

Congés et absences

(mise à jour août 2005)

- congés
- congés bonifiés
- congés exceptionnels, autorisations d'absences
- disponibilité, congé sans traitement

paragraphes **en noir**, concernent tout le personnel

en rouge, uniquement les salariés de droit privé

en bleu, uniquement les fonctionnaires

Sud

congrés

Congés annuels (CA)

Accord 35h France Télécom du 2/02/2000

Le droit à congé à France Telecom SA est le même pour tous les salariés en activité.

Il est ouvert du 1er janvier au 31 décembre de l'année en cours.

Durée du congé annuel

Elle est égale à 5 fois les obligations hebdomadaires de travail au titre d'une année civile.

Nombre de jours de congés annuels

Il est calculé au prorata du taux d'utilisation (temps plein ou partiel) et du nombre de jours de présence hebdomadaire. Ce qui donne par exemple :

- 6 jours ouvrés par semaine 30 CA
- 5 jours ouvrés par semaine 25 CA
- 4,5 jours ouvrés par semaine 22,5 CA (cas d'un temps convenu avec une 1/2 journée libre par semaine)

Le nombre de CA s'entend en nombre de jours ou nuits ouvrés, c'est-à-dire effectivement travaillés. Tous les calculs qui ne tombent pas juste sont arrondis à la demi-journée supérieure. Les CA peuvent être fractionnés.

Le congé annuel ne peut excéder une durée de 31 jours consécutifs, sauf en ce qui concerne les congés bonifiés et les congés cumulés. Les agents doivent bénéficier d'une période continue d'au moins 15 jours entre le 1er mai et le 31 octobre.

Durée du jour de congé

Le jour de CA est compté en durée moyenne de jour travaillé. Ainsi, si une personne travaille 4 jours pendant 8 heures et un jour pendant 4 heures, sa journée moyenne est de 7 heures et 12 minutes.

Ce calcul revient à poser un jour de congé pour une journée dépassant la durée moyenne, comme pour une journée inférieure. Il faut donc poser un CA entier pour une journée courte.

congés

Pour les salariés de droit privé de moins de 21 ans

Code du travail Art. L 223-3 et 223-5

Quelle que soit l'ancienneté acquise, les jeunes agents, de moins de 21 ans au 30 avril de l'année précédente, peuvent bénéficier, s'ils le demandent, de 30 jours ouvrables. Les jeunes femmes bénéficient de 2 jours de congés supplémentaires par enfant à charge (si le congé n'ex-cède pas 6 jours). Les jours de congés pris en plus du droit acquis ne sont pas rémunérés et sont considérés comme des congés sans solde.

Les reports sur l'année suivante

Les congés non pris au 31 décembre peuvent être reportés sur l'année suivante, dans la limite de deux fois les obligations hebdomadaires de travail. Ainsi, un agent assurant un service de 5 jours par semaine peut reporter un maximum de 10 jours.

Ces congés reportés doivent être pris avant le 30 avril, sinon ils doivent être versés sur le compte épargne temps, s'il a été ouvert par l'agent concerné.

 En cas de difficulté à poser ses reliquats de congés, il est prudent de conserver une demande de congé refusée par écrit, ce qui sera le seul moyen de pré-servir ses droits au-delà du 1er mai lorsque les nécessités de service n'auront pas permis de les accorder dans les délais.

Pour le personnel de droit privé, les congés restant peuvent être indem-nisés.

Changement en cours d'année et temps partiel

Lorsque les congés doivent être calculés sur une année de travail incomplète, il est procédé à un calcul au prorata. Le nombre de jours de congés correspondant au régime de travail est divisé par le nombre de mois travaillés ; pour la fraction dépassant 15 jours, il est compté un mois entier.

Exemple : un agent prenant ses fonctions le 13 juin aura droit, sur la base d'un régime à 25 jours, à $25 \times 7/12 = 15$ jours.

Si l'agent change de régime de travail en cours d'année, il y a prorati-sation pour le calcul des congés.

Lorsque l'agent travaille à temps partiel, ses congés sont calculés sur la base de la durée moyenne journalière de travail de l'agent.

