

GUIDE PRATIQUE POUR LES PROFESSEUR.E.S DES ECOLES ET INSTITUTEURS.TRICES

ABSENCES, DISPONIBILITE, CONGES

Autorisation d'absence

Il faut demander les autorisations d'absence par la voie hiérarchique.

En cas d'autorisation d'absence avec retenue sur traitement (que seul le DASEN peut prononcer via un arrêté), la retenue est égale à 1/30 du traitement pour une durée d'absence inférieure ou égale à une journée de travail (environ 1 journée de salaire). Par conséquent, si on doit s'absenter quelques heures ou une demi-journée seulement, on aura une retenue d'une journée entière. Il n'est donc pas nécessaire de venir au travail une partie de la journée en espérant avoir une retenue moins importante.

Disponibilité (Décret n°85-986 du 16/09/1985)

La disponibilité permet au fonctionnaire de faire une pause de l'éducation nationale, sans pour autant démissionner. « La disponibilité est la position par laquelle le fonctionnaire est placé hors de son administration, et cesse de bénéficier de ses droits à l'avancement et à la retraite. L'intéressé perd le bénéfice de son affectation. » Il y a plusieurs types de disponibilités : les disponibilités accordées sous réserve des nécessités de service et les disponibilités de droit. Pour demander une mise en disponibilité, il faut remplir l'annexe de la circulaire académique relative à la mise en disponibilité, la transmettre à l'IEN pour avis. Ensuite il faut l'envoyer à la division des personnels avec mention distincte du corps et grade d'appartenance, accompagnée des pièces justificatives 3 mois avant la date de mise en disponibilité. La disponibilité est accordée pour une année scolaire. Trois mois au moins avant l'expiration de celle-ci, le fonctionnaire doit faire connaître, à l'autorité hiérarchique, sa décision de solliciter le renouvellement de la disponibilité ou de réintégrer son corps d'origine.

Temps partiels 2002-1072)

(décret n°

Les temps partiels de droit

Le temps partiel est accordé de plein droit pour donner des soins à son conjoint (marié, lié par un pacte civil de solidarité ou concubin), à un enfant à charge ou à un ascendant atteint d'un handicap nécessitant la présence d'une tierce personne, ou victime d'un accident ou d'une maladie grave. Le temps partiel ne peut être accordé en cours d'année scolaire qu'à l'issue du congé de maternité, du congé d'adoption, du congé de paternité ou du congé parental, ou après la naissance ou l'arrivée au foyer de l'enfant adopté, ou lorsqu'il survient un des événements (handicap, accident ou maladie grave). Le temps partiel de droit cesse automatiquement le jour du 3ème anniversaire de l'enfant, mais peut basculer en temps partiel sur autorisation, notamment pour terminer l'année scolaire.

- Élever un enfant : Le temps partiel est accordé de plein droit à l'occasion de chaque naissance jusqu'au 3ème anniversaire de l'enfant ou de chaque adoption jusqu'à l'expiration d'un délai de trois ans à compter de l'arrivée au foyer de l'enfant adopté.
- Donner des soins à un membre de sa famille : l'autorisation est subordonnée à la production d'un certificat médical émanant d'un praticien hospitalier. Ce certificat médical doit être renouvelé tous les six mois. La durée n'est pas limitée, tant que les conditions pour en bénéficier sont remplies. Par contre, le bénéfice du temps partiel cesse de plein droit à partir du moment où il est établi que l'état de santé du conjoint, de l'enfant ou de l'ascendant ne nécessite plus une présence partielle du fonctionnaire.
- Handicap du fonctionnaire : Ce droit est accordé aux fonctionnaires handicapés, relevant d'une des catégories visées aux articles 1, 2, 3, 4, 9, 10 et 11 de l'article L. 323-3 et du code du travail. Il est subordonné à la production de la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH).
- Créer ou reprendre une entreprise : Le bénéfice du temps partiel de droit pour créer ou reprendre une entreprise est soumis à l'examen de la commission de déontologie chargée d'apprécier la compatibilité entre le projet de création ou de reprise d'une entreprise et la qualité d'agent public (cf. loi n° 93- 122 du 29 janvier 1993 relative à la prévention de la corruption et à la transparence de la vie économique et des procédures publiques). **Les temps partiels sur autorisation** sont accordés, sous réserve des nécessités de la continuité et du fonctionnement du service, à compter du 1er septembre et pour la durée de l'année scolaire.

