



Fiche Technique 7



ENGAGÉ-ES
AU QUOTIDIEN

Juin 2018

Les CONGÉS

Les droits à congés sont issus de combats menés durant de nombreuses années, que ce soit dans la Fonction Publique ou dans le secteur privé.

A la PJJ, le SNPES-PJJ/FSU a toujours revendiqué que l'ensemble des agents, quelles que soient leurs fonctions ou leurs corps bénéficient du même régime de congés. C'est en ce sens que nous avons défendu le principe de 51 jours de congés pour toutes et tous lors des négociations menées sur l'accord ARTT. Ainsi, le SNPES-PJJ/FSU s'est opposé à l'application de l'article 10 pour les RUE, DS et personnels administratifs de catégorie A.

I - Les congés annuels ou jours non travaillés

Ce régime de congés s'applique aux titulaires, aux stagiaires et aux contractuel.le.s à temps complet.

Ils se décomposent ainsi selon les services :

	Hébergement/ EPM	MO/insertion	DT/DIR/PTF/ ENPJJ	Article 10
Dérogation (trimestriels)	6	6	0	0
Compensateurs	12	7	5	0
ARTT	8	13	21	19
Annuels	25	25	25	25
Totaux	51	51	51	44

A ces différents types de jours non travaillés, s'ajoutent également les deux journées de fractionnement, si l'agent prend plus de 15 jours de congés en dehors de la période estivale (du 1^{er} mai au 31 octobre).

Les agents relevant de l'article 10 peuvent bénéficier d'un ou deux jours de congés supplémentaires dits "de déplacements" s'ils effectuent entre 10 et 15 missions par an (soit un jour supplémentaire) ou plus de 15 missions par an (soit deux jours supplémentaires).

Pour les agents exerçant leur activité à temps partiel, le solde de congés est calculé au prorata de la quotité de travail hebdomadaire :

Temps partiel à 90 % : 46 jours

Temps partiel à 80 % : 41 jours

Temps partiel à 70 % : 36 jours

Temps partiel à 60 % : 31 jours

Temps partiel à 50 % : 25,5 jours

Principes généraux :

Les congés trimestriels doivent être impérativement posés au cours du trimestre auquel ils se réfèrent, au maximum en deux fois.

Un agent ne peut être absent plus de 31 jours calendaires consécutifs, hormis pour les agents bénéficiant d'un congé bonifié.

Les congés doivent être pris du 1er janvier au 31 décembre mais le Secrétariat Général (SG) et chaque direction du ministère de la justice peuvent accorder des périodes dérogatoires qui varient chaque année. Le SNPES-PJJ/FSU s'oppose à l'application restrictive des droits à congés, aucun agent ne doit perdre le bénéfice des congés en raison des nécessités de services qui les auraient empêcher de les poser dans les délais. Le SNPES-PJJ/FSU reste vigilant sur cette question et interpelle régulièrement le SG et la direction de la PJJ.

Les jours compensateurs et les jours RTT, à la différence des jours de congés annuels, sont la contrepartie d'un travail effectif. En cas de congés de maladie ordinaire, de maternité ou de paternité, ils peuvent donc être amputés au prorata de la durée des services non effectués selon le lieu de travail :

- hébergement : 1 jour de compensateurs pour 18 jours ouvrés d'absence + 1 jour de RTT pour 28,5 jours ouvrés d'absence
- MO/insertion : 1 jour de compensateurs pour 30 jours ouvrés d'absence + 1 jour de RTT pour 18 jours ouvrés d'absence
- DT/DIR/ENPJJ : 1 jour de compensateurs pour 41 jours ouvrés d'absence + 1 jour de RTT pour 11 jours ouvrés d'absence
- article 10 : pas de sanction sur les compensateurs et 1 jour de RTT pour 12 jours ouvrés d'absence

En cas d'accident de service seuls les jours de RTT sont amputés sur le même décompte que pour un congés de maladie ordinaire.

