurer momentanément la garde Circulaire MEN n° 83-164 du 13 avril 1983 relative à l'application au personnel relevant du ministère de l'Education nationale des dispositions de la circulaire du 20 juillet 1982 relative aux autorisations d'absence pouvant être accordées au personnel de l'Administration pour soigner un enfant malade ou pour en assurer momentanément la garde.
- cohabitation avec une personne atteinte de maladie contagieuse	Instruction n°7 du 23 mars 1950
- rentrée scolaire : facilités d'horaires accordées aux père et mère de famille fonctionnaires, lorsqu'elles sont compatibles avec le fonctionnement normal du service	Circulaire annuelle du ministère de la fonction publique
Fêtes religieuses : Selon leur confession, les agents peuvent obtenir des autorisations d'absence, dans la mesure où leur absence demeure compatible 1967 avec le fonctionnement normal du service.	Circulaire FP n°901 du 23 septembre 1967 Le calendrier des principales fêtes est précisé chaque année par circulaire du ministère de la fonction publique.

II) Les congés des fonctionnaires

A) Les titulaires

2-1) Le congé ordinaire de maladie

Références :

Article 34 (2°) de la loi n°84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat

Décret n°86-442 du 14 mars 1986 relatif à la désignation des médecins agréés, à l'organisation des comités médicaux et des commissions de réforme, aux conditions d'aptitude physique pour l'admission aux emplois publics et au régime de congés de maladie des fonctionnaires.

Un fonctionnaire stagiaire ou titulaire a droit à un congé en cas de maladie dûment constatée mettant l'intéressé dans l'impossibilité d'exercer ses fonctions.

Pour obtenir un congé de maladie ordinaire ou son renouvellement, le fonctionnaire doit adresser par voie hiérarchique un avis d'arrêt de travail établi par un médecin, un chirurgien-dentiste ou une sage-femme.

Cet arrêt doit être transmis dans les 48 heures. L'intéressé doit adresser à son administration les volets n° 2 et 3 et conserver le volet n° 1 comportant des données médicales confidentielles.

Si le certificat n'est pas transmis, l'administration le réclame par lettre recommandée.

En l'absence de réponse, l'agent est réputé ne pas avoir accompli ses obligations de service. En conséquence, l'administration le met en demeure de reprendre son activité.

Une retenue sur traitement pour absence de service fait peut être opérée. En dernier lieu, la procédure d'abandon de poste est engagée.

L'administration peut faire procéder à une contre-visite par un médecin agréé à tout moment.

Le fonctionnaire peut bénéficier d'un congé de maladie ordinaire d'un an pendant une période de 12 mois consécutifs. L'agent est rémunéré à plein traitement pendant 3 mois, puis à demi-traitement les 9 mois suivants. Le fonctionnaire conserve ses droits à la totalité du supplément familial de traitement et de l'indemnité de résidence.

Si le fonctionnaire reprend ses fonctions, un nouveau décompte partira à compter de son nouvel arrêt (système de l'année glissante).

Après 6 mois de congés consécutifs, l'administration doit consulter le comité médical sur le bien-fondé des prolongations.

Les demandes de renouvellement du congé de maladie doivent être adressées par voie hiérarchique accompagnées du certificat médical.

L'agent en congé ordinaire de maladie est en position d'activité. Il continue d'acquérir ses droits à l'avancement, à la retraite, aux congés annuels.

Après 12 mois de congés consécutifs, l'agent ne peut reprendre qu'après l'avis favorable du comité médical. Si l'agent est jugé inapte, il est soit mis en disponibilité d'office ou soit reclassé dans un autre emploi. S'il est reconnu définitivement inapte à l'exercice de tout emploi, il est admis à la retraite après avis de la commission de réforme.

Si l'agent tombe malade au cours de ses congés annuels, il est alors placé en congé ordinaire de maladie. La fraction restant à courir des congés annuels est reportée.

Les agents en position de disponibilité et de congé parental ne peuvent bénéficier de congés ordinaires de maladie.

2-2) Le congé de longue maladie (CLM)

Références :

Article 34 (3°) de la loi n°84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat

Décret n°86-442 du 14 mars 1986 relatif à la désignation des médecins agréés, à l'organisation des comités médicaux et des commissions de réforme, aux conditions d'aptitude physique pour l'admission aux emplois publics et au régime de congés de maladie des fonctionnaires.

Le fonctionnaire titulaire ou stagiaire a droit à des **congés de longue maladie d'une durée maximale de trois ans dans les cas où il est constaté que la maladie met l'intéressé dans l'impossibilité d'exercer ses fonctions, rend nécessaire un traitement et des soins prolongés et qu'elle présente un caractère invalidant et de gravité confirmée.**

Le fonctionnaire conserve l'intégralité de son traitement pendant un an, le traitement est réduit de moitié pendant les deux années qui suivent.

L'intéressé conserve ses droits à la totalité du supplément familial de traitement et de l'indemnité de résidence.

Les primes et indemnités (à l'exclusion de celles liées à l'exercice des fonctions et de celles ayant le caractère de remboursement de frais) sont aussi versées dans les mêmes proportions que le traitement indiciaire.

Le fonctionnaire doit adresser une demande de congé de longue maladie accompagnée d'un certificat du médecin traitant spécifiant qu'il est susceptible de bénéficier d'un tel congé. Celui-ci adresse parallèlement directement au secrétariat du comité médical un résumé de ses observations et, éventuellement, les pièces justificatives nécessaires (conclusions d'examens médicaux).

Le secrétariat du comité médical fait procéder à la contre-visite du demandeur par un médecin agréé compétent pour l'affection en cause. Le dossier est ensuite soumis pour avis au comité médical.

Cet avis peut faire l'objet d'une contestation devant le comité médical supérieur par l'autorité administrative compétente, soit de son initiative, soit à la demande du fonctionnaire.

Le congé de longue maladie est accordé ou renouvelé par l'administration par périodes de 3 à 6 mois sur proposition du comité médical.

Si la demande de CLM a été présentée au cours d'un congé de maladie ordinaire, la 1ère période de CLM part du jour de la 1ère constatation médicale de la maladie dont souffre le fonctionnaire.

La demande de renouvellement du congé doit être adressée à l'administration un mois avant l'expiration de la période de congé en cours.

Le renouvellement est accordé dans les mêmes conditions que la 1ère demande.

Le fonctionnaire qui a obtenu un CLM ne peut bénéficier d'un autre congé, pour la même maladie ou une autre maladie, que s'il a repris ses fonctions pendant au moins 1 an.

Afin de protéger le fonctionnaire mais aussi le bon fonctionnement du service, l'administration peut provoquer l'examen médical de l'agent et saisir le comité médical lorsqu'elle estime, au vu d'une attestation médicale ou sur le rapport des supérieurs hiérarchiques, que l'état de santé d'un fonctionnaire pourrait justifier qu'il soit placé en congé de longue maladie. Un rapport écrit du médecin de prévention de l'administration doit figurer au dossier soumis au comité.

Le fonctionnaire ne peut reprendre ses fonctions à l'issue ou au cours du congé de longue maladie que s'il est reconnu apte, après examen par un spécialiste agréé et avis favorable du comité médical.

Lors de l'examen de la dernière demande de renouvellement du congé, le comité médical doit, en même temps qu'il se prononce sur la prolongation du CLM, donner son avis sur l'aptitude présumée du fonctionnaire à reprendre ses fonctions à l'issue de cette dernière période de congé.

Si le fonctionnaire n'est pas présumé définitivement inapte, le comité médical doit se prononcer, à l'expiration du congé, sur son aptitude à reprendre ses fonctions.