Le mi-temps annualisé

Il s'agit d'une possibilité qu'autorisent certaines académies mais ça n'est pas un droit. La durée d'un temps partiel de droit ou sur autorisation peut être accomplie dans un cadre annualisé mais sous réserve de l'intérêt du service.

Réintégration à temps complet en cours d'année scolaire

Les enseignant-e-s qui obtiennent une autorisation d'exercice à temps partiel, de droit ou sur autorisation, peuvent demander leur réintégration anticipée à temps plein en cas de situation exceptionnelle prévue par la réglementation en vigueur : diminution des revenus du foyer, modification de la situation familiale... Les demandes devront être justifiées et feront l'objet d'un examen au cas par cas.

Congé de formation et engagement à servir l'état

Les personnels qui ont suivi une formation dans un centre de formation en étant rémunéré- e-s ont souscrit à un engagement à servir l'état. On doit 3 ans à l'état formation incluse en cas de formation en alternance, pour chaque année de formation rémunérée (ESPE ou CAPSH). Pour les formations hors ESPE et CAPASH (congé formation), on doit 3 fois la durée de la formation. Les instituteurs recrutés avant 1991 sont soumis à un engagement de service de dix ans en application de l'article 16 du décret n° 86-487 du 14 mars 1986 relatif au recrutement et à la formation des instituteurs. Les professeurs des écoles recrutés par second concours interne et ayant suivi le cycle préparatoire sont soumis à un engagement de service de dix ans en application de l'article 1712 du décret n° 90-680 du 1er août 1990 portant statut des professeurs des écoles. En cas de rupture de leur engagement, ces fonctionnaires sont tenus de verser au Trésor le montant des rémunérations perçues pendant la scolarité. Lorsqu'on vous signifie la somme à rembourser, il faut immédiatement déposer une demande de remise gracieuse et des délais de remboursement.

Santé

Congés maladie

Il existe 3 formes différentes de congés maladie qui peuvent s'enchaîner ou se substituer les uns aux autres.

Congé maladie ordinaire (CMO)

Les droits à CMO sont de 3 mois à plein traitement + 9 mois à demi-traitement par année filée (pas par année scolaire) : cela signifie que le décompte des jours disponibles commence au premier jour du CMO et se termine 365 jours plus tard. Ainsi si je m'arrête du 2 mai au 2 juin 2015, j'ai été arrêté un mois, il ne me restera donc plus que 2 mois possibles de CMO jusqu'au 1 mai 2016.

Si des vacances scolaires sont encadrées par des CMO (ou qu'un CMO court avant et après des vacances scolaires), ces journées sont considérées comme des jours d'arrêt et décomptées des droits à CMO. Pour que ces journées de vacances ne comptent pas en CMO, plusieurs solutions existent. On peut reprendre le travail le dernier jour avant les vacances ou alors demander que la date de fin du CMO corresponde au dernier jour avant les vacances mais uniquement si on reprend effectivement le travail le jour de la rentrée (dans le cas contraire les jours de vacances compteront dans le CMO).

Congé longue maladie (CLM)

Le CLM a une durée maximum de 2 ans et les droits à CLM se reconstituent en cas de re- prise de l'activité en année filée (comme pour le CMO). On peut demander un CLM dès qu'on a utilisé ou si l'on pense que le CMO sera insuffisant. Dans l'idéal il faut faire les démarches de demande de CLM le plus tôt possible pour ne pas se retrouver en carence (sans paye ou obligé de retourner travailler car le temps que le CLM se mette en place est long et on a épuisé ses droits à CMO). Attention certaines maladies ne sont pas reconnues par le comité médical chargé d'attribuer les CLM (ondes de portables ...). En cas de CLM, on conserve son poste et ses droits à avancement. Lorsqu'on bénéficie d'un CLM, on doit obligatoirement passer une visite médicale pour être autorisé à reprendre le travail. Dans de rares cas, il arrive qu'on ait pas l'autorisation de reprise alors qu'on a épuisé ses droits à CLM mais ces décisions peuvent toujours être contestées.

Congé longue durée (CLD)

Le CLD se renouvelle de 3 mois en 3 mois, sauf dans les cas très graves, à concurrence de 3 ans à plein traitement. Si on dépasse les 3 ans en CLD, on passe à demi-traitement pendant encore 2 ans (il faut alors se renseigner auprès de sa mutuelle qui peut verser un complément). Il est aussi possible d'avoir une année supplémentaire de CLD à plein traitement s'il reste un an avant le départ en retraite.

