

Congés et absences

- == concerne exclusivement les fonctionnaires
- ++ concerne uniquement les contractuels de droit privé
- =+ concerne toutes les catégories

+= Congés annuels (CA)*Accord 35h France Télécom du 2/02/2000***+= 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 (CA)

6 jours ouvrés par semaine 30 CA

5 jours ouvrés par semaine 25 CA

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 ne peuvent pas être fractionnés.

Le congé annuel ne peut excéder une durée de 31 jours consécutifs, sauf en ce qui concerne les congés bbnifiés 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.

++ Pour les salariés de droit privé de moins de 21 ans

*Convention collective la Poste/France
Télécom, Art. 52
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'excède 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 repos exceptionnels et bonifications

Les 4 jours de repos exceptionnels (RE) pour une année de service accompli, sont désormais assimilés à des jours de réduction du temps de travail et doivent être posés avec les mêmes contraintes (voir p.96).

Les 2 jours de bonification ou fractionnement (boni) sont désormais assimilés à des jours de réduction du temps de travail et ne sont plus soumis à condition.

France Télécom a décidé d'assimiler les RE et boni à des jours de réduction du temps de travail. La direction se défend à grand cri de vouloir les supprimer mais dans la période transitoire d'application de la réduction du temps de travail, elle a dans certains cas tenté de les remettre en cause. Les RE sont un acquis de longue date. Les boni sont des jours acquis par fractionnement des congés, réglementés dans le code du travail, la direction peut, si elle le veut, les intégrer dans les jours de réduction du temps de travail, mais en aucun cas les supprimer.

+= Les reports sur l'année suivante

Le report des congés après le 31 décembre est limité à 2 fois les obligations hebdomadaires. 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. La date de report est souvent repoussée au 31 mai mais cela n'est pas systématique.

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 préserver ses droits au-delà du 1^{er} 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 indemnisés.

+= 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.

Il en est de même pour l'attribution des RE (1 par trimestre).

Si l'agent change de régime de travail, il y a proratisation 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.

== 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.

+ = Etablissement des tours des congés

*Ref. RH, Liv. 3, Chap.1, Section 2
Convention collective la Poste/France
Télécom, Art. 49*

La fixation de l'ordre des départs en congés est commune à l'ensemble des personnels permanents (fonctionnaires et agents contractuels). Un

tour est établi pour la période du 1^{er} juin au 30 septembre, dans chaque unité où les agents assurent le même service et sont susceptibles de se remplacer mutuellement. Pour le reste 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 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 mutation 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 (ou vivant en concubinage avec) une personne 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.

++ L'indemnité de congés payés des salariés de droit privé*Code du travail, Art. L 223-11*

Les agents contractuels ont droit à une indemnité particulière. Celle-ci n'est payée que si la personne a pris ses congés, ou si elle en a été empêchée par l'employeur.

Cette indemnité est égale au 1/10ème de la rémunération totale perçue par le salarié dans la période de référence. Et elle ne peut être inférieure au montant de la rémunération qui aurait été perçue pendant la période de congé si le salarié avait continué à travailler.

La période de référence va du 1er juin au 31 mai suivant. Quand le salarié est présent tout au long de la période, son droit à congé est total, s'il est arrivé en cours, il s'agit de calculer au prorata.

++ Les éléments de rémunération pris en compte pour le calcul

- Le salaire de base et le CSB ;
- 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 ;
- les primes d'ancienneté ;
- les primes de sujétion, les indemnités forfaitaires ;
- l'indemnité de congés payés de l'année précédente.

Sont exclus, l'intéressement, la participation, les remboursements de frais, la prime de résultat d'exploitation.

++ 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.

Il faut vérifier l'incidence des lois Aubry et de l'accord de France Télécom sur la prise en compte des jours supplémentaires.

L'indemnité de congés payés est toujours payée avec difficulté aux personnels. Il est important de faire des requêtes systématiques pour obtenir le calcul de l'indemnité et le versement si le montant calculé est supérieur à la rémunération perçue.

== Les congés bonifiés

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

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

Dans un souci de clarté, ce chapitre présente d'abord les règles concernant les originaires des DOM travaillant en métropole ; les autres cas et leurs particularités sont traités en fin de chapitre.

== 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 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 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.

Pendant la durée du congé, le traitement est majoré.

== Conjoint 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 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 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.

+ = Autorisations spéciales d'absences (ASA)

Les ASA pour raisons syndicales sont traitées p.201.

+ = ASA à caractère familial

événements	durée maximale	délais de route	pièces à fournir
mariage 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 dans un DOM	bulletin de décès ou fiche familiale d'état-civil + fiche familiale 893-1A (décès enfant)
autres décès (3)	1 jour		bulletin de décès
naissance ou adoption (4)	3 jours fractionnables (5)	non (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 de l'enfant d'un agent de droit privé	1 jour	non	acte de mariage

(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 sœurs.

(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 de manière notoire et permanente avec la mère.

(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).

Certaines notions évoluent. Ainsi, la notion de « *parent proche* » ne recoupe pas toujours la même réalité sur les conjoints, concubins, pacsés. SUD souhaite que cela se clarifie dans le sens d'une extension des droits à tous et toutes. Seule la naissance génère un droit absolu de prendre des ASA pour événements familiaux, les autres cas sont soumis aux « *nécessités de service* ». L'usage est heureusement plus libéral. Par ailleurs, il n'est pas nécessaire d'avoir épuisé ses droits à congés pour avoir droit aux ASA.