II - Le Compte Epargne Temps (CET)

Un agent peut épargner sur un CET les congés qu'il n'a pas eu la possibilité de prendre durant l'année. Il est ouvert aux agents, à leur demande, présentée avant le 31 décembre de l'année en cours. Il n'est pas ouvert pour les stagiaires, vacataires et contractuel.le.s de moins de 12 mois.

En hébergement, l'agent peut déposer 12 jours (5 CA, 2 jours de fractionnement et 8 ARTT), en milieu ouvert et insertion, il lui est possible d'épargner 20 jours (5 CA, 2 jours de fractionnement et 13 ARTT). Les personnels relevant de l'article 10 peuvent déposer 26 jours (5 CA, 2 jours de fractionnement et 19 ARTT). Pour les agents à temps partiels, le calcul est proratisé.

L'agent muté, mis à disposition, détaché ou placé hors cadre, auprès d'une administration de l'État ou de l'un de ses établissements publics, conserve le bénéfice de son CET.

Les conditions d'utilisation par l'agent dépendent du nombre de jours comptabilisés sur le CET ;

Lorsque au terme de chaque année civile, le nombre de jours inscrits sur le CET est inférieur ou égal à 20, l'agent ne peut utiliser les droits ainsi épargnés que sous forme de congés.

Pour les jours au-delà de 20, l'agent peut choisir, au plus tard le 31 janvier suivant, l'une des options suivantes :

- la prise en compte au sein du régime de retraite additionnelle de la Fonction Publique
- le maintien sur le CET
- l'indemnisation : elle est fixée par un taux forfaitaire journalier différent suivant la catégorie de laquelle l'agent relève.

Catégorie A : 113,09 € net

Catégorie B : 72,38 € net

Catégorie C : 58,81 € net

PETIT RAPPEL

Le droit à utiliser la totalité des congés réguliers de l'année pour tous les personnels, quels que soient les effectifs d'une structure, doit rester la règle. Le refus de congés régulier pour nécessité de service, part le responsable hiérarchique, est une mesure exceptionnelle qui ne doit pas se banaliser sous prétexte que l'agent peut « épargner » sur son CET dont l'ouverture n'est pas obligatoire.

III - Les congés bonifiés

Le décret 78-399 du 20 mars 1978 et la note PJJ du 28 février 2003 permettent d'ajouter aux congés annuels une bonification de 30 jours consécutifs maximum. Les agents concernés sont les fonctionnaires originaires des Départements d'Outre Mer affectés en métropole, les fonctionnaires de métropole affectés en DOM et les fonctionnaires affectés en DOM mais dont la résidence habituelle est dans une autre DOM.

Ces agents peuvent bénéficier d'un congé bonifié d'une durée maximale de 65 jours consécutifs.

L'agent doit apporter la preuve de sa résidence habituelle, celle où se situe le centre de ses intérêts moraux et matériels. Il doit justifier de 36 mois de service (y compris les années de stage) pour en bénéficier. Ce droit est donc ouvert tous les trois ans, l'État prenant en charge tout ou partie des frais de voyages, depuis Paris. Le ou la conjoint.e, le ou la concubin.e, le ou la partenaire d'un PACS, bénéficient de droits à prise en charge des frais de transport. La personne est prise en charge à condition que le bénéfice du congé bonifié ne lui soit pas applicable et que le plafond de ses ressources personnelles n'excède pas la somme annuelle correspondant à l'indice brut 340 de la Fonction Publique.

IV - Les congés administratifs

Ce sont des congés supplémentaires dont bénéficient les agents affectés dans les Territoires d'Outre Mer de Nouvelle Calédonie et de Polynésie. Ces agents sont affectés pour une durée de deux ans, renouvelable une fois.

Les congés supplémentaires sont de deux mois, à prendre indifféremment en TOM ou en métropole :

- soit à la fin pour un agent qui reste deux ans
- soit à la fin ou au bout de deux ans pour un agent qui reste quatre ans.