Il peut formuler des recommandations sur ses conditions d'emploi.

Lorsque l'agent bénéficie d'aménagements de ses conditions de travail, le comité médical se prononce sur l'opportunité du maintien ou de la modification de ces aménagements tous les 3 à 6 mois.

Si l'agent est présumé définitivement inapte, la commission de réforme se prononce, à l'expiration du congé sur :

- son reclassement dans un autre emploi,
- sa mise en disponibilité d'office,
- son admission à la retraite pour invalidité.

Le temps passé en congé de longue maladie rémunéré à plein ou demi-traitement est pris en compte pour l'avancement et pour la constitution du droit à la retraite.

2-3) Le congé de longue durée (CLD)

Références :

Article 34 (4°) de la loi n°84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat

Décret n°86-442 du 14 mars 1986 relatif à la désignation des médecins agréés, à l'organisation des comités médicaux et des commissions de réforme, aux conditions d'aptitude physique pour l'admission aux emplois publics et au régime de congés de maladie des fonctionnaires.

Le fonctionnaire titulaire ou stagiaire a droit à un congé de longue durée en cas de tuberculose, maladie mentale, affection cancéreuse, poliomyélite ou déficit immunitaire grave et acquis.

La durée totale du congé de longue durée est fixée à 5 ans maximum, pour la même affection.

Le fonctionnaire conserve l'intégralité de son traitement indiciaire pendant 3 ans et est rémunéré à demi-traitement les 2 années suivantes.

Si la maladie a été contractée dans l'exercice des fonctions, la durée totale du congé de longue durée est portée à 8 ans maximum, dont 5 ans à plein traitement et 3 ans à demi-traitement.

Durant toute la période du CLD, le fonctionnaire continue de percevoir en intégralité le supplément familial de traitement et l'indemnité de résidence.

Les primes et indemnités (à l'exclusion de celles liées à l'exercice des fonctions et de celles ayant le caractère de remboursement de frais) sont versées dans les mêmes proportions que le traitement indiciaire c'est-à-dire en intégralité durant 3 ans (ou 5 ans) puis réduites de moitié pendant 2 (ou 3) ans.

Le fonctionnaire ne peut bénéficier, au cours de sa carrière, que d'un seul congé de longue durée par affection.

Le congé de longue durée n'est attribué qu'à l'issue de la période rémunérée à plein traitement (1 an) d'un congé de longue maladie. Cette période d'un an de CLM est alors réputée être une période du CLD accordé pour la même affection et s'impute sur la durée de ce congé.

Tout congé attribué par la suite pour cette affection est un congé de longue durée.

Le fonctionnaire peut cependant demander à être maintenu en CLM à l'issue de l'année rémunérée à plein traitement du CLM). Dans ce cas, le fonctionnaire qui a obtenu son maintien en CLM ne peut prétendre par la suite à un CLD au titre de la même affection, que s'il a récupéré ses droits à CLM à plein traitement, c'est-à-dire s'il a repris ses fonctions au moins pendant un an entre la fin de son CLM et le début de son CLD.

Lorsque l'affection a été contractée dans l'exercice des fonctions, la demande de reconnaissance de la maladie comme maladie professionnelle doit être présentée dans les 4 ans qui suivent la date de sa première constatation médicale.

Le fonctionnaire doit adresser une demande de congé de longue durée accompagnée d'un certificat du médecin traitant spécifiant qu'il est susceptible de bénéficier d'un tel congé. Celui-ci adresse parallèlement directement au secrétariat du comité médical un résumé de ses observations et, éventuellement, les pièces justificatives nécessaires (conclusions d'examens médicaux).

Le secrétariat du comité médical fait procéder à la contre-visite du demandeur par un médecin agréé compétent pour l'affection en cause. Le dossier est ensuite soumis pour avis au comité médical.

Cet avis peut faire l'objet d'une contestation devant le comité médical supérieur par l'autorité administrative compétente, soit de son initiative, soit à la demande du fonctionnaire.

Le congé de longue durée est accordé ou renouvelé par l'administration par périodes de 3 à 6 mois sur proposition du comité médical.

La demande de renouvellement du congé doit être adressée à l'administration un mois avant l'expiration de la période de congé en cours. Le renouvellement est accordé dans les mêmes conditions que la 1ère demande.

Afin de protéger le fonctionnaire mais aussi le bon fonctionnement du service, l'administration peut provoquer l'examen médical de l'agent et saisir le comité médical lorsqu'elle estime, au vu d'une attestation médicale ou sur le rapport des supérieurs hiérarchiques, que l'état de santé d'un fonctionnaire pourrait justifier qu'il soit placé en congé de longue durée. Un rapport écrit du médecin de prévention de l'administration doit figurer au dossier soumis au comité.

Le fonctionnaire admis en CLD peut être immédiatement remplacé dans ses fonctions.

A l'expiration de son CLD, il est réintégré éventuellement en surnombre puis affecté à la 1ère vacance d'emploi correspondant à son grade.

Le fonctionnaire ne peut reprendre ses fonctions à l'issue d'un CLD ou au cours du congé que s'il est reconnu apte, après examen par un spécialiste agréé et avis favorable du comité médical.

Lors de l'examen de la dernière demande de renouvellement du congé, le comité médical doit, en même temps qu'il se prononce sur la prolongation du CLD, donner son avis sur l'aptitude présumée du fonctionnaire à reprendre ses fonctions à l'issue de cette dernière période de congé.

Si le fonctionnaire n'est pas présumé définitivement inapte, le comité médical doit se prononcer, à l'expiration du CLD, sur son aptitude à reprendre ses fonctions.

Il peut formuler des recommandations sur les conditions d'emploi du fonctionnaire.

Lorsque l'agent bénéficie d'aménagements de ses conditions de travail, le comité médical se prononce sur l'opportunité du maintien ou de la modification de ces aménagements tous les 3 à 6 mois.

Si le fonctionnaire est présumé définitivement inapte, son cas est soumis à la commission de réforme qui se prononce, à l'expiration du CLD, sur :

- son reclassement dans un autre emploi,
- sa mise en disponibilité d'office,
- son admission à la retraite pour invalidité

Le temps passé en congé de longue maladie rémunéré à plein ou demi-traitement est pris en compte pour l'avancement et pour la constitution du droit à la retraite.

2-4) Le congé de maternité ou d'adoption

Références :

Article 34 (5°) de la loi n°84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat

Circulaire FP4/1864 du 9 août 1995 relative au congé de maternité ou d'adoption et autorisations d'absence liées à la naissance pour les fonctionnaires et agents de l'Etat.

Congé de maternité

Le fonctionnaire titulaire ou stagiaire en activité, a droit au congé de maternité avec traitement d'une durée égale à celle prévue par la législation sur la sécurité sociale.

La durée du congé est de 6 semaines avant date présumée de l'accouchement et de 10 semaines après date de l'accouchement en cas de 1er ou 2^{ème} enfant.

En cas de 3^{ème} enfant ou plus, si l'agent féminin ou le ménage assume déjà la charge d'au moins 2 enfants ou si l'intéressée a déjà mis au monde 2 enfants nés viables, le congé prénatal est de 8 semaines et le congé postnatal de 18 semaines.

La période prénatale du congé peut être augmentée de deux semaines ; dans ce cas, la période postnatale est réduite d'autant.

En cas de grossesse gémellaire, le congé légal de maternité commence 12 semaines avant la date présumée de l'accouchement et se termine 22 semaines après la date de l'accouchement soit 34 semaines.

La période prénatale peut être augmentée de 4 semaines au maximum. La période postnatale est alors réduite d'autant.

