

INFORMATION SUR LES DIFFÉRENTS TYPES DE CONGÉS

1. Les congés statutaires

Loi 84-16 du 11 janvier 1984 Art.34 portant sur les dispositions statutaires relatives à la fonction publique d'Etat.

1.1 CONGÉ DE MATERNITÉ

Code de la Sécurité sociale Art. L.525 à 529
Loi 84-16 du 11 janvier 1984 Art. 34

-Congé avec traitement

1er ou 2ème enfant :

Congé prénatal, 6 semaines avant la date présumée de l'accouchement.

Congé postnatal, 10 semaines après la date de l'accouchement.

3ème enfant ou plus (si deux enfants sont à charge ou si deux enfants nés viables ont déjà été mis au monde) :

Congé prénatal, 8 ou 10 semaines avant la date présumée de l'accouchement.

Congé postnatal, 16 ou 18 semaines après la date de l'accouchement.

Naissances multiples :

Congé prénatal, 12 semaines avant la date présumée de l'accouchement et 24 semaines si triplés ou plus.

Congé postnatal, 22 semaines après la date de l'accouchement.

Congé supplémentaire

Dans certains cas, un congé supplémentaire peut être accordé selon l'avis du médecin.

1.2 CONGÉ DE PATERNITÉ

Loi 2201-1246 du 21 décembre 2001

-Congé avec traitement

Ce congé doit être pris dans les 4 mois suivant la naissance de l'enfant. Il a une durée de 11 jours consécutifs ou de 18 jours en cas de naissances multiples.

En cas de complication pour la mère ou l'enfant, les 11 jours peuvent être pris en dehors des 4 mois suivant la naissance.

(En fonction de la situation rencontrée).

Le congé de paternité est accordé sur demande écrite formulée au moins un mois avant le début du congé.

1.3 CONGÉ PARENTAL

Loi 84-16 du 11 janvier 1984 Art. 54

Décret 85-986 du 16 septembre 1985

Décret 2012-1061 du 18 septembre 2012

Congé sans traitement et avec les droits à l'avancement d'échelon réduits de moitié. Le poste est réservé pendant les 6 premiers mois.

Il prend fin au plus tard :

Au troisième anniversaire de l'enfant ; Trois ans à compter de l'arrivée au foyer de l'enfant adopté âgé de moins de trois ans ; Un an à compter de l'arrivée au foyer de l'enfant adopté âgé de plus de trois ans et de moins de seize ans.

Les demandes de renouvellement du congé doivent être présentées deux mois au moins avant l'expiration de la période de congé parental en cours, sous peine de cessation de plein droit du bénéfice du congé parental. Le congé parental peut débuter à tout moment au cours de la période y ouvrant droit.

Le congé parental peut donc ne pas débuter immédiatement à l'issue d'un congé pour maternité ou pour adoption et n'intervenir qu'au terme d'une période de reprise d'activité.

Le titulaire peut demander à écourter le congé.

La demande du congé parental doit être adressée à l'inspecteur d'académie ou au recteur au moins deux mois avant le début du congé.

Ce congé ne peut être pris qu'en une seule fois sans interruption pour chaque naissance ou chaque adoption. Il est renouvelable tous les 6 mois jusqu'au troisième anniversaire de l'enfant (ou troisième année d'arrivée dans la famille en cas d'adoption).

Ce congé peut être soumis à un contrôle visant à s'assurer que ce congé est bien consacré à élever l'enfant.

1.4 CONGÉ DE PRÉSENCE PARENTALE

Décret 2006-536 du 11 mai 2006

La durée de ce congé est au maximum de 310 jours ouvrés pendant une période de 36 mois pour une même pathologie.

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

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

En cas d'urgence liée à l'état de santé de l'enfant, le congé débute à la date de la demande, à charge pour le fonctionnaire de transmettre sous quinze jours le certificat médical requis. Le bénéficiaire d'un congé de présence parentale n'est pas rémunéré mais perçoit des allocations journalières de présence parentale (AJPP).

Le congé est pris en compte pour la constitution du droit à pension dans la limite de trois ans par enfant né

ou adopté à partir du 1er janvier 2004.

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

A l'expiration de la période de congé de présence parentale, l'agent est réaffecté dans son ancien emploi.