Sud

congés

Cumul des droits à congé annuel

En dehors du cas des conjoints originaires des DOM (Départements d'Outre-Mer), il existe certains cas où un cumul des congés sur plusieurs années consécutives est admis. Il s'agit :

- des agents originaires (ou dont le conjoint est originaire) de Corse exerçant sur le continent et vice-versa. Un jour de délai de route est en général accordé ;
- des agents originaires d'Afrique du Nord ou d'un ancien TOM (Territoire d'Outre-Mer) ayant accédé à l'indépendance ;
- les agents originaires d'un TOM, en fonction en métropole.

Dans les 2 premiers cas, l'agent renonce à prendre des congés la première année pour pouvoir bénéficier l'année suivante d'un congé de 2 mois consécutifs dans son pays ou sa région d'origine.

Dans le dernier cas, l'agent peut renoncer à son congé pendant 1, 2, 3 ou 4 ans pour bénéficier d'un congé équivalent. Cette possibilité n'est admise qu'une fois tous les 5 ans.

Congés à la suite d'une absence

Un agent peut bénéficier d'un congé annuel à la suite d'un congé de maternité ou d'adoption, à la condition que les nécessités de service et le respect du tour des départs en congé le permettent.

Même chose à l'issue d'un congé ordinaire de maladie avec la réserve supplémentaire que l'intéressé reprenne effectivement son service ou fournisse un certificat médical indiquant qu'il est apte à reprendre son service. Si un congé de maladie intervient pendant un congé annuel, l'intéressé conserve le droit à la fraction inutilisée de ce congé qui lui sera accordée ultérieurement selon les modalités habituelles.

C'est le seul cas pour lequel le congé annuel n'est pas perdu. Si un ASA à caractère familial doit être utilisé durant les congés, la durée du congé n'est pas récupérée.

Etablissement des tours des congés

Ref. RH, Liv. 3, Chap.1, Section 2

La fixation de l'ordre des départs en congés est commune à l'ensemble des personnels permanents. Un tour est établi pour la période du 1er juin au 30 septembre, dans chaque unité où les agents assurent le même service et sont susceptibles de se remplacer mutuellement. Pour le reste

Sud

congés

de l'année, le tour de congé n'est pas obligatoire, mais peut être mis en place.

 Cette pratique a tendance à disparaître dans les services. Elle a néanmoins l'avantage de donner quelques contraintes dans les services où les responsables accordent des congés à la tête du client.

Une priorité absolue, utilisable à volonté dans l'année, est accordée aux parents d'enfants handicapés (invalidité minimum 80%) faisant coïncider leurs congés avec la période de fermeture de l'établissement où est placé leur enfant quel que soit son âge. Sont également considérés comme prioritaires les agents ayant des enfants en âge scolaire obligatoire (de 6 à 16 ans). Cette priorité ne peut s'exercer qu'une seule fois dans l'année. Les prioritaires sont classés entre eux suivant les critères suivants : nombre d'enfants en âge scolaire, ancienneté de service, indice, âge des agents. Le classement des non-prioritaires se fait suivant les critères suivants : ancienneté de service, nombre d'enfants à charge, indice, âge.

Cas particuliers

Aucune priorité n'est accordée à l'agent dont le conjoint est enseignant ou salarié d'une entreprise qui met son personnel en congé pendant des périodes déterminées de fermeture de l'entreprise. Un agent prenant ses fonctions à la suite d'une mobilité ou d'une réintégration alors que le tour de départ en congé est établi ne peut prétendre qu'aux périodes disponibles, même s'il est prioritaire.

L'agent divorcé ou séparé judiciairement de corps peut bénéficier d'une priorité lorsqu'il a la garde de son enfant en âge de scolarité obligatoire s'il fournit un exemplaire du jugement. L'agent marié à une personne (ou vivant en concubinage) ayant des enfants en âge de scolarité obligatoire peut bénéficier d'une priorité à condition qu'il assume la charge des enfants du conjoint ou du concubin.

congés

L'indemnité de congés payés des salariés de droit privé

Code du travail, Art. L 223-11

Les salariés de droit privé ont droit à une indemnité particulière destinée à compenser la perte de rémunération éventuelle due à la prise des congés. Celle-ci n'est payée que si la personne a pris ses congés, ou si elle en a été empêchée par l'employeur.