Pour tous les congés de maternité, la durée du congé prénatal peut être réduite, à la demande du fonctionnaire, sur prescription médicale, dans la limite de trois semaines. La durée de la période postnatale est augmentée d'autant.

Toutefois, en cas de prescription d'un arrêt de travail pendant la période antérieure à la date présumée de l'accouchement dont le fonctionnaire a demandé le report, celui-ci 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 le congé postnatal est alors réduite d'autant.

Un congé pour grossesse pathologique de 2 semaines maximum supplémentaire peut être accordé sur certificat médical.

Si l'accouchement est retardé la période entre la date présumée et la date effective d'accouchement s'ajoute à la période de congé maternité et si l'accouchement est prématuré, la période de congé prénatal non utilisé s'ajoute au congé postnatal.

Pour bénéficier de la totalité des prestations légales, l'agent doit faire constater médicalement sa grossesse avant la fin du 3^{ème} mois et adresser une déclaration de grossesse avant la fin du 4^{ème} mois de grossesse.

Pendant la grossesse le médecin de prévention peut proposer des aménagements temporaires du poste de travail ou des conditions de travail.

En cas d'incompatibilité entre la grossesse et les fonctions, un changement temporaire d'affectation avec maintien des avantages pécuniaires est possible sur avis du médecin de prévention et demande de l'agent.

L'aménagement des horaires de travail pour femmes enceintes est de 1 h/jour maximum à partir du 3^{ème} mois de grossesse sur avis du médecin de prévention.

Le congé de maternité est assimilé à une période d'activité pour les droits à pension civile et pris en compte pour l'avancement. Si l'agent était à temps partiel, il est rétabli à temps plein et perçoit le plein traitement.

Concernant le fonctionnaire stagiaire, le stage est prolongé de la durée du congé de maternité dans les limites fixées par le décret n°94-874 du 7 octobre 1994 et la titularisation prend effet à la fin de la durée statutaire du stage sans tenir compte de la prolongation imputable au congé de maternité.

A l'expiration de son congé, l'agent est réaffecté de plein droit dans son ancien emploi.

En cas de décès de la mère au cours de la période entre la naissance de l'enfant et la fin de l'indemnisation prévue par son régime d'assurance maternité, le père fonctionnaire bénéficie d'un droit à congé avec traitement pour la durée restant à courir entre la date du décès et la fin de la période d'indemnisation dont elle aurait bénéficié.

Congé d'adoption

Le fonctionnaire titulaire ou stagiaire en activité a droit au congé d'adoption avec traitement d'une durée égale à celle prévue par la législation sur la sécurité sociale.

Le congé est ouvert à la mère ou au père adoptif. Il débute à compter de la date d'arrivée de l'enfant au foyer ou dans les 7 jours précédant la date prévue de cette arrivée.

La durée est de 10 semaines pour le 1er ou 2^{ème} enfant à charge, de 18 semaines pour le 3^{ème} enfant à charge ou plus et de 22 semaines en cas d'adoptions multiples.

Si le congé est réparti entre les parents, la durée du congé est augmentée de 11 jours ou de 18 jours en cas d'adoptions multiples et ne peut être fractionnée en plus de deux parties, dont la plus courte est au moins égale à 11 jours.

L'intéressé doit faire une demande accompagnée d'un justificatif et d'une déclaration sur l'honneur de son conjoint attestant qu'il ne bénéficie pas d'un congé d'adoption pendant cette période (le conjoint qui renonce à son droit peut bénéficier des 3 jours de congé consécutifs ou non, à prendre dans les 15 jours suivant la date de l'arrivée au foyer de l'enfant adopté, cf. le tableau ci-dessus relatif aux autorisations d'absences).

La situation administrative du fonctionnaire est la même que pour le congé de maternité.

2-5) le congé parental

Références :

Article 54 de la loi n°84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat
Articles 52 à 57 du décret n°85-986 relatif au régime particulier de certaines positions des fonctionnaires de l'Etat, à la mise à disposition, à l'intégration et à la cessation définitive de fonctions.

Le congé parental n'est pas un congé mais une position du fonctionnaire (art. 12 bis du 13 juillet 1983).
Celui-ci est placé hors de son administration d'origine pour élever ses enfants.

Le fonctionnaire titulaire ou stagiaire bénéficie de droit d'un congé parental, après la naissance de l'enfant, après un congé de maternité, un congé de paternité ou un congé d'adoption, ou lors de l'arrivée au foyer d'un enfant n'ayant pas atteint l'âge de la fin de l'obligation scolaire, adopté ou confié en vue de son adoption.

La demande de congé doit être adressée par écrit accompagnée de justificatifs (livret de famille, décision confiant la charge), sous couvert de l'autorité hiérarchique dont dépend l'agent, au moins 2 mois avant sa date de début.

Le congé peut débuter à tout moment au cours de la période y ouvrant droit, après la naissance de l'enfant ou après un congé de maternité, un congé d'adoption ou un congé de paternité et d'accueil de l'enfant.

Il prend fin au plus tard au troisième anniversaire de l'enfant ou à l'expiration d'un délai de trois ans à compter de l'arrivée au foyer de l'enfant, adopté ou confié en vue de son adoption, âgé de moins de trois ans. Lorsque l'enfant adopté ou confié en vue de son adoption est âgé de plus de trois ans mais n'a pas encore atteint l'âge de la fin de l'obligation scolaire, le congé parental ne peut excéder une année à compter de l'arrivée au foyer.

Le congé parental est accordé **par périodes de 6 mois renouvelables**. La dernière période peut être inférieure à 6 mois compte tenu des durées maximales de congé autorisées.

En cas de naissances multiples, le congé parental peut être prolongé jusqu'à l'entrée à l'école maternelle des enfants.

Pour les naissances multiples d'au moins trois enfants, ou les arrivées simultanées d'au moins trois enfants adoptés ou confiés en vue d'adoption, il peut être prolongé cinq fois pour prendre fin au plus tard au 6^{ème} anniversaire du plus jeune des enfants.

Si une nouvelle naissance ou adoption survient pendant le congé parental, celui-ci peut être prolongé jusqu'au 3^{ème} anniversaire de l'enfant, ou, en cas d'adoption, jusqu'à l'expiration de la durée de congé autorisée. **En cas de nouvelle naissance ou adoption, le fonctionnaire a droit à un congé de maternité, d'adoption ou de paternité et d'accueil de l'enfant.**

La demande de nouveau congé en cas de nouvelle naissance ou adoption durant le congé en cours doit être présentée au moins 2 mois avant sa date de début. De même, la demande de renouvellement doit être faite au moins 2 mois avant l'expiration de la période de congé en cours.

Pendant la durée du congé parental, **le fonctionnaire perd ses droits à rémunération et à la retraite.**

Le droit à avancement d'échelon est conservé en totalité la 1^{ère} année de congé, puis réduit de moitié.

Le fonctionnaire conserve la qualité d'électeur dans le cadre des élections des représentants du personnel.

La durée du congé parental est prise en compte dans la constitution des droits à pension au titre des enfants nés ou adoptés depuis le 1^{er} janvier 2004 dans la limite de 3 ans par enfant.

L'agent bénéficie, à sa demande, de certaines formations (cf. décret du 15/10/2007 mais reste en congé parental durant la formation.

A l'expiration de son congé, le fonctionnaire est réintégré de plein droit, au besoin en surnombre, dans son corps d'origine et est réaffecté dans son emploi. Dans le cas où celui-ci ne peut lui être proposé, le fonctionnaire 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, sa demande est alors examinée dans les conditions fixées à l'article 60 de la loi du 11 janvier 1984.