1.5 CONGÉ D'ACCOMPAGNEMENT D'UNE PERSONNE EN FIN DE VIE (CONGÉ DE SOLIDARITÉ FAMILIALE)

Loi 2010-206 du 2 mars 2010 (allocation journalière d'accompagnement)

-Congé sans traitement avec conservation des droits à l'avancement, de promotion et de formation.

Ce congé peut être accordé par le directeur académique. Il a une durée de 3 mois renouvelable une seule fois. Une allocation journalière versée par la sécurité sociale pour l'accompagnement de personne en fin de vie peut être demandée.

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

1.6 CONGÉ D'ADOPTION

Loi 84-16 du 11 janvier 1984 Art. 34

-Congé avec traitement.

Ce congé peut être accordé au père ou à la mère adoptive.

Le conjoint peut bénéficier de 3 jours à prendre dans les 15 jours consécutifs à l'arrivée de l'enfant. Ce congé a une durée de 10 semaines après l'arrivée de l'enfant. Il est porté à 18 semaines à partir du troisième enfant et à 22 semaines en cas d'adoptions multiples. (Au cours d'une carrière, 6 semaines de disponibilité par agrément sont possibles pour se rendre à l'étranger dans le cadre d'une adoption).

1.7 CONGÉ DE FORMATION PROFESSIONNELLE (CFP)

Après 3 ans de services consécutifs, le professeur des écoles, au cours de sa carrière dans la limite des crédits de l'académie, a droit à 36 mois de congé de formation (dont 12 rémunérés à 85% du salaire brut).

Le professeur des écoles ou l'instituteur reste titulaire de son poste, le droit à la retraite et à l'avancement. Les frais de formation sont à la charge du professeur des écoles ou de l'instituteur mais une aide peut être parfois accordée (consulter le service social de la DSDEN).

Ce congé peut être fractionné au cours de la carrière mais la période ne peut être inférieure à un mois à temps plein.

La demande de congé doit être formulée cent vingt jours au moins avant la date à laquelle commence la formation. Cette demande doit porter mention de cette date et préciser la nature de l'action de formation, sa durée, ainsi que le nom de l'organisme qui la dispense.

La décision d'attribution est prise dans les trente jours qui suivent la réception de la demande par le recteur ou l'inspecteur d'académie.

Trois refus successifs de demande de congé de formation professionnelle ne peuvent intervenir qu'après l'avis de la commission administrative paritaire compétente. Si le refus est motivé par les nécessités du fonctionnement du service, la commission administrative paritaire est saisie dès la première demande.

Le congé de formation professionnelle est accordé pour une durée maximale de trois ans sur l'ensemble de la carrière.

Le bénéficiaire du congé doit à la fin de chaque mois et au moment de la reprise du travail, remettre à l'administration une attestation de présence effective en formation.

La reprise de service intervient de plein droit à l'issue du congé de formation professionnelle ou au cours de celui-ci en cas de demande d'interruption du déroulement de ce congé.

Le fonctionnaire qui a bénéficié d'un congé de formation professionnelle s'engage à rester au service d'une administration de la fonction publique de l'Etat, territoriale ou hospitalière pendant une durée égale au triple de celle pendant laquelle il a perçu l'indemnité forfaitaire et à rembourser le montant de cette indemnité en cas de rupture de son fait de l'engagement.

1.8 CONGÉ POUR VALIDATION DES ACQUIS DE L'EXPÉRIENCE

Ce congé est considéré comme une période de travail effectif.

Ce congé peut être demandé une fois par an pour préparer et participer aux épreuves de validation organisées par l'organisme délivrant le certificat.

La durée du congé est de 24 heures de temps de travail.

S'adresser aux dispositifs académiques de validation des acquis (DAVA). Il en existe un par académie.

1.9 CONGÉ DE BILAN DE COMPÉTENCE

Après 5 années d'activité salariée dont un an minimum au sein de l'Éducation nationale.

Ce congé peut être sollicité plusieurs fois à la condition que les demandes soient espacées de 5 ans minimum. La demande peut être refusée et reportée dans la limite de 6 mois par l'administration.

Le bénéfice de ce congé peut être perdu si le collègue, ne suit pas la totalité de l'action qui justifie le congé de bilan de compétence sans un motif valable.

2. Les congés pour raison de santé

2.1 Le congé de maladie ordinaire (CM)

Loi 84-16 du 11 janvier 1984 Art.34
Décret 86-442 du 14 mars 1986

Il est accordé de droit. Un certificat médical mentionnant la durée de l'arrêt doit être adressé à son IEN sous 48h.