La demande de CLD n'est possible que pour 5 affections : poliomyélite, tuberculose, cancer, maladie mentale et sida ainsi que pour certaines maladies dégénératives.

En cas de CLD on perd son poste au bout d'un an en général (cela dépend des barèmes locaux). L'ancienneté est gelée car on n'est pas considérée comme en activité. Elle reprend néanmoins à la date de reprise.

Demander un CLM ou un CLD

La demande de CLM ou de CLD est individuelle, elle doit être transmise par la voie hiérarchique et doit être accompagnée d'une demande de votre médecin traitant (dans une double enveloppe pour préserver le secret médical). Il faut également prendre rendez-vous avec le médecin du rectorat pour connaître exactement les papiers à fournir pour chaque maladie.

Une fois la demande faite, la médecine du rectorat vous convoque auprès d'un médecin-expert chargé de « vérifier » que

la demande de CLM/CLD est valide. Celui-ci transmet ses conclusions au comité médical départemental du rectorat qui donnera un avis consultatif sur la nécessité d'attribuer le CLM/CLD ou pas. Votre médecin traitant peut assister aux réunions du comité médical qui doit lui transmettre toutes les informations nécessaires et ses conclusions. Au final c'est l'inspecteur d'académie qui décide de l'attribution du CLM/CLD (en général il suit l'avis du comité médical).

Après un CLM ou un CLD, un droit à mi-temps thérapeutique peut être accordé dans une durée limitée à 3 périodes de 3 mois au maximum à plein traitement dans toute la carrière. Malheureusement les contraintes budgétaires font que ces droits sont souvent difficiles à obtenir

Enfants

Congé maternité

Pour pouvoir profiter des droits à congés maternité (CM), il convient de signaler sa situation le plus tôt possible à l'administration (mais pas avant le 3ème mois de grossesse). Sur avis médical (en cas de temps de transport important, de soins quotidiens ...), l'agent peut bénéficier d'une autorisation d'absence d'une heure par jour. Le congé de maternité est considéré comme une période d'activité pour les droits à avancement et la retraite. Durant le congé, un agent à temps partiel est rétabli dans les droits des agents exerçant à temps plein (notamment en matière de rémunération). À l'issue du CM, la fonctionnaire est réaffectée sur son poste. Pour les stagiaires, le stage est prolongé de la durée du congé de maternité.

La durée du congé maternité est : pour un 1er ou un 2ème enfant : 16 semaines (6 semaines avant la date prévue d'accouchement et 10 semaines après), pour un 3ème enfant ou plus : 26 semaines (8 semaines avant et 18 semaines après), pour la naissance de jumeaux : 34 semaines (12 semaines avant et 22 semaines après), pour la naissance de triplés ou plus : 46 semaines (24 semaines avant et 22 semaines après).

La mère peut **renoncer à une partie de son congé** si elle cesse tout travail durant au moins 8 semaines soit 2 semaines avant la date prévue d'accouchement et 6 semaines après l'accouchement. Sur avis médical, la femme enceinte peut **reporter une partie de son congé prénatal** après son accouchement dans la limite de 3 semaines. En cas d'arrêt maladie sur cette période, le report est annulé et le congé prénatal commence au 1er jour de l'arrêt. Sur avis médical, la femme enceinte peut **allonger son congé prénatal** : pour la naissance du 3ème enfant ou plus, son congé prénatal peut être allongé de 2 semaines maximum (10 semaines avant/16 semaines après), pour la naissance de jumeaux, son congé prénatal peut être allongé de 4 semaines maximum (16 semaines avant/18 semaines après).

Des **congés supplémentaires** sont accordés, sur prescription médicale, en cas d'état pathologique lié à la grossesse ou à l'accouchement : 2 semaines avant le début du congé prénatal (ces congés supplémentaires peuvent être prescrits à tout moment de la grossesse et être découpée en plusieurs périodes), 4 semaines après le congé postnatal.

Ces congés supplémentaires sont des congés de maternité (et non de maladie).

Cas particuliers

- Accouchement tardif : en cas d'accouchement après la date prévue, le congé prénatal est prolongé jusqu'à l'accouchement sans que le congé postnatal soit réduit.
- Accouchement prématuré : en cas d'accouchement avant la date prévue, le congé prénatal non pris est reporté après l'accouchement.