V - Les Autorisations Spéciales d'Absence (ASA)

En plus des congés, il existe un certain nombre d'autorisations d'absence pour des événements généralement ponctuels.

Les ASA de droit

Autorisation d'absence pour se rendre aux examens médicaux :

- liés à la grossesse
- liés à la surveillance médicale annuelle de prévention en faveur des agents

Autorisation d'absence pour travaux d'une assemblée publique élective et pour participation à un jury de la cour d'assise.

Autorisation d'absence à titre syndical :

- des autorisations spéciales d'absence sont accordées aux représentant.e.s des organisations syndicales pour assister à des congrès et des réunions d'organismes directeurs.
- les personnels sont autorisés à participer à l'heure mensuelle d'information syndicale, cumulable sur trois mois (soit trois heures par trimestre), à prendre sur son temps de travail.
- le congé de formation syndicale est ouvert aux non syndiqué.e.s. Il est au maximum de 12 jours par an à condition que la formation soit organisée par un organisme agréé en lien avec une fédération syndicale. La demande est à effectuer auprès de son responsable hiérarchique au moins un mois à l'avance.
- Les organisations syndicales disposent d'un contingent de journées d'ASA, en fonction de leur représentativité, qu'elles peuvent délivrer à tout agent, syndiqué ou non.

Les ASA facultatives

Elles ne constituent pas un droit en tant que tel mais sont reconnues comme un usage courant au sein de l'administration. Il s'agit de mesure de « bienveillance » relevant de l'appréciation du supérieur hiérarchique. Les agents à temps partiels peuvent y prétendre dans les mêmes conditions que ceux à temps plein.

Autorisations pour fonctions électives et/ou associatives :

- candidature aux fonctions publiques électives
- membre du conseil d'administration des caisses de sécurité sociales, assesseur.e ou délégué.e aux commissions en dépendant, représentant.e de parents d'élèves, fonction d'assesseur.e ou de délégué.e de liste lors des élections prud'homales.
- agent de l'État sapeur pompier volontaire

Autorisations d'absence pour concours et examens professionnels :

- participation aux cours organisés par l'administration, préparation aux concours de recrutement et examens professionnels : 8 jours par an pendant 2 ans consécutifs.
- candidature à un concours de recrutement ou examen professionnel : 48 heures par concours avant le début de la première épreuve et temps du concours ou de l'examen. Les agents peuvent bénéficier du remboursement d'un voyage aller-retour entre le lieu de résidence et celui où se déroule les épreuves, une fois par an.

Autorisations d'absence pour événements familiaux :

- mariage ou PACS : 5 jours ouvrables
- grossesse ou préparation à l'accouchement : autorisations d'absence ou facilité d'horaires sur avis médical. Les aménagements d'horaires sont possibles à hauteur d'une heure par jour à compter du 4^{ème} mois, ainsi qu'un changement temporaire d'affectation, à partir du 3^{ème} mois de grossesse
- naissance ou adoption : 3 jours ouvrables au ou à la conjoint.e ne bénéficiant pas du congé de maternité ou d'adoption, cumulable, le cas échéant, avec le congé paternité
- décès ou maladie très grave du ou de la conjoint.e, des père et mère, des enfants ou de la personne liée par un PACS : 3 jours ouvrables
- mariage d'un enfant : 1 jour
- absences pour enfant malade de moins de 16 ans : 12 jours ouvrés par an quel que soit le nombre d'enfant. Si les deux parents sont fonctionnaires, ils peuvent fractionner entre eux ces 12 jours.