Modalités de calcul

Cette indemnité est égale, en prenant le cas le plus favorable, soit au 1/10ème de la rémunération totale perçue par le salarié dans la période de référence ; soit à la rémunération qui aurait été perçue pendant la période de congé si le salarié avait continué à travailler.

La formule de maintien du salaire sera la plus favorable dans le cas d'augmentations récentes, ou dans le cas de passage de temps partiel à temps plein.

Quand le salarié est présent tout au long de la période, son droit à congé est total ; s'il est arrivé en cours, le calcul se fait au prorata. L'indemnité est payée annuellement.

Les éléments de rémunération pris en compte pour le calcul

- Le salaire de base ;
- les heures supplémentaires, et les rémunérations pour travaux de nuit et du dimanche, les indemnités allouées au repos compensateur, et pour le repos d'un jour férié ;
- le salaire de substitution pour les périodes assimilées à du travail effectif (congé maternité, formation, accident du travail) ;
- les sommes représentant la compensation d'avantages en nature ;
- les primes versées en fonction des résultats du salarié, part variable, bonus, bons d'achats si les objectifs tiennent compte des congés ;
- les primes de sujétion, les indemnités forfaitaires ;
- l'indemnité de congés payés de l'année précédente.

Sont exclus : intéressement, participation, et remboursements de frais.

Le calcul de l'indemnité

L'indemnité de congés payés est égale à : la rémunération annuelle multipliée par le nombre de congés réels, divisée par 10 fois le nombre de congés minimums légaux.

congés bonifiés

Les congés bonifiés *concerne les fonctionnaires*

*Loi du 26 janvier 1984
Décrets n° 78-399 du 20 mars 1978 et
n° 88-168 du 15 février 1988
Loi n° 94-1134 du 27 décembre 1994
Instruction 37 du 3/3/1992 FT/DRH/B6*

Tout agent fonctionnaire peut prétendre à un congé bonifié dans les cas suivants :

- s'il est originaire d'un DOM et exerce en métropole ou dans un autre DOM ;
- s'il est originaire de métropole et exerce dans un DOM.

Les directions tentent de remettre en cause ce droit traditionnel dans la Fonction publique. Plus que des attaques frontales, il s'agit souvent de discriminations à l'encontre du personnel qui a droit aux congés bonifiés sous le prétexte de la contrainte que cela ferait peser sur les services.

Droits et périodicité

Les droits à congé bonifié sont ouverts après un séjour ininterrompu de 36 mois. Une interruption de plus de 1 mois annule le séjour en cours. Un nouveau séjour débute à la reprise de fonction.

Le droit est acquis à partir du 1er jour du 35ème mois de service ininterrompu. Le départ peut être différé si les obligations de service ne s'y opposent pas, jusqu'au 1er jour du 59ème mois. Les agents ayant des enfants en âge de scolarité (entre 6 et 20 ans) peuvent être autorisés, si les obligations de service ne s'y opposent pas et si le tour des congés est favorable, à bénéficier de leur droit à partir du 1er jour du 31ème mois, lorsque cette anticipation leur permet de faire coïncider leur congé bonifié avec les vacances scolaires.

Un agent qui va être muté peut bénéficier de son congé bonifié avant sa mutation s'il a accompli 34 mois de séjour ininterrompu.

Quelle que soit la date à laquelle l'agent exerce son droit à congé bonifié, il commence à acquérir de nouveaux droits à compter du 1er jour du 37ème mois de service. Toutefois, le délai qui s'écoule entre le dernier jour d'un congé bonifié et le 1er jour du suivant ne doit jamais être inférieur à 12 mois.

Un agent détaché dans une filiale perd le bénéfice du congé bonifié

Sud

congés bonifiés

pendant son détachement.

Le lieu de résidence habituelle

La condition essentielle pour bénéficier du droit à congé bonifié est de se trouver éloigné de son lieu de résidence habituelle par l'exercice de ses fonctions. Le lieu de résidence habituelle est le DOM où se trouve le centre des intérêts moraux et matériels de l'intéressé. Pour cela, il faut satisfaire simultanément à l'un des critères de base et à l'un des critères complémentaires.