2-6) Le congé de présence parentale

Références :

Article 40 bis de la loi n°84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat
Décret n°2006-536 du 11 mai 2006 relatif aux modalités d'attribution aux fonctionnaires et aux agents non titulaires de l'Etat du congé de présence parentale.

Le congé de présence parentale est accordé au fonctionnaire titulaire ou stagiaire 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.

Le congé de présence parentale est accordé de droit, sur **demande écrite de l'agent au moins quinze jours avant sa date de début.**

Cette demande doit être accompagnée d'un certificat médical qui atteste de la gravité de la maladie, de l'accident ou du handicap de l'enfant et de la nécessité d'une 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 et l'agent doit transmettre sous 15 jours le certificat médical.

Le nombre de jours de congé dont peut bénéficier l'agent **ne peut excéder 310 jours ouvrés au cours d'une période de 36 mois pour un même enfant et une même pathologie.**

Chacun de ces jours ne peut être fractionné. La période de congé ne peut être imputée sur la durée du congé annuel.

Lorsque la durée du congé excède 6 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'autorité dont relève l'intéressé.

L'agent bénéficiaire du congé communique par écrit à l'autorité dont il relève, le calendrier mensuel de ses journées de congé de présence parentale, au plus tard 15 jours avant le début de chaque mois.

Lorsqu'il souhaite prendre un ou plusieurs jours de congé de présence parentale ne correspondant pas au calendrier, l'agent en informe son responsable au moins 48 heures à l'avance.

A l'issue de la période de 36 mois (suivant le 1er jour du 1er congé), un nouveau droit à congé peut être ouvert en cas de nouvelle pathologie de l'enfant ou de rechute ou de récurrence de l'ancienne pathologie.

Pendant son congé, **l'agent n'est pas rémunéré** mais peut percevoir l'allocation journalière de présence parentale (AJPP).

Il bénéficie de la totalité de ses congés annuels.

Les jours de congé de présence parentale sont assimilés à des jours d'activité à temps plein : le fonctionnaire conserve ses droits à avancement, promotion et formation.

Toutefois, pour les fonctionnaires stagiaires, le stage est prolongé du nombre de jours ouvrés de congé de présence parentale pris.

Le congé de présence parentale est pris en compte pour la constitution du droit à pension des fonctionnaires, au titre des enfants nés ou adoptés depuis le 1er janvier 2004, dans la limite de 3 ans par enfant.

Le droit à congé de présence parentale cesse de plein droit en cas de décès de l'enfant.

Si le titulaire du droit au congé de présence parentale renonce au bénéfice de la durée restant à courir de ce congé, il en informe l'autorité dont il relève avec un préavis de quinze jours.

A l'issue du congé de présence parentale ou en cas de diminution des ressources du ménage ou en cas de décès de l'enfant, le fonctionnaire est réaffecté dans son ancien emploi. S'il 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, sa demande est alors examinée dans les conditions fixées à l'article 60 de la loi du 11 janvier 1984.

2-7 Le congé de paternité et d'accueil de l'enfant

Références :

Article 34 (5°) de la loi n°84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat

Article L331-8 du code de la sécurité sociale

Le fonctionnaire titulaire ou stagiaire peut bénéficier du congé de paternité et d'accueil de l'enfant s'il est le père de l'enfant ou la personne qui, sans être le père de l'enfant, est mariée, pacsée ou vit maritalement avec la mère.

La durée du congé de paternité et d'accueil de l'enfant est fixée à 11 jours calendaires maximum en cas de naissance d'un enfant et 18 jours calendaires en cas de naissances multiples.

L'agent peut demander à bénéficier d'un congé d'une durée inférieure à la durée maximum.

Le congé de paternité et d'accueil de l'enfant, **doit débiter au cours des 4 mois suivant la naissance de l'enfant et peut se poursuivre au-delà du délai de 4 mois.**

A la demande de l'agent, ce congé **peut être fractionné** en deux périodes dont la plus courte est au moins égale à sept jours.

L'agent qui souhaite bénéficier du congé de paternité et d'accueil de l'enfant doit faire la demande accompagnée des justificatifs auprès de l'administration au moins un mois avant la date à laquelle il envisage de le prendre.

La situation administrative du fonctionnaire est la même que pour le congé de maternité.

2-8) Le congé de solidarité familiale

Références :

Article 34 (9°) de la loi n°84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat

Décret n° 2013-67 du 18 janvier 2013 relatif au congé pour solidarité familiale et à l'allocation d'accompagnement des personnes en fin de vie pour les fonctionnaires relevant de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires

Le congé de solidarité familiale permet à l'agent de s'absenter pour assister un proche souffrant d'une pathologie mettant en jeu le pronostic vital ou est en phase avancée ou phase terminale d'une affection grave et incurable quelle qu'en soit la cause.

Le fonctionnaire peut demander à bénéficier de ce congé pour une période continue d'une durée maximale de trois mois, renouvelable une fois, ou par périodes fractionnées d'au moins sept jours consécutifs, dont la durée cumulée ne peut être supérieure à six mois ou sous forme d'un service à temps partiel dont la durée est de 50 %, 60 %, 70 % ou 80 % du temps de service que les fonctionnaires à temps.

Une allocation journalière d'accompagnement d'une personne en fin de vie est versée sur demande du fonctionnaire bénéficiaire du congé de solidarité familiale.

Le nombre maximal d'allocations journalières versées au fonctionnaire est fixé à 21.

En cas de service à temps partiel, le nombre maximal d'allocations journalières est fixé à 42.

Le congé de solidarité familiale prend fin soit au terme des trois mois (six mois en cas de renouvellement ou de cumul maximal des périodes fractionnées), soit dans les trois jours qui suivent le décès de la personne accompagnée, soit à la demande du fonctionnaire. L'agent public est alors réintégré dans son emploi.

La durée du congé vaut service effectif et est prise en compte pour la détermination des avantages liés à l'ancienneté. Le stage du fonctionnaire est prolongé du nombre de jours de congé pris.

La période de congé est prise en compte, dans la constitution du droit à pension du fonctionnaire et dans la liquidation de sa pension sous réserve qu'il s'acquitte de ses cotisations retraite à l'issue de son congé.

2-9) Le congé pour formation syndicale

Références :

Article 34 (7°) de la loi n°84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat

Décret n°84-474 du 15 juin 1984 relatif à l'attribution aux agents de l'Etat du congé pour la formation syndicale

Le fonctionnaire peut bénéficier d'un congé pour formation syndicale avec traitement d'une **durée maximale de douze jours ouvrables par an.**

Ce congé est accordé pour suivre une formation dispensée par un centre de formation agréé.

La demande de congé doit être effectuée par écrit au moins un mois avant le début de la formation. **À défaut de réponse au plus tard 15 jours avant le début de la formation, le congé est considéré comme accordé.**

Le bénéfice du congé ne peut être refusé que si les nécessités du fonctionnement du service s'y opposent. Les décisions qui rejettent des demandes de congé de fonctionnaires doivent être communiquées avec leurs motifs à la commission administrative paritaire au cours de la réunion qui suit l'intervention de ces décisions.

Le nombre d'agents susceptibles de bénéficier chaque année d'un congé de formation syndicale est limité en fonction de l'effectif de la structure administrative concernée et de la représentativité de l'organisation syndicale responsable de la formation.

À la fin de la formation, le centre de formation délivre à l'agent une attestation d'assiduité à remettre à son administration.

Le fonctionnaire conserve son traitement et réintègre son emploi à l'issue du congé.