Autorisations d'absence pour fêtes religieuses et rentrée scolaire :

- fêtes religieuses : selon leur confession, les agents peuvent obtenir des autorisations d'absence, dans la mesure où leur absence reste compatible avec le fonctionnement normal du service. Le calendrier des principales fêtes est précisé chaque année par circulaire du ministère de la Fonction Publique
- rentrée scolaire : des facilités d'horaires sont accordées aux père et mère de famille fonctionnaires lorsqu'elles sont compatibles avec le fonctionnement normal du service

VI - Le congé de maternité

- 1^{er} et 2^{ème} enfant : 16 semaines dont 6 prénatales et 10 postnatales
- 3^{ème} enfant et suivants : 26 semaines dont 8 prénatales et 18 postnatales
- jumeaux : 34 semaines dont 12 prénatales et 22 postnatales
- triplés ou plus : 46 semaines dont 24 prénatales et 22 postnatales

Dans tous les cas, un congé pathologique peut être accordé sur avis médical : 14 jours pendant la grossesse et 28 jours après l'accouchement.

Sur avis médical, la femme enceinte peut reporter une partie de son congé prénatal après son accouchement, dans la limite de trois semaines.

En cas d'accouchement prématuré, la période de congé prénatal non utilisé est reportée sur la période postnatale.

Si l'accouchement est retardé, la période complémentaire est prise en compte au titre du congé de maternité.

Le congé maternité est assimilé à une période d'activité. L'intégralité du traitement est maintenu et les fonctionnaires à temps partiels sont rétablis, durant ce congé, dans les droits et la rémunération des agents exerçant à temps plein. Les droits à pension et à avancement sont maintenus également.

VII - Le congé d'adoption

Les parents adoptifs peuvent en bénéficier indifféremment.

- * 1^{er} et 2^{ème} enfant : 10 semaines à compter du jour d'arrivée de l'enfant au foyer
- * 3^{ème} enfant : 18 semaines
- * adoption multiples : 22 semaines

Les fonctionnaires à temps partiels sont rétablis, durant ce congé d'adoption, dans les droits et la rémunération des agents exerçant à temps plein.

Il existe également un congé non rémunéré accordé à l'agent qui en fait la demande, d'une durée maximum de 6 semaines, pour se rendre à l'étranger en vue d'adopter l'enfant. Ce congé est également valable pour les agents non titulaires.

VIII - le congé de paternité et d'accueil de l'enfant

Ce congé bénéficie au père de l'enfant. Il peut aussi être accordé à la personne qui, sans être le père de l'enfant, est marié.e, pacsé.e ou vit maritalement avec la mère. Le ou la bénéficiaire peut être fonctionnaire, stagiaire ou agent contractuel totalisant un minimum de 6 mois de service.

Ce congé est accordé, sur demande effectuée au moins un mois avant la date envisagée de début de congé et pour une durée de :

- 11 jours maximum pour 1 enfant
- 18 jours maximum en cas de naissances multiples

Ce congé peut être fractionné en deux périodes, dont l'une des deux est au moins de 7 jours et doit être pris dans les quatre mois suivant la naissance de l'enfant, sauf en cas d'hospitalisation du nouveau né.

Comme pour le congé maternité, le fonctionnaire ou l'agent contractuel à temps partiel, bénéficie du temps plein pendant la durée du congé de paternité et d'accueil de l'enfant.

IX - Le congé parental

Ce congé permet à un agent de cesser son activité professionnelle pour s'occuper de son enfant.

Il est accordé de plein droit :

- après la naissance d'un enfant
- après un congé de maternité
- après un congé de paternité et d'accueil de l'enfant
- après un congé d'adoption
- après l'arrivée au foyer d'un enfant âgé de moins de 16 ans, adopté ou confié en vue de son adoption.

Il peut être partagé entre les parents qui peuvent choisir d'en bénéficier à tour de rôle ou concomitamment.