Critères de base

Etre né dans le DOM, y avoir eu son domicile avant son entrée dans l'administration, y avoir suivi la totalité de sa scolarité obligatoire, avoir obtenu précédemment, depuis moins de 10 ans, un congé administratif dit cumulé ou un congé bonifié.

Critères complémentaires

Avoir ses parents proches (père, mère, tuteur, frères, soeurs, grands-parents ou enfants) domiciliés dans le DOM, y avoir la sépulture de son père ou de sa mère, y posséder des biens fonciers.

Le congé bonifié doit être passé dans le lieu de résidence habituelle (le DOM).

 La réglementation cherche ainsi à restreindre le droit à congé bonifié en excluant les originaires des DOM de la 2ème génération, ceux qui sont nés en métropole après que leurs parents se soient expatriés.

Durée du congé

La durée totale, délais de route compris, est de 65 jours consécutifs au maximum si l'agent ne souhaite pas fractionner son congé annuel ou de 61 jours consécutifs au minimum s'il demande à le fractionner.

Ce congé se décompose donc en 31 à 35 jours consécutifs de congé annuel de l'année en cours et 30 jours consécutifs de bonification. En cas de fractionnement, le reliquat de congé annuel est pris ultérieurement en métropole.

Un agent d'origine métropolitaine marié à un agent bénéficiaire d'un congé bonifié est autorisé à cumuler avec son congé annuel de l'année en cours une partie des congés annuels des 2 années précédentes dans la limite de 65 jours consécutifs.

Sud

congés bonifiés

Pendant la durée du congé, le traitement est majoré.

Conjoints originaires de DOM différents

Le cas particulier des conjoints originaires de DOM différents obéit aux règles suivantes :

- conjoints fonctionnaires ayant droit la même année au congé bonifié : ils peuvent opter pour l'une ou l'autre des résidences habituelles. Toutefois, celui des deux qui ne se trouve pas dans son DOM d'origine ne bénéficie pas de la majoration du traitement ;
- le conjoint n'est pas fonctionnaire : si le couple décide de se rendre dans le département d'origine du conjoint non-fonctionnaire (salarié ou non), il n'est pas versé de majoration de traitement et le coût du voyage n'est pris en charge qu'à concurrence du prix à destination du DOM d'origine du fonctionnaire.

La Guadeloupe et la Martinique constituent un seul et même DOM pour le versement de la majoration de traitement (décret du 20 mars 1978).

Alignement des droits entre conjoints

Les conjoints peuvent aligner leurs droits à congé bonifié. S'ils appartiennent tous les deux à France Télécom ou à la Poste, le conjoint dont la date de départ est la plus reculée peut obtenir, à l'occasion de son congé annuel, la prise en charge de ses frais de voyage afin d'accompagner son conjoint. Le séjour de 36 mois est alors interrompu et le nouveau séjour ouvrant droit à congé bonifié commencera à la reprise de fonctions, ce qui aura pour effet d'aligner définitivement les périodes de droit des 2 conjoints.

Prise en charge des frais de transport

Les frais de transport pris en charge sont les frais de voyage aller et retour, de l'aéroport international d'embarquement à l'aéroport international de débarquement.

Les frais de transport de la famille ne sont pris en charge que lorsqu'ils ne le sont pas par l'employeur du conjoint. Dans le cas où l'employeur du conjoint ne prend en charge les frais de transport qu'une fois tous les 5 ans (cas du ministère de la Défense), les frais de transport du conjoint sont pris en charge une fois sur deux.

Le conjoint originaire du même DOM et qui est en disponibilité, congé

congés bonifiés

parental, congé longue durée ou congé longue maladie, peut bénéficier de la prise en charge de ses frais de transport, sous réserve qu'il n'ait pas bénéficié d'une prise en charge des frais de voyage par son employeur depuis moins de 3 ans.

Les frais de transport des enfants sont pris en charge à condition qu'ils soient considérés à charge au sens des prestations familiales et au sens de la législation du code général des impôts. Les conditions d'âge sont examinées à la date du voyage aller.

Au titre d'une période de 36 mois, les enfants ne peuvent être pris en charge qu'une seule fois.