2-10) Le congé de formation professionnelle

Références :

Article 34 (6°) de la loi n°84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat

Décret n°2007-1470 du 15 octobre 2007 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie des fonctionnaires de l'Etat.

Le fonctionnaire peut prétendre au bénéfice d'un congé de formation professionnelle **s'il a accompli au moins l'équivalent de 3 ans à temps plein de services dans la fonction publique d'Etat.**

La durée du congé de formation est fixée à 3 ans maximum pour l'ensemble de la carrière. Le congé peut être utilisé en une seule fois ou fractionné au cours de la carrière. Chaque période de formation doit alors avoir une durée minimale équivalant à un mois à temps plein. Ces périodes minimales d'un mois peuvent elles-mêmes être fractionnées en semaines, journées ou demi-journées.

Durant le congé de formation professionnelle, le fonctionnaire 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.** Elle est versée pendant une durée limitée à douze mois.

À la fin de chaque mois, l'agent remet à son employeur une attestation de présence délivrée par l'organisme de formation. En cas d'absence sans motif valable, l'agent perd le bénéfice de son congé et doit rembourser les indemnités perçues.

L'agent bénéficiaire d'un congé de formation professionnelle s'engage à servir dans la fonction publique pendant une période égale à 3 fois celle pendant laquelle il a perçu des indemnités.

En cas de non - respect de cet engagement, il est tenu de rembourser les indemnités perçues au prorata du temps de service non effectué.

En cas de maladie ou de maternité, le congé de formation est suspendu et l'agent réintégré et rémunéré selon les règles habituelles applicables pendant ces congés.

Le temps passé en congé de formation est valable pour l'ancienneté et entre en compte lors du calcul du minimum de temps requis pour postuler à une promotion de grade ou accéder à un corps hiérarchiquement supérieur. Il compte également pour le droit à pension et donne lieu aux retenues pour pension civile dans les conditions prévues à l'article L. 9 du code des pensions civiles et militaires de retraite.

2-11) Le congé pour validation des acquis de l'expérience et le congé pour bilan de compétences

Références :

Article 34 (6 bis et 6 ter) de la loi n°84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat

Décret n°2007-1470 du 15 octobre 2007 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie des fonctionnaires de l'Etat.

Les agents peuvent bénéficier sur demande :

- d'un congé pour validation des acquis de l'expérience qui ne peut excéder annuellement et par validation vingt-quatre heures du temps de travail, consécutives ou non.

- d'un congé pour bilan de compétences accordé aux fonctionnaires ayant accompli 10 ans de services effectifs, afin de leur permettre d'effectuer une mobilité fonctionnelle ou géographique. Un agent peut prétendre à un autre bilan de compétence au moins 5 ans après le précédent.

2-12) Le congé de représentation

Références :

Article 34 (10) de la loi n°84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat

Décret n°2005-1237 du 28 septembre 2005 relatif aux modalités d'attribution aux fonctionnaires et aux agents non titulaires du congé de représentation.

Le fonctionnaire peut bénéficier d'un congé pour siéger comme représentant d'une association déclarée ou d'une mutuelle dans une instance consultative ou non instituée par une disposition législative ou réglementaire auprès d'une autorité de l'Etat à l'échelon national, régional ou départemental ou d'une collectivité territoriale.

Ce congé rémunéré est accordé sous réserve des nécessités du service et **ne peut dépasser 9 jours ouvrables par an**. Au moins quinze jours avant la date de début du congé sollicité, le fonctionnaire présente une demande écrite précisant la date et la durée de l'absence accompagnée de tous les éléments et documents justifiant qu'il a reçu mandat d'une association ou d'une mutuelle.

B) Les stagiaires

Référence :

Loi n°84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat
Décret n°94-874 du 7 octobre 1994 fixant les dispositions communes applicables aux stagiaires de l'Etat et de ses établissements publics.

Se reporter à la partie I) concernant les caractéristiques des divers congés.

Les congés avec traitement :

- 1) congé de maladie ordinaire
- 2) congé de longue maladie
- 3) congé de longue durée
- 4) congé de maternité ou d'adoption
- 5) congé de paternité et d'accueil de l'enfant

Conformément à l'article 26 du décret n°94-874 du 7 octobre 1994, le total des congés rémunérés de toute nature accordés aux stagiaires en sus du congé annuel ne peut être pris en compte comme temps de stage que pour un dixième de la durée statutaire de celui-ci.

Ainsi, lorsque le fonctionnaire stagiaire bénéficie de **congés de maladie** d'une durée supérieure au 10^{ème} de la durée normale (36 jours pour un stage d'un an), **le stage est prolongé et la date de titularisation est reportée d'autant de jours de congés accordés au-delà du 10^{ème} de la durée normale du stage.**

Même principe lorsque le fonctionnaire stagiaire bénéficie d'un **congé de maternité, d'adoption ou de paternité et d'accueil de l'enfant** d'une durée supérieure au 10^{ème} de la durée normale de stage : **le stage est prolongé d'autant de jours de congés accordés au-delà du 10^{ème} de la durée normale mais la date d'effet de la titularisation reste la date de fin de la période normale de stage.**

Les congés sans traitement :

1) congé parental : lorsque le stagiaire est un titulaire détaché, il est mis fin à son détachement. La période est prise en compte pour moitié de sa durée, lors de la titularisation, dans le calcul pour l'avancement et le classement.

2) congé de présence parentale : la période de congé de présence parentale est prise en compte pour son intégralité lors de la titularisation dans le calcul des services retenus pour le classement et l'avancement.

3) congé d'un an maximum renouvelable deux fois pour donner des soins au conjoint, à un enfant ou à un ascendant à la suite d'un accident ou d'une maladie grave, **pour élever un enfant de moins de 8 ans ou pour donner des soins** à un enfant à charge, au conjoint ou à un ascendant atteint d'un handicap qui nécessite la présence d'une tierce personne ou **pour suivre un conjoint ou partenaire lié par le PACS contraint à une mobilité professionnelle.**

Le stagiaire doit faire une demande pour reprendre ses fonctions deux mois avant l'expiration du congé. Si le congé dure un an au moins, la reprise de fonctions est subordonnée à une vérification de l'aptitude physique.

4) congé lorsqu'il est admis à suivre soit un cycle préparatoire à un concours donnant accès à un emploi public de l'Etat, des collectivités territoriales et de leurs établissements publics, à un emploi militaire, de fonctionnaire des assemblées parlementaires ou de magistrat de l'ordre judiciaire ou à un emploi de la fonction publique internationale, **soit une période probatoire ou une période de scolarité préalable à une nomination dans l'un de ces emplois.**

5) congé de solidarité familiale : la période de congé est prise en compte, lors de la titularisation, pour l'intégralité de sa durée, dans le calcul des services retenus pour le classement et l'avancement.

6) congé pour convenances personnelles accordé sous réserve des nécessités de service pour une durée maximale de trois mois.

Lorsque le fonctionnaire stagiaire bénéficie de congés non rémunérés, le stage est prolongé et la date de titularisation reportée d'autant de jours de congés accordés.

Lorsque du fait des congés rémunérés ou non rémunérés, le stage a été interrompu pendant au moins trois ans, le fonctionnaire stagiaire doit, à l'issue du dernier congé, recommencer la totalité du stage qui est prévu par le statut particulier en vigueur.

III) Les congés des agents non titulaires

Référence :

Décret n°86-83 du 17 janvier 1986 relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels de l'Etat pris pour l'application de l'article 7 de la loi n°84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat.

I) Les congés rémunérés :

1) congé de maladie

L'agent contractuel dépend du régime général de la Sécurité sociale et perçoit en cas de maladie les indemnités journalières de la sécurité sociale.