Un CMO peut prendre fin pendant un congé scolaire (l'enseignant reprend alors son service à l'expiration de son congé), il n'est donc pas nécessaire de reprendre deux jours avant les vacances. En revanche, si le CMO se prolonge après les vacances alors celles-ci sont comprises dans le congé maladie.

La durée maximale du congé de maladie est d'un an pendant une période de douze mois consécutifs. Le salaire sera versé à 100% pendant trois mois et à 50% les neuf mois suivants (avec complément éventuel de la mutuelle). L'agent reste titulaire de son poste et le SFT continue à être perçu. Le congé est pris en compte pour l'avancement et pour la retraite.

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

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

2.2 Le congé de longue maladie (CLM)

Décret 86-441 du 14 mars 1986
Loi 96-1093 du 16 décembre 1996
Arrêté du 14 mars 1986 relatif à la liste des maladies donnant droit à l'octroi de congés de longue maladie.

Il concerne des affections inscrites dans une liste fixée par arrêté du 14 mars 1986. Une pathologie ne figurant pas sur cette liste peut donner droit à un CLM après avis du conseil médical. Le directeur académique ou le recteur peuvent décider en cas de danger encouru par les élèves de mettre un agent en CLM d'office pendant un mois avec traitement intégral demandant parallèlement l'avis du comité médical. L'enseignant doit adresser cette demande de congé accompagnée d'un certificat médical à l'inspecteur d'académie.

Dans un même temps, son médecin traitant envoie les pièces justificatives au comité médical qui fait procéder à une contre visite du demandeur... puis se tiendra le comité médical qui transmettra son avis à l'inspecteur d'académie.

La durée du CLM est de trois ans renouvelables. Attention pour obtenir un nouveau CLM l'enseignant doit avoir repris l'exercice de ses fonctions pendant au moins un an. Le CLM est accordé ou renouvelé par période de 3 à 6 mois selon les cas, il peut être fractionné pour certaines pathologies et s'étale alors sur 4 ans.

Le salaire est versé à 100% la première année et à 50% les deux années qui suivent (avec complément éventuel de la mutuelle)

Le plein traitement est effectif si le congé est accordé au titre d'une maladie professionnelle ou d'un accident de service.

Une contre visite peut avoir lieu à tout moment pendant le CLM.

L'enseignant reste titulaire de son poste et le SFT continue à être versé, le congé est pris en compte pour l'avancement et la retraite.

La reprise du travail (elle peut donner lieu à des aménagements) s'effectuera après avis favorable du comité médical. Cet aménagement et son évolution seront soumis à la décision du comité médical tous les 3 ou 6 mois.

2.3 Le congé longue durée (CLD)

Après un an de plein traitement en CLM il est possible dans le cas de certaines affections, de basculer vers un CLD.

Il concerne les maladies suivantes :

- tuberculose
- maladie mentale
- cancer
- poliomyélite
- déficit immunitaire grave

Les modalités de demande sont les mêmes que pour le CLM.

Un CLD est accordé pour cinq ans pour toute la carrière et par groupe de maladies. Ce temps accordé peut être continu ou fractionné. Le CLD est accordé ou renouvelé par période de trois à six mois selon les cas.

Le salaire est versé à 100% les trois premières années et à 50% les deux années suivantes.

La durée du CLD est de huit ans dans le cadre de maladies professionnelles donc cinq à plein traitement.

Comme pour le CLM une contre visite peut avoir lieu et la reprise du travail s'effectue après avis du comité médical.

Il peut être accordé d'autres CLD si les maladies de l'agent appartiennent à des groupes différents.

L'agent n'est plus titulaire de son poste et l'indemnité de logement est supprimée. Le SFT continue à être versé, le congé est pris en compte pour l'avancement et la retraite.

Le directeur académique ou le recteur peuvent décider, en cas de danger imminent encouru par les élèves, de mettre un agent en CLD d'office pendant un mois avec traitement intégral en demandant parallèlement l'avis du comité médical.