Les frais de transport des bagages sont pris en charge dans la limite de 15 kg par personne en sus de la franchise aérienne qui est égale à 25 kg. Il est possible d'opter entre 15 kg de bagages en fret et 5 kg de bagages accompagnés. Pour un enfant de moins de 2 ans, la prise en charge est de 40 kg de bagages en fret ou de 15 kg de bagages accompagnés.

Un seul mode de transport doit être choisi pour toute la famille, mais il peut être différent à l'aller et au retour.

Autres cas de congé bonifié

Le droit à congé bonifié est également ouvert à 3 autres catégories de personnels :

- les agents originaires de métropole et exerçant leurs fonctions dans un DOM ;
- les agents originaires d'un DOM et exerçant leurs fonctions dans un autre DOM ;
- les agents exerçant leurs fonctions dans leur DOM d'origine.

Les conditions d'octroi sont identiques pour les agents originaires de métropole et exerçant leurs fonctions dans un DOM ou pour les agents originaires d'un DOM et exerçant dans un autre. Il faut se référer à la notion de « lieu de résidence habituelle ».

Les droits et la périodicité sont identiques, à l'exception des agents dont la résidence habituelle est située dans le même département que celui où ils exercent leurs fonctions. Dans ce cas, les agents ont droit à un congé bonifié pour se rendre en métropole après une durée de 60 mois de service ininterrompu. Les frais de voyage aller et retour sont alors pris en charge dans les mêmes conditions mais dans la limite de

congés bonifiés

50% du coût (100% si la durée du service ininterrompu est de 120 mois).

Les agents originaires des Antilles françaises et en fonction en Guyane ou réciproquement peuvent choisir entre le droit à congé bonifié tous les 3 ans dans les conditions normales et le droit à congé bonifié tous les 5 ans pour se rendre en métropole selon les normes exposées au paragraphe précédent.

Toutes les autres règles sont identiques : durée, prise en charge des frais de transport, des frais de voyage de la famille, droits et obligations.

Les diverses réglementations visant les originaires des DOM ont toujours été marquées par des relents de colonialisme. Les originaires des DOM travaillant en métropole ont fini par obtenir les mêmes conditions de traitement que les métropolitains travaillant dans les DOM.

congés exceptionnels, autorisations d'absences

Autorisations d'absence et congés exceptionnels

Des autorisations d'absences ou congés exceptionnels peuvent être accordés à tous les personnels.

Demande à formuler

En général, un document prouvant la nécessité de l'absence (convocation ou preuve de la qualité ouvrant droit à ASA) doit être fourni à l'appui d'une demande écrite adressée au chef de service.

Les congés exceptionnels pour raison familiale

concerne tout le personnel

*Accord d'entreprise
Circulaire FP/4 n°n°1864 9 aout 1995*

Les autorisation d'absence, ou congés exceptionnels pour événements familiaux concernent la totalité du personnel. L'accord d'entreprise précise que les droits pour les salariés de droit privé sont ceux « *en vigueur à France Télécom* ».

Pour nous, cela implique clairement que les droits doivent être les mêmes pour tous.

Le Pacs (pacte civil de solidarité) a étendu les droits issus du mariage aux personnes ayant établi un Pacs.

La direction renacle parfois à appliquer l'égalité de traitement entre salariés de droit privé et fonctionnaires, et entre personnes mariées et personnes liées par un Pacs. C'est pour nous de la discrimination, et le non respect des accords en vigueur à France Télécom.

Seule la naissance génère un droit absolu de prendre des ASA pour événements familiaux, les autres cas sont soumis aux « *nécessités de service* ». Les nécessités doivent être explicitées.

Au nom des nécessités de service, l'usage des ASA familiaux est menacé. Ainsi, il n'est pas rare d'avoir un refus d'ASA pour soigner son enfant, mais d'avoir le "droit" de poser un JTL, alors que l'absence pèsera tout autant sur le service. On a vu aussi des refus d'ASA pour le propre mariage d'un agent. Il faut faire respecter nos droits.

Sud

congés exceptionnels, autorisations d'absences

Par ailleurs, un évènement familial qui se déroule pendant les congés ne permet pas de récupérer les congés.