S'il remplit des conditions d'ancienneté, il bénéficie, sur présentation d'un certificat médical, pendant une période de douze mois consécutifs si son utilisation est continue ou au cours d'une période comprenant trois cents jours de services effectifs si son utilisation est discontinuée, de congés de maladie dans les limites suivantes :

Ancienneté	Droits à congé	A l'expiration de la période
Moins de quatre mois	Aucun droit. L'agent relève uniquement du régime général de sécurité sociale	Position de congé sans traitement pour raison de santé
Plus de quatre mois	Un mois à plein traitement Un mois à demi-traitement	Position de congé sans traitement pour raison de santé
Plus de deux ans	Deux mois à plein traitement Deux mois à demi-traitement	Position de congé sans traitement pour raison de santé
Plus de trois ans	Trois mois à plein traitement Trois mois à demi-traitement	Position de congé sans traitement pour raison de santé

En cas de bénéfice de congés de maladie, **les indemnités journalières versées par la sécurité sociale sont déduites du plein ou du demi-traitement** (l'administration verse la part du traitement complémentaire aux indemnités journalières ou bien elle verse l'intégralité du plein ou du demi-traitement et perçoit les indemnités journalières à la place de l'agent).

Si l'agent ne justifie pas de l'ancienneté suffisante pour bénéficier du maintien de son plein ou demi-traitement, il est placé en congé de maladie sans traitement pour une durée maximale d'un an si son incapacité de travail est temporaire. Si son incapacité est permanente, il est licencié.

2) congé de grave maladie

L'agent non titulaire en activité comptant **au moins trois années de service**, atteint d'une affection dûment constatée, le mettant dans l'impossibilité d'exercer son activité, nécessitant un traitement et des soins prolongés et présentant un caractère invalidant et de gravité confirmée bénéficie d'un congé de grave maladie pendant une **période maximale de trois ans**.

Dans cette situation, l'intéressé conserve l'intégralité de son traitement pendant une durée de douze mois. Le traitement est réduit de moitié pendant les vingt-quatre mois suivants.

En vue de l'octroi de ce congé, l'intéressé est soumis à l'examen d'un spécialiste agréé compétent pour l'affection en cause. La décision d'octroi est prise par le chef de service sur avis émis par le comité médical saisi du dossier.

Le congé pour grave maladie peut être accordé par période de trois à six mois. L'agent qui a épuisé un congé de grave maladie ne peut bénéficier d'un autre congé de cette nature s'il n'a repris auparavant l'exercice de ses fonctions pendant un an.

3) congé pour accident de travail ou de maladie professionnelle

L'agent est placé en congé de maladie jusqu'à sa guérison complète (ou jusqu'à la consolidation de sa blessure). Il bénéficie du maintien de son plein traitement pendant une durée variable selon son ancienneté :

- pendant 1 mois dès son entrée en fonctions
- pendant 2 mois après 2 ans de services
- pendant 3 mois après 3 ans de services

A l'expiration de la période de rémunération à plein traitement, l'agent bénéficie des indemnités journalières qui sont servies :

- soit par l'administration pour les agents recrutés ou employés à temps complet ou sur des contrats d'une durée supérieure à un an ;
- soit par la caisse primaire de sécurité sociale dans les autres cas.

4) congé de maternité ou d'adoption

L'agent a droit à un congé de maternité ou d'adoption **après six mois de services**.

Se reporter à la partie II) concernant les caractéristiques du congé.

5) congé de paternité et d'accueil de l'enfant

L'agent a droit à un congé de paternité et d'accueil de l'enfant **après six mois de services**.

Se reporter à la partie II) concernant les caractéristiques du congé.

6) congé pour formation syndicale

Ce congé est accordé pour une **durée maximale de douze jours ouvrables par an** afin de suivre une formation dispensée par un centre de formation agréé.

La demande de congé doit être effectuée par écrit au moins un mois avant le début de la formation. À défaut de réponse au plus tard quinze jours avant le début de la formation, le congé est considéré comme accordé.

7) congé pour formation professionnelle

Ce congé est **ouvert aux agents qui justifient de l'équivalent de trente-six mois au moins de services effectifs à temps plein au titre de contrats de droit public, dont douze mois au moins dans l'administration à laquelle est demandé le congé de formation.**

Se reporter à la partie II) concernant les caractéristiques du congé.

8) congé de représentation

L'agent peut bénéficier d'un congé qui ne peut dépasser **neuf jours ouvrables par an** pour siéger comme représentant d'une association déclarée ou d'une mutuelle dans une instance consultative ou non instituée par une disposition législative ou réglementaire auprès d'une autorité de l'Etat à l'échelon national, régional ou départemental ou d'une collectivité territoriale. La demande doit être effectuée quinze jours avant le début du congé.

9) congé pour activité dans la réserve :

- réserve opérationnelle (trente jours par an maximum)
- réserve de sécurité civile (quinze jours par an maximum)
- réserve sanitaire (rémunération pendant toute la période).

II) Les congés non rémunérés :

1) congé parental

Se reporter à la partie II) concernant les caractéristiques du congé.

L'agent contractuel a droit sur sa demande à un congé parental s'il justifie **d'au moins une année de services** à la date de naissance ou d'arrivée au foyer de l'enfant.

La durée du congé parental est prise en compte dans sa **totalité la première année puis pour moitié les années suivantes**, pour le calcul de l'ancienneté ou de la durée de services effectifs exigées pour le réexamen ou l'évolution des conditions de leur rémunération, pour l'ouverture des droits à congés et des droits liés à la formation, pour le recrutement par la voie des concours et pour la détermination du classement d'échelon des lauréats de ces concours dans les corps de fonctionnaires de l'Etat.

Au terme du congé parental, l'agent est réemployé sur son précédent emploi ou, si cet emploi ne peut lui être proposé, sur un emploi équivalent le plus près possible de son dernier lieu de travail, assorti d'une rémunération au moins équivalente.

2) congé en vue d'une adoption

L'agent a droit sur sa demande à un congé pour se rendre dans les départements et collectivités d'outre-mer, la Nouvelle-Calédonie ou à l'étranger en vue de l'adoption d'un ou plusieurs enfants : la durée est de **6 semaines par agrément**.

La demande de congé indiquant la date de début et la durée envisagée du congé doit être formulée au moins deux semaines avant le départ. L'agent qui interrompt ce congé a le droit de reprendre ses fonctions avant la date prévue.

3) congé de présence parentale

Se reporter à la partie II) concernant les caractéristiques du congé.

4) congé de solidarité familiale

Se reporter à la partie II) concernant les caractéristiques du congé.

5) congé pour motifs familiaux

L'agent a droit à sa demande à un congé pour élever un enfant de moins de 8 ans, pour donner des soins à un enfant, au conjoint, au partenaire lié par un PACS ou à un ascendant, pour suivre son conjoint ou le partenaire lié par un PACS contraint à une mobilité professionnelle.

Le congé accordé si l'agent est employé depuis plus d'un an.

La durée maximale est de 3 ans, renouvelable tant que les conditions pour l'obtenir sont réunies.

Le congé est accordé dans un délai maximal de deux mois à compter de la réception de la demande de l'agent. Toutefois, en cas d'urgence liée à l'état de santé de l'enfant à charge, du conjoint, du partenaire avec lequel l'agent est lié par un pacte civil de solidarité, ou de l'ascendant, le congé débute à la date de réception de la demande.

6) congé pour raisons de famille

Ce congé est accordé dans la mesure où les nécessités du service le permettent dans la limite **de quinze jours par an**.