La fin du congé :

Des aménagements peuvent être envisagés lors de la reprise du travail :

- reclassement
- mise en disponibilité d'office
- invalidité qui nécessite une mise à la retraite

3. Les congés bonifiés 2019

- Décret no 78-399 du 20 mars 1978 modifié relatif, pour les départements d'outre-mer, à la prise en charge des frais de voyage de congés bonifiés accordés aux magistrats et fonctionnaires civils de l'Etat
- Décret n°2014-729 du 27 juin 2014 portant application à Mayotte de dispositions relatives aux congés bonifiés pour les magistrats et fonctionnaires.
- Circulaire du 16 août 1978 concernant l'application du décret no 78-399 du 20 mars 1978
- Circulaire du 5 novembre 1980 relative à la notion de résidence habituelle

Les personnels ayant des intérêts moraux et matériels dans un D.O.M (Guadeloupe, Martinique, Guyane, Réunion, Mayotte), ou à St Pierre et Miquelon, peuvent bénéficier des congés bonifiés. Le régime des congés bonifiés permet aux fonctionnaires, sous certaines conditions de bénéficier d'une bonification de jours de congés pouvant s'accompagner d'une indemnité de cherté de vie, ainsi que d'une prise en charge de leurs frais de voyage pour se rendre dans l'une des collectivités territoriales précitées. Peuvent bénéficier des congés bonifiés : les fonctionnaires de PE éducation nationale, les maîtres contractuels ou agréés des établissements d'enseignement privé qui bénéficient d'un contrat ou d'un agrément définitif.

L'ouverture du droit :

Elle est conditionnée par une durée minimale de service ininterrompue de 36 mois depuis l'octroi du précédent congé (soit 3 années scolaires complètes, les services accomplis à temps partiel sont assimilés à des services à temps complet).

Les périodes accomplies avant la titularisation ou avant la nomination en tant que stagiaire sont exclues.

Le congé de longue durée suspend l'acquisition du droit, la disponibilité et le congé parental "interrompent (c'est-à-dire que la fraction des 36 mois déjà effectuée est perdue).

Le droit acquis peut être différé d'une année ou deux années maximum, sous réserve que l'agent en ait fait la demande écrite au rectorat.

1. Prise en charge du bénéficiaire

Elle est liée à la notion de « résidence habituelle telle que précisée dans les circulaires du 5 novembre 1980 et du 3 janvier 2007 ». Il s'agit du « lieu où se situe le centre des intérêts moraux et matériels de l'agent c'est uniquement pour ce lieu que l'agent pourra bénéficier du congé bonifié.

2. Prise en charge des ayants droit

Le conjoint (ou partenaire de PACS ou concubin): s'il ne bénéficie pas d'un congé bonifié de la part de son administration ou de son entreprise. Si ses ressources brutes propres sont inférieures au traitement soumis à retenues pour pension afférent à (l'indice brut 340, soit 18 050,57 euros annuels (1 504,21 par mois). les enfants : leur prise en charge est appréciée, dans tous les cas par référence à la législation sur les prestations familiales.

- pour les enfants de 16 ans jusqu'à veille des 20 ans, un certificat de scolarité ou d'apprentissage de l'année scolaire en cours est demandé :

- en cas de divorce, vous devez adresser un extrait du jugement de divorce indiquant le titulaire de la garde de l'enfant.

L'âge des enfants est à apprécier à la date du jour fixé pour le départ.

3. Transport des bagages

La prise en charge des bagages est fixée à 2X23 kg par passager. Au-delà de ce poids, l'excédent de bagage reste à la charge du voyageur.

Durée totale du séjour :

La durée ne peut excéder 65 jours consécutifs (les samedis, dimanches et jours fériés inclus, ainsi que les délais de route). Le congé bonifié peut ne pas être accordé en totalité, dans cette hypothèse: le bénéficiaire du congé perd tout droit à la bonification ou fraction de bonification non utilisée.

Les personnels qui déposent une demande s'engagent à accepter les dates de départ et de retour notifiées (les services s'efforcent de respecter au mieux les vœux exprimés par les agents). Les personnels des établissements d'enseignement et des centres de formation scolaires ou universitaires doivent inclure la période de leur congé bonifié dans celle des grandes vacances scolaires ou universitaires du lieu où ils exercent leurs fonctions (cf. article 8 du décret n078-399 du [20 mars 1978](#) modifié).

Seul un cas de force majeure est susceptible de faire différer ou annuler le départ prévu.

En cas d'annulation d'un billet déjà émis, les pénalités financières imposées à ce titre par ta compagnie aérienne sont à la charge des demandeurs.

SNALC - Section de l'académie de Toulouse

23 avenue du 14^{ème} R.I. 31400 TOULOUSE - **05 61 13 20 78** ou **05 61 55 58 95**

snalc.toulouse@gmail.com - <https://snalctoulouse.com/>