Lors de la négociation de l'accord d'égalité professionnel nous avons obtenu que France Télécom fasse un rappel des règles dans l'entreprise s'agissant des congés exceptionnels, rappel nécessaire tant les remises en causes sont fréquentes. Il faut faire appel systématiquement à un militant syndical ou délégué du personnel en cas de refus injustifié.

Les délais de route

Ils se situent avant le premier et après le dernier jour de l'ASA. Ils peuvent donc porter sur des jours ouvrables et non ouvrables. Ainsi, pas de délai de route aller, pour une sortie d'hôpital ayant lieu le lundi par exemple. Ils sont accordés en fonction de la durée réelle du déplacement compte tenu des moyens de transport existants et peuvent donc être octroyés sous forme de demi-journée.

congés exceptionnels, autorisations d'absences

Congés exceptionnels à caractère familial

événements	durée maximale	délais de route	pièces à fournir
mariage ou pacs de l'agent	5 jours	1 jour + 1 jour	fiche familiale d'état-civil ou équivalent
décès d'un parent proche (1)	3 jours (2) fractionnables	1 jour + 1 jour 2 jours + 2 jours si déplacement	bulletin de décès ou fiche familiale d'état-civil + fiche dans un DOM familiale 893-1A (décès enfant)
autres décès (3)	1 jour		bulletin de décès
naissance	3 jours ou adoption (4)	fractionnables (5)(6)	bulletin de naissance ou acte d'adoption
maladie très grave d'un parent proche (1) (7)	3 jours	1 jour + 1 jour	certificat médical
hospitalisation d'un parent proche	1 jour + 1 jour (8)	1 jour + 1 jour	bulletin de situation délivré par l'établissement hospitalier
mariage d'un l'enfant	1 jour		attestation
paternité	11 jours		attestation

(1) la notion de «parent proche» comprend généralement conjoint, parents et enfants ; pour le décès, elle est étendue au concubin, aux grands-parents directs, beaux-parents, frères et soeurs.

(2) si l'événement survient pendant des congés annuels, il est possible d'utiliser 1 ou 2 jours ultérieurement pour effectuer des démarches liées au décès.

(3) arrière-grands-parents, petits enfants, gendre, belle-fille.

(4) s'agissant d'un enfant dit naturel, le congé est accordé au père à la condition qu'il ait reconnu l'enfant et qu'il vive avec la mère. Cela s'ajoute au congé paternité.

(5) entourant la naissance ou l'arrivée de l'enfant au foyer.

(6) sauf si la naissance survient pendant un cours ou un stage ou après une mutation récente dans la limite maximale d'1 jour à l'aller et d'1 jour au retour.

(7) la date de début de l'ASA doit correspondre avec la date figurant sur le certificat médical

(8) pour l'entrée et la sortie (un bulletin de situation à chaque fois).

Attention, la direction se refuse aujourd'hui à accorder la journée pour le mariage d'un enfant aux fonctionnaires. Cette journée est inscrite dans le code du travail.

congrés exceptionnels, autorisations d'absences

Maladie, soins et garde d'un jeune enfant

motifs	durée	pièces justificatives
pour soins (1) (enfants de moins de 16 ans) pour garde des jeunes enfants (moins de 12 ans) (2)	1 fois les obligations hebdomadaires de travail + 1 jour	certificat médical
pour soins ou garde d'un enfant gravement handicapé	2 fois les obligations hebdomadaires + 2 jours	certificat médical

(1) + 3 jours pour les enfants atteints d'une maladie très grave. Les droits sont doublés lorsque l'agent assure seul la charge de l'enfant, lorsque le conjoint est inscrit à l'ANPE ou lorsque, salarié, celui-ci ne bénéficie d'aucune autorisation du même type ou s'il se trouve momentanément hospitalisé pour une durée d'au moins 15 jours. Lorsque le conjoint bénéficie d'autorisations d'absence d'une durée inférieure, la différence est comblée pour atteindre le doublement. Si le conjoint est également agent de l'Etat, les absences peuvent être réparties entre les agents à leur convenance.

(2) pour les enfants gravement handicapés (ASA fractionnables).