Congé de 3 jours pour naissance ou adoption

En cas de naissance, c'est le père qui bénéficie du congé. Si le couple n'est pas marié, le père doit : avoir reconnu l'enfant et vivre de manière reconnue et permanente avec la mère. En cas d'adoption, le congé est accordé à celui des 2 parents qui ne demande pas à bénéficier du congé d'adoption (la personne vivant en couple avec la mère est aussi concernée par ce congé de 3 jours). Les dates du congé sont fixées entre l'agent et son administration. Les textes ne prévoient pas de délai minimum pour le demander. Si l'agent est en congé annuel ou de maladie au moment de la naissance ou de l'adoption, il peut prolonger son congé de 3 jours. La durée du congé est de 3 jours ouvrables. Une naissance gémellaire ou multiple ne prolonge pas la durée du congé. Les 3 jours de congé peuvent être pris de manière consécutive ou non, dans les 15 jours qui précèdent ou suivent la naissance ou l'adoption.

Congé paternité et d'accueil de l'enfant

Cela concerne la personnes mariée, pacsée ou vivant maritalement avec la mère. L'agent doit avertir par écrit son administration au moins un mois avant la date à laquelle il envisage de le prendre. La demande doit être accompagnée de l'un des justificatifs suivants :

- pour le père de l'enfant : copie intégrale de l'acte de naissance ou certificat de la date présumée de la naissance de l'enfant ou copie du livret de famille mis à jour ou copie de l'acte de reconnaissance.

- pour une autre personne en couple avec la mère : copie intégrale de l'acte de naissance ou certificat de la date présumée de la naissance de l'enfant et preuve de la vie avec la mère (extrait d'acte de mariage ou attestation de Pacs ou attestation sur l'honneur).

Le congé paternité et d'accueil de l'enfant est de 11 jours maximum en cas de naissance d'un enfant et 18 jours maximum en cas de naissances multiples. L'agent peut demander à bénéficier d'un congé inférieur à la durée maximum mais le congé n'est pas fractionnable. Le congé doit débiter au cours des 4 mois suivant la naissance de l'enfant et peut se poursuivre au-delà du délai de 4 mois.

Congé d'adoption

Pour bénéficier du congé d'adoption, il faut que le service départemental d'aide sociale à l'enfance ou l'agence française de l'adoption ou tout autre organisme vous ait confié un ou des enfants de moins de 15 ans. L'agent doit fournir à son administration la copie de la proposition d'accueillir un enfant. Il n'existe pas de délai pour demander le congé d'adoption. Si les 2 parents travaillent, le congé peut être réparti entre eux, qu'il s'agisse d'un couple de fonctionnaires ou d'un couple fonctionnaire / non fonctionnaire. Les bénéficiaires doivent cesser tout travail rémunéré pendant le congé.

L'agent, titulaire d'un agrément, peut demander une disponibilité ou un congé non rémunéré, pour se rendre dans les DRom, les Com, en Nouvelle-Calédonie ou à l'étranger pour adopter un enfant. Le congé ne peut pas être supérieur à 6 semaines. La demande de congé (indiquant les dates) doit être envoyée par courrier recommandé, au moins 2 semaines avant le départ.

La durée du congé d'adoption dépend du nombre d'enfants adoptés, du nombre d'enfants à charge avant adoption et de l'éventuelle répartition du congé entre les parents :

- adoption d'un enfant avec 0 ou 1 enfant déjà à charge : 10 semaines + 11 jours si le congé est partagé entre les parents,
- adoption d'un enfant avec 2 ou plus d'enfants déjà à charge : 18 semaines + 11 jours si le congé est partagé entre les parents,
- adoption de 2 ou plus d'enfants et quelque soit le nombre d'enfant déjà à charge : 22 semaines + 18 jours si le congé est partagé entre les parents.

Le congé débute au jour d'arrivée de l'enfant au foyer ou dans les 7 jours précédant la date prévue de cette arrivée. Si le congé est partagé entre les parents, il ne peut être fractionné qu'en 2 périodes. La plus courte est au moins égale à 11 jours. Les parents adoptifs peuvent choisir de prendre leur congé séparément ou simultanément. Dans le 2ème cas, la durée ne doit pas dépasser la durée légale du congé d'adoption. Si le congé d'adoption est fractionné, l'agent doit accompagner sa demande d'une déclaration sur l'honneur de son conjoint. Elle doit attester qu'il n'en bénéficiera pas pendant cette période.