Le congé parental est accordé sur demande effectuée au moins deux mois avant le début du congé, par périodes de 6 mois, renouvelables, pour une durée de :

- trois ans maximum à compter de la naissance de l'enfant ou de l'arrivée au foyer de l'enfant adopté lorsque celui-ci est âgé de moins de 3 ans
- d'un an maximum à compter de l'arrivée au foyer de l'enfant lorsque celui-ci est âgé de 3 ans ou plus et n'a pas atteint l'âge de la fin de l'obligation scolaire

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, le congé peut être prolongé 5 fois pour prendre fin au plus tard au 6^{ème} anniversaire du plus jeune des enfants

Durant le congé parental, l'agent perd ses droits à rémunération et conserve ses droits à l'avancement d'échelon pour leur totalité la première année, puis réduits de moitié.

La réintégration est de droit, au besoin en surnombre, dans son emploi ou au plus proche de l'ancien lieu de travail.

X - Le congé de présence parentale

Ce congé permet à un agent titulaire ou contractuel de rester auprès d'un enfant à charge dont la maladie, l'accident ou le handicap présente une particulière gravité rendant indispensable la présence parentale et des soins contraignants.

Ce congé est accordé de droit sur demande écrite accompagnée d'un certificat médical au moins 15 jours avant le début du congé. En cas d'urgence liée à l'état de santé de l'enfant, le congé débute à la date de la demande, le certificat médical devant être transmis dans les 15 jours.

Le congé de présence parentale ne peut excéder, pour un même enfant et en raison d'une même pathologie, 14 mois ouvrés sur une période de 3 ans.

Au cours de la période de congé de présence parentale, l'agent n'est pas rémunéré mais reste affecté sur son emploi et ses droits à avancement, à promotion et à formation sont assimilés à des jours d'activité à temps plein.

Loi N°2014-459 du 9 mai 2014

Elle instaure la possibilité pour un agent, en accord avec son administration, de renoncer anonymement et sans contrepartie à tout ou partie de ses jours de repos non pris au bénéfice d'un.e autre fonctionnaire qui assume la charge d'une enfant âgé de moins de 20 ans atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident d'une particulière gravité rendant indispensables une présence soutenue et des soins contraignants.

XI - Le congé de solidarité familiale

Ce congé permet à un agent titulaire ou contractuel d'assister un de ses proches (ascendant, descendant, frère, sœur, personne partageant le domicile ou personne ayant désigné l'agent comme personne de confiance) souffrant d'une pathologie mettant en jeu son pronostic vital.

Sur demande écrite de l'agent, il est accordé pour une période maximale de 3 mois, renouvelable une fois, par période continue ou fractionnée de 7 jours consécutifs ou encore sous la forme d'un temps partiel.

Durant ce congé, l'agent n'est pas rémunéré, il peut cependant percevoir une allocation journalière d'accompagnement d'une personne en fin de vie :

* pour cessation complète d'activité : 55,15 euros par jour pour un maximum de 21 jours

* en cas de temps partiel : 27,58 euros par jours quelle que soit la quotité de travail pour un maximum de 42 jours

XII - Le Congé de Formation Professionnelle (CFP)

Le CFP est destinée à parfaire la formation personnelle et professionnelle.

Sa durée ne peut excéder 3 ans pour l'ensemble de la carrière et ne peut être indemnisé (à hauteur de 85 % du traitement brut) que pendant 12 mois. Il peut être utilisé en une seule fois ou réparti dans la carrière.

Pour en bénéficier, il faut avoir accompli au moins 3 années de services effectifs dans l'administration pour les titulaires et justifier de l'équivalent de 36 mois de service en contrat de droit public dont 12 mois dans l'administration concernée pour les agents contractuels.

L'agent ayant bénéficié de ce congé s'engage à rester au service d'une administration pendant une durée triple de celle pendant laquelle il a perçu l'indemnité forfaitaire.

Le fonctionnaire reprend de plein droit son service au terme du congé de formation professionnelle ou au cours de celui-ci s'il a demandé son interruption.

La demande doit être formulée 120 jours au moins avant le début de la formation.

Le supérieur hiérarchique doit faire connaître sa réponse dans les 30 jours.

*Par Laurence Le Louët
et Christophe Caron*