De nombreux responsables de France Télécom ont tenté de remettre en cause les droits aux congés pour garde d'enfant. Mais de plus, France Télécom qui n'en est pas à une discrimination près, fait parfois valoir que s'agissant des salariés de droit privé, seule la garde d'enfant malade serait prise en compte, renaclant sur les problèmes de garde liés aux fermetures de crèche, ou maladie de nourrice... Alors que ces dispositions existent de façon claires pour les fonctionnaires.

ASA pour motifs divers

D'autres ASA peuvent également être accordées toujours sous réserve des nécessités de service et sur présentation de pièces justificatives.

Séances préparatoires à l'accouchement

Le temps nécessaire aux séances quand elles ne peuvent avoir lieu en dehors des heures de service, même chose pour les examens prénataux obligatoires.

Fêtes religieuses

Participation aux principales fêtes propres aux confessions israélite, musulmane ou à la communauté arménienne : le calendrier est communiqué annuellement.

congés exceptionnels, autorisations d'absences

 Là aussi, il faut se battre pour que cela soit respecté. SUD a permis, par un recours au tribunal administratif, de faire reconnaître le droit des ASA religieux. Il faut le faire appliquer pour tous les personnels quel que soit leur statut, et rappeler que les personnes concernées n'ont pas à prouver leur appartenance confessionnelle.

Droits civiques

concerne tous les personnels

Code du travail L.122-24-1

Circulaire FP/4 n°n°1864 9 aout 1995

conseillers municipaux, régionaux, généraux, présidents ou vice-pdts des syndicats intercommunaux des villes nouvelles	pendant la durée des scéances plénières	ASA non rémunérées
candidats à une élection politique		20 jours pour élection législative, 10 jours pour européennes municipale (+ de 3500 hab.), régionales, territoriale pour la Corse, disponibilité au delà ; ASA non rémunérées, mais temps inclus comme travail effectif (**)
obligations civiles et militaires (*)	durée et trajet	

(*) accomplir une période d'instruction militaire ou non, siéger en cours d'assises en qualité de juré, comparaître en qualité de témoin devant un tribunal.

(**) cela veut dire notamment que ce n'est pas compté comme absence pour l'attribution des JTL par exemple, ou les calculs de prime d'intéressement...

Parents d'élèves

concerne les fonctionnaires

Les représentants de parents d'élèves et délégués des parents représentants d'élus des conseils d'administration ou des conseils de maison des

Sud

congés exceptionnels, autorisations d'absences

161

établissements médico-éducatifs (pour enfants handicapés), peuvent bénéficier d'autorisations d'absences pendant la durée des réunions.

Prud'hommes

Les assesseurs aux élections prud'homales bénéficient d'une autorisation d'absence d'une journée.

Sud

disponibilité, congé sans traitement

La disponibilité

concerne les fonctionnaires

Décret n°85-986 du 16 septembre 1985

Tout fonctionnaire peut demander à bénéficier d'une mise en disponibilité. Dans ce cas, l'agent ne fait plus partie des effectifs de l'établissement, sauf dans le cas d'une disponibilité pour convenances personnelles d'une durée inférieure ou égale à 3 mois. Cette situation suspend les droits à rémunération, avancement et retraite.

Les agents en disponibilité sur demande peuvent cependant exercer une activité professionnelle, sous réserve qu'elle soit compatible avec la motivation de la demande.

Motifs d'attribution des disponibilités

La disponibilité est accordée sous certaines conditions (sauf dans le cas d'une disponibilité pour convenances personnelles). Il peut être mis fin d'office à une période accordée dès lors que l'agent ne remplit plus ces conditions.

- 1. Etudes ou recherches présentant un intérêt général : travaux et études à caractère scientifique effectués dans le cadre d'une activité de recherche et susceptibles de faire progresser la science dans le domaine considéré. Sous réserve des nécessités de service pour une période maximale de 3 ans renouvelable un fois.
- 2. Convenances personnelles : aucune justification mais soumis aux nécessités de service. Par période de 3 ans avec un maximum de 10 ans au cours de la carrière.
- 3. Pour créer ou reprendre une entreprise : 3 ans de services effectifs en tant que fonctionnaire pour une période maximum de 2 ans renouvelable 3 fois dans le cadre des dispositions en faveur de l'essaimage.
- 4. Pour élever un enfant de moins de 8 ans ou pour donner des soins à un enfant à charge, au conjoint ou partenaire ou à un ascendant atteint d'un handicap nécessitant la présence d'une tierce personne : accordé de droit pour une période de 3 ans, renouvelable sans limite.
- 5. Pour suivre le conjoint ou partenaire : quand le conjoint est astreint à établir sa résidence habituelle pour des raisons professionnelles en un lieu éloigné du lieu d'exercice des fonctions. Accordée de droit pour une période de 3 ans renouvelables sans limite.