7) congé pour convenances personnelles

L'agent peut bénéficier dans la mesure compatible avec l'intérêt du service d'un congé pour convenances personnelles à condition de ne pas avoir bénéficié, d'un congé pour création d'entreprise ou d'un congé pour formation professionnelle d'une durée d'au moins six mois dans les six ans qui précèdent sa demande de congé.

Ce congé est **ouvert uniquement aux agents contractuels employés pour une durée indéterminée**.

La durée maximale du congé est de trois ans renouvelable dans la limite d'une durée totale de dix ans.

La demande initiale de ce congé doit être adressée au moins deux mois avant le début du congé.

8) congé pour la création d'une entreprise

L'agent non titulaire peut solliciter dans la mesure permise par le service un congé sans rémunération pour la création d'une

La durée de ce congé est **d'un an renouvelable une fois**.

La demande de congé indiquant la date de début et la durée de celui-ci ainsi que la nature de l'activité de l'entreprise doit être adressée au moins deux mois avant le début du congé.

9) congé pour exercer un mandat de membre de l'Assemblée nationale ou du Sénat ou du Parlement européen ou appelé à exercer les fonctions de membre du Gouvernement.

Au terme de ses fonctions ou de son mandat, l'agent est réintégré à sa demande, dans son précédent emploi ou un emploi analogue assorti d'une rémunération identique, dans les deux mois suivant la date à laquelle il a avisé l'administration.

10) congé de mobilité

L'agent non titulaire **employé pour une durée indéterminée** peut solliciter, sous réserve des nécessités de service, un congé de mobilité.

Ce congé sans rémunération peut être accordé pour une **durée maximale de trois ans renouvelable, dans la limite d'une durée totale de six ans**, lorsque l'agent est recruté par une autre personne morale de droit public qui ne peut le recruter initialement que pour une durée déterminée.

L'agent doit solliciter de son administration d'origine le renouvellement de son congé ou sa demande de réemploi au moins deux mois avant le terme du congé.

L'agent qui, au terme du congé, n'a pas exprimé son intention dans le délai susmentionné, est présumé renoncer à son emploi. A ce titre, il ne peut percevoir aucune indemnité.

Un congé de même nature ne peut être accordé que si l'intéressé a repris ses fonctions pendant trois ans au moins.

11) congé pour suivre un cycle préparatoire, un stage ou une scolarité préalable au stage

L'agent contractuel **recruté pour répondre à un besoin permanent** bénéficie, sur sa demande, d'un congé sans rémunération lorsqu'il est admis à suivre

- soit un cycle préparatoire à un concours donnant accès à un des emplois de fonctionnaires, à un emploi militaire, de fonctionnaire des assemblées parlementaires ou de magistrat de l'ordre judiciaire ou à un emploi de la fonction publique internationale,

- soit une période probatoire ou une période de scolarité préalable à une nomination dans l'un de ces emplois.

Si, à l'issue du stage, l'agent est titularisé, il est mis fin de plein droit à son contrat sans indemnité ni préavis.

Si l'agent n'est pas admis au concours, à l'issue du cycle préparatoire, ou n'est pas titularisé à l'issue du stage, il est réemployé.

Observations

Aucun congé ne peut être attribué au-delà de la période d'engagement restant à courir dans le cas où l'agent est recruté par un contrat à durée déterminée.

Les congés pour raisons de santé, le congé pour formation syndicale, le congé pour formation professionnelle, le congé de représentation, le congé de solidarité familiale, le congé de présence parentale, le congé pour raisons de famille, congé pour activité dans la réserve **sont pris en compte pour la détermination de la durée des services requise pour l'ouverture des droits à congés et au travail à temps partiel.**

Concernant les **congés pour élever un enfant, donner des soins ou suivre son conjoint, congé pour convenances personnelles, congé pour création d'entreprise, l'agent sollicite, au moins trois mois avant le terme du congé, le renouvellement de son congé ou sa demande de réemploi par lettre recommandée avec accusé de réception.**

Si l'agent n'a pas fait connaître sa décision dans ce délai, l'agent est présumé renoncer à son emploi. L'administration informe sans délai par écrit l'agent des conséquences de son silence. En l'absence de réponse de l'agent dans un délai de quinze jours à compter de la réception de ce courrier, il est mis fin, de plein droit et sans indemnités, au terme du congé, au contrat de l'agent.

L'agent peut demander qu'il soit mis fin au congé avant le terme initialement fixé. Cette demande est adressée à l'administration en respectant un préavis de trois mois, sauf en cas de motif grave, notamment en cas de diminution des revenus du ménage.

À l'issue d'un congé de maladie :

- l'agent qui est temporairement inapte est placé en congé de maladie sans traitement pour une durée maximale d'un an. Cette durée peut être prolongée de 6 mois s'il résulte d'un avis médical qu'il est susceptible de reprendre ses fonctions à l'issue de cette période complémentaire
- l'agent qui est définitivement inapte à reprendre ses fonctions est reclassé dans un autre emploi ou licencié.

IV/ CONGES LIES A L'ACCIDENT OU LA MALADIE PROFESSIONNELLE

1) Accident de service, accident de trajet

Définition

L'agent stagiaire ou titulaire victime d'un accident ou d'une maladie imputable au service a droit à des congés durant lesquels il conserve l'intégralité de son traitement jusqu'à ce qu'il soit en état de reprendre ses fonctions ou mis à la retraite.

L'agent non titulaire bénéficie du même droit à congé. Il conserve l'intégralité de son traitement (pendant 1 mois dès l'entrée en fonctions, pendant 2 mois après 2 ans de services, 3 mois après 3 ans de service).

L'accident de service est l'accident survenu dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice des fonctions, dans les locaux de l'administration ou en mission.

L'accident de trajet est celui qui s'est produit à une heure correspondant au début ou à la fin de la séance de travail. Il doit avoir eu lieu sur le trajet le plus direct (bureau-domicile, bureau-cantine).

Les démarches

Pour l'accident de service : l'agent doit fournir un certificat médical initial constatant les blessures établi immédiatement après l'accident. Si la victime ne soumet pas à cette formalité, elle ne pourra pas, en cas de complications, prouver que celles-ci sont en relation directe avec l'accident. Ce certificat peut être accompagné de témoignages.

Pour l'accident de trajet : les éléments de preuve sont fournis soit par un procès-verbal dressé par la police, soit par un rapport du chef de station d'un agent de la RATP ou de la SNCF, soit par la déposition de témoins. L'agent devra fournir un plan du trajet (photocopie d'un plan officiel) mentionnant le domicile, le lieu de travail et le lieu de l'accident. Il faut aussi un certificat médical initial. Ce certificat doit décrire les lésions.

L'agent devra remplir une déclaration, à l'aide d'un imprimé disponible dans tous les bureaux d'ordre, relatant avec précision les circonstances de l'accident. Cette déclaration est signée par le chef de service.

Le dossier est étudié par la commission de réforme qui donne un avis sur l'imputabilité au service de l'accident.

Situation administrative

Les frais médicaux et pharmaceutiques sont pris en charge par l'administration dès l'avis favorable émis par le service gestionnaire.

Lorsque l'imputabilité de l'accident est prouvée, l'agent ne fait pas d'avance des frais médicaux. Il utilise les volets de prise en charge délivrés par l'administration.

La commission de réforme est consultée lorsque l'administration ne parvient pas à se prononcer sur l'imputabilité du service.

L'agent perçoit l'intégralité de son traitement.

Le congé est prolongé jusqu'à ce que l'intéressé soit en état de reprendre ses fonctions même si la consolidation n'a pas encore eu lieu.