Durant la durée du congé d'adoption, l'autorisation de travail à temps partiel est suspendue. L'agent est considéré comme un agent exerçant à temps plein (notamment en matière de rémunération). À la fin du congé, le fonctionnaire est réaffecté sur son poste.

Congé parental

Il s'agit de situations où l'agent s'arrête de travailler ou demande à travailler à temps partiel pour élever son enfant jusqu'à l'âge de 3 ans. La demande de congé (ou de nouveau congé en cas de nouvelle naissance ou d'adoption durant le congé en cours) doit être présentée au moins 2 mois avant sa date de début. Le renouvellement doit être demandé au moins 2 mois avant l'expiration de la période en cours, sous peine de cessation automatique du congé. Le congé parental est accordé de droit sur demande de l'agent.

Le congé parental est accordé, sur demande écrite, par périodes de 6 mois renouvelables. La dernière période peut être inférieure à 6 mois compte-tenu des durées maximales de congé autorisées. Le congé parental est nécessairement pris de manière continue.

Le congé débute 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 ou lors de l'arrivée au foyer d'un enfant âgé de moins de 16 ans adopté ou confié en vue de son adoption. Le congé parental de l'agent peut débiter à tout moment au cours de la période y ouvrant droit. Le congé parental peut être pris par l'un des parents, ou par l'un puis par l'autre ou par les 2 parents simultanément.

Le congé parental a une durée maximum :

- en cas de naissance, jusqu'au 3^e anniversaire de l'enfant,
- en cas d'adoption, jusqu'aux 3 ans à partir de la date d'arrivée au foyer d'un enfant de moins de 3 ans ou 1 an à partir de la date d'arrivée au foyer d'un enfant de plus de 3 ans et de moins de 16 ans.

Si une nouvelle naissance ou adoption survient pendant le congé parental, celui-ci peut être prolongé jusqu'au 3^e anniversaire de l'enfant ou, en cas d'adoption, jusqu'à l'expiration de la durée de congé autorisée.

Le congé parental n'est pas rémunéré. Cependant, l'agent peut bénéficier, sous certaines conditions, du complément de libre choix d'activité (CLCA) ou du complément optionnel de libre choix d'activité (Colca) s'il a au moins 3 enfants.

Le fonctionnaire conserve ses droits à avancement d'échelon en totalité la 1^{ère} année de congé, puis réduits de moitié.

L'administration peut contrôler l'agent pour s'assurer qu'il se consacre réellement à son enfant. Dans le cas contraire, elle peut mettre fin au congé après que l'agent ait présenté ses observations. L'exercice d'une activité professionnelle est interdit pendant le congé. Seule l'activité d'assistante maternelle peut être admise et l'agent doit en informer son administration.

L'agent peut demander par courrier la fin anticipée en cas de motif grave. C'est à l'administration que revient le soin d'interpréter la notion de motif grave.

Journées pour garde d'enfants

Les fonctionnaires bénéficient d'autorisations d'absences rémunérées pour soigner un enfant malade ou pour en assurer la garde lorsque l'accueil habituel de l'enfant n'est pas possible (fermeture imprévue de l'école par exemple). L'enfant doit soit avoir au maximum 16 ans, soit être handicapé (quel que soit son âge).

La durée annuelle de ces autorisations d'absence est généralement égale aux obligations hebdomadaires de service de l'agent + 1 jour, soit 6 jours par an pour un agent travaillant 5 jours par semaine. Lorsque les 2 parents sont agents publics, la famille peut bénéficier de 12 jours par an fractionnables entre les parents à leur convenance.

Peuvent aussi bénéficier de 12 jours par an, les agents qui assument seuls la charge de leur enfant, ou dont le conjoint est à la recherche d'un emploi, ou dont le conjoint ne bénéficie, par son emploi, d'aucune autorisation d'absence rémunérée pour ce motif.

Le nombre de jours est décompté par année scolaire. Ces autorisations d'absence sont accordées par journées ou demi-journées mais aucun report n'est possible d'une année sur l'autre.

CONTACTEZ-NOUS ! REJOIGNEZ-NOUS !

SUD éducation 92

30 bis, rue des Boulets 75011 PARIS

**Tél : 01 43 70 56 87, 06 12 92 11 43 ou 06
95 70 71 45**

Email :

sudeducation92@gmail.com

Site internet :

<http://sudeducation92.ouvaton.org>