Sud

disponibilité, congé sans traitement

- 6. Pour accident ou maladie grave du conjoint, d'un enfant ou d'un ascendant : certificat médical attestant le caractère de gravité de l'accident ou de la maladie et précisant que les soins exigés par l'état de santé du malade ou du blessé sont dispensés par le fonctionnaire. Par période de 3 ans renouvelables 2 fois.
- 7. Congé pour exercer un mandat d'élu local : accordé de droit pour la durée du mandat.
- 8. Congé pour se rendre dans un DOM ou TOM ou à l'étranger en vue de l'adoption d'un ou plusieurs enfants : ce congé est accordé pour une durée de 6 semaines aux titulaires d'un agrément mentionné au code des familles et de l'aide sociale.

Conditions

Les 3 premiers cas sont soumis aux nécessités de service, tandis que les 4 derniers sont de droit.

Congé d'accompagnement d'une personne en fin de vie

concerne tout le personnel

*Loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 - art.34
Décret n° 86-83 du 17 janvier 1986*

Congé d'une durée maximale de 3 mois, accordé sur présentation d'un certificat médical attestant que l'agent accompagne un proche faisant l'objet de soins palliatifs. La demande doit être faite au moins 15 jours à l'avance mais peut éventuellement débuter dès réception de la demande. Pendant la période de congé, l'agent n'est pas rémunéré mais la durée du congé est prise en compte pour les droits à l'avancement. Le congé peut éventuellement être transformé en période d'activité à temps partiel.

Congé non rémunéré pour les salariés de droit privé

Les salariés de droit privé peuvent bénéficier de congés non rémunérés sous les formes et conditions suivantes :

- Congé pour raisons familiales de 15 jours par an : en fonction des nécessités de service.
- Congé sabbatique : être employé depuis au moins 3 ans par France Télécom et avoir 6 ans d'ancienneté professionnelle en tout. Le congé est compris entre 6 et 11 mois, il est accordé selon les nécessités de ser-

disponibilité, congé sans traitement

vice. Le contrat de travail est suspendu. L'agent est rétabli dans son emploi ou dans un emploi similaire.

- Congé pour création d'entreprise : il faut 36 mois d'ancienneté. La décision est laissée à l'appréciation de l'employeur. La durée du congé est d'un an renouvelable une fois.

- Congé pour mandat parlementaire.

- Congé d'enseignement et de recherche : il faut 2 ans d'ancienneté. Il peut être d'1 an maximum à temps plein, ou être accordé à temps partiel.

La réintégration

concerne les fonctionnaires

La demande de réintégration doit être formulée 3 mois au moins avant la fin de la période en cours ou la date souhaitée. Elle est soumise à un examen médical par un médecin agréé.

A la suite de 3 refus de postes proposés, ou pour abandon de fonctions lorsqu'aucune demande de réintégration ou de mise à la retraite n'a été formulée, l'agent peut être radié des cadres ; dans le premier cas, la commission administrative paritaire est consultée.

 La réintégration n'est pas de droit à la fin de la période demandée, sauf pour la disponibilité pour convenances personnelles de 3 mois (mais celle-ci est aussi plus difficilement accordée). France Télécom a tendance à ne pas donner suite aux demandes de réintégration, surtout s'il s'agit d'une demande de réintégration avant la date prévue de fin de disponibilité. Il est donc prudent de bien évaluer à l'avance la durée et de ne pas hésiter à prendre contact avec le syndicat si des circonstances particulières contraignent à demander une réintégration rapide, ou si vous n'arrivez pas à obtenir une réintégration à la fin de la période demandée.