L'agent conserve ses droits à avancement et à retraite.

Réintégration

S'il n'a pas de séquelle d'accident, le taux d'incapacité est fixé à 0%.

Si des séquelles sont constatées après consolidation des blessures, la commission de réforme, sur proposition du médecin, fixe un taux d'incapacité partielle. Lorsque le taux est inférieur à 10%, l'agent n'a pas droit à allocation temporaire d'invalidité. Par contre, si le taux est égal ou supérieur à 10%, l'agent aura droit à cette allocation.

Le fonctionnaire qui ne reprend pas son service à la date de consolidation en raison d'un état pathologique qui ne trouve pas son origine dans l'accident peut bénéficier d'un congé de maladie, d'un congé de longue maladie ou de longue durée.

L'agent peut reprendre ses fonctions à temps partiel thérapeutique, après avis de la commission de réforme.

2)) La maladie professionnelle

Définition

La maladie professionnelle résulte soit d'une exposition prolongée à un risque professionnel, soit d'une intoxication lente sous l'effet répété de certaines substances ou émanations, au contact desquelles ses activités professionnelles exposent l'agent de façon habituelle.

Les démarches

L'agent doit faire une déclaration qui indique les différentes affectations et la nature des fonctions qu'il a exercées ou exerce (tâche et lieu d'affectation). La déclaration doit être contresignée par le supérieur hiérarchique.

Il doit joindre un certificat médical du médecin traitant qui précise la date de constatation de la maladie ou de son aggravation ainsi que la nature.

L'administration procède à une enquête administrative par le médecin de prévention. Le médecin donne son avis sur l'exposition au risque professionnel.

Le dossier est soumis à l'avis de la commission de réforme sur l'imputabilité au service de la maladie.

Situation administrative

Les frais médicaux et pharmaceutiques sont pris en charge.

L'agent conserve l'intégralité du traitement durant toute la durée de l'arrêt de travail.

Il conserve ses droits à avancement et retraite.

L'agent peut bénéficier d'une allocation temporaire d'invalidité s'il existe des séquelles et qu'un taux d'invalidité a été fixé par la commission de réforme après expertise.

Réintégration

La consolidation ne sera possible qu'à partir de la soustraction du risque, c'est-à-dire l'aménagement du poste ou le reclassement de l'agent.

V) Les règles liées aux avis d'arrêt de travail et à la saisie des congés dans GI/GC

Référence :

Circulaire FP4/2049 du 24 juillet 2003 relative aux modalités de traitement des certificats médicaux d'arrêt de travail pour maladie des fonctionnaires – Préservation du secret médical - Conservation du volet n°1 de l'imprimé CERFA par le fonctionnaire.

Circulaire du 20 avril 2015 relative au délai de transmission des arrêts de maladie des fonctionnaires dans la fonction publique de l'Etat

5-1) Les avis d'arrêt de travail

Le fonctionnaire doit transmettre à son administration l'avis d'arrêt de travail dans le délai de 48 heures à compter de la date d'établissement de l'arrêt de travail. En cas de manquement à cette obligation, l'administration informe l'agent de la réduction de rémunération à laquelle il s'expose en cas de nouvel envoi tardif dans une période de 24 mois à compter de la date de prescription du premier arrêt de travail envoyé tardivement. Si dans cette période, l'agent transmet de nouveau tardivement un avis d'arrêt de travail, l'administration est fondée à réduire de moitié sa rémunération entre la date de prescription et la date effective d'envoi.

Cette mesure de réduction de moitié de la rémunération n'est pas applicable si le fonctionnaire est hospitalisé ou s'il justifie, dans le délai de 8 jours, de son incapacité à transmettre l'avis d'arrêt de travail dans le délai imparti.

Le volet n° 1 doit être conservé par l'agent

Les volets n°2 et n°3 sont destinés au service d'affectation à la différence de ce qui se pratique dans le secteur privé où seul le volet n°3 est adressé au service d'affectation.

Les fonctionnaires sont donc invités à transmettre à leurs établissements d'affectation **les volets n°2 et n°3**.

Le volet n°1 devra être soigneusement conservé par l'agent qui devra le présenter à toute requête du médecin agréé par l'administration, notamment en cas de contre visite organisée en application de l'article 25 du décret n°86-442 du 14 mars 1986 ou de tout autre examen médical réalisé par un médecin agréé en vue de l'obtention ou de la prorogation d'un congé ordinaire de maladie, d'un congé de longue maladie ou d'un congé de longue durée.

Les agents non titulaires en revanche sont tenus d'adresser à leur centre de sécurité sociale le premier volet des certificats médicaux d'arrêt de travail dont ils sont bénéficiaires.

En l'absence de justification après un délai d'environ 4 jours ouvrés (délai de 48 h heures augmenté des délais de poste), le chef d'établissement doit prendre des nouvelles de l'agent et lui rappeler ses obligations. S'il n'existe pas de possibilité de contact, le chef d'établissement doit adresser un courrier (envoi simple et recommandé) rappelant à l'agent la nécessité d'actualiser immédiatement sa situation administrative et la possibilité de rencontrer le cas échéant une assistante sociale ou un médecin, avec les coordonnées de ce dernier.

Une copie de ce courrier sera adressée au professionnel concerné afin qu'il se mette à la disposition de l'agent.

A défaut de réponse au courrier, le chef d'établissement, lorsqu'il n'est pas l'employeur de l'agent, avertit les services de gestion du rectorat pour qu'une mise en demeure soit adressée à l'agent. Ce dernier encourt dans ce cas la radiation pour abandon de poste.

5-2) La saisie des congés dans GI/GC :

GI-CONGES Liste des procédures (comment faire ... ?)

GI/GC (Gestion individuelle / gestion collective) est une application Internet qui vous permet de gérer les personnels de votre établissement.

Les aides en ligne sur le site Internet et dont les intitulés vous sont rappelés ci-dessous vous permettent d'avoir accès aux fiches de procédures de saisis et de suivi des congés. Il vous est recommandé de vous y référer régulièrement.

[Comment saisir ou modifier un congé de maladie ordinaire](#)

[Comment saisir l'historique des Congés](#)

[Comment saisir ou modifier une autorisation d'absence](#)

[Comment saisir ou modifier une déclaration de Grossesse](#)

[Comment saisir ou modifier un congé de Maternité](#)

[Comment saisir ou modifier un "autre congé" \(congés supplémentaires, adoption...\)](#)

[Comment supprimer un congé](#)

R.C.D. - Spécifique aux établissements de l'enseignement du Public

[Comment saisir ou modifier un nombre d'heures à remplacer pour un Remplacement de Courte Durée](#)

[Comment saisir ou modifier un remplacement de courte durée effectué](#)

Liste des écrans d'aide sur les pages de l'application :

- Consulter l'historique des congés d'un enseignant
- Consulter les **congés de** maladies ordinaires
- Saisie / MAJ d'un **congé de maladie ordinaire**
- Consulter les autorisations d'absences
- Saisie / MAJ d'une **autorisation d'absence**
- Consulter une déclaration de grossesse
- Saisie / MAJ d'une déclaration de **grossesse**
- Consulter un congé de maternité
- Saisie / MAJ d'un congé de **maternité**
- Consulter les **autres congés** (adoption, paternité...)
- Saisie / MAJ des **autres congés** (adoption, paternité...)
- Consulter la **liste des arrêtés** en attente d'impression

R.C.D. - Spécifique aux établissements de l'enseignement du Public

Saisir le **nombre d'heures à remplacer** pour un remplacement de courte durée

Saisir un remplacement de courte durée effectué