+ = 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.

+ = 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 (3)	certificat médical
aux parents d'enfants handicapés placés en établissement médico-éducatif, ayant la qualité de représentants élus		convocation aux réunions des CA et conseils de maison de ces établissements

(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).

(3) sauf enfants gravement handicapés pour lesquels peut être accordé un contingent d'ASA supplémentaires (ASA fractionnables).

+ = Exercice des droits civiques et participation à des organismes sociaux ou publics

fonction	participation aux séances plénières	exercice du mandat
maire d'une ville de + de 20000 habitants	pendant la durée des séances plénières	1 jour ou 2/semaine
maire d'une ville de - de 20000 habitants maire-adjoint d'une plus de 20000 habitants		1 jour ou 2 / mois
conseillers municipaux, régionaux, généraux, présidents ou vice-présidents des syndicats intercommunaux de villes nouvelles		ASA non rémunérées
membre des CA des organismes du régime général sécurité sociale administrateurs de mutuelles	durée de réunion et temps de trajet	10 ou 20 jours / an
obligations civiles et militaires (1)		
représentants de parents d'élèves et délégués des parents représentants d'élus des conseils d'administration ou des conseils de maison des établissements médico-éducatifs (pour enfants handicapés) administrateurs d'offices publics d'aménagement et de construction	durée de la réunion	
		ASA non rémunéré
candidat à une élection politique		10 jours pour élection législative, européenne 5 jours pour élections régionales, cantonale et territoriale pour la Corse

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

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.

+ = ASA pour motifs divers

Des ASA peuvent également être accordées dans les cas suivants (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 ; examens prénataux obligatoires ;
- *participation aux principales fêtes propres aux confessions israélite, musulmane ou à la communauté arménienne* : le calendrier est communiqué annuellement ;

Il faut rappeler que les personnes concernées n'ont pas à prouver leur appartenance confessionnelle.

- *participation à une formation de moniteur de secourisme* : maximum 2 semaines ;
- *participation à un cours de secourisme* : autorisation d'absence pendant les heures de service ou, lorsque la moitié au moins du stage est effectuée en dehors des heures de service, compensation d'un ou deux repos compensateur ;
- *exercice du service et formation des sapeur-pompiers volontaires*.

++ Pour recherche d'emploi

*Convention collective la Poste/France Télécom,
Art. 63 et 69*

Tous les agents contractuels dont le contrat a été interrompu (démission ou licenciement) bénéficient d'ASA pour rechercher un emploi pendant la période de préavis : il s'agit de 2 heures par jour, cumulables.

De plus, pour les ingénieurs et cadres supérieurs, la rupture du contrat pendant la période d'essai permet de prendre des heures pour chercher un nouvel emploi : 25 heures pour un préavis de 15 jours et 50 heures pour un préavis d'un mois.

+= Congé de maternité

GRH/L3 Ch4

Code du travail, Art. L.122-26

Les droits sont liés à la déclaration de grossesse qu'il est nécessaire de faire dès que la grossesse est connue.

+= Durée du congé

Un congé de maternité est composé de deux périodes :

- *La période prénatale* d'une durée de 6 semaines (la fin de la période se situe la veille au soir de la date présumée de l'accouchement) ;

- *la période postnatale* d'une durée de 10 semaines (le début de cette période est confondu avec la date réelle de l'accouchement).

Le congé peut être réparti différemment entre ces 2 périodes. Pour toutes les catégories de personnel : report d'une partie du congé postnatal sur le congé prénatal ; pour les fonctionnaires et agents contractuels de droit public : report d'une partie du congé prénatal sur le congé postnatal sans toutefois que la période prénatale soit inférieure à 14 jours.

De plus, sur certificat médical, deux dispositions peuvent être prises :

- *grossesse pathologique* (certificat médical) : 2 semaines maximum ajoutées à la période prénatale, pouvant être prises à n'importe quel moment à partir de la déclaration de grossesse ;

- *couches pathologiques* (certificat médical) : 4 semaines maximum ajoutées à la période postnatale.

+= La durée du congé peut être modifiée

- Pour des naissances multiples : depuis 1995, pour toute naissance multiple, le congé postnatal est porté à 22 semaines et le congé prénatal à 12 semaines (jumeaux) ou 24 semaines (triplés et plus).

- A partir du 3ème enfant arrivant au foyer, la période prénatale est majorée de 2 semaines et la période postnatale de 8 semaines (dont 2 peuvent être utilisées sur la période prénatale).

+= Facilités de service

+= Changement de poste de travail

Un changement de poste de travail peut être proposé, dans la mesure du possible, dès le signalement de l'état de grossesse, aux femmes assurant

des tâches physiquement pénibles. On peut également proposer une affectation en jour à une femme travaillant de nuit.

+= Horaires

Une réduction d'horaires est accordée de droit aux agents travaillant à temps plein et exceptionnellement aux agents à temps partiel.

La durée des vacances peut être réduite de 1 heure par jour du 3ème au 5ème mois et de 1h30 à compter du 6ème mois (avec possibilité dans ce dernier cas de l'utiliser pour interrompre la vacation).

En aucun cas, ces facilités ne peuvent être cumulées ou reportées. Elles ne doivent pas réduire la durée journalière au-dessous de 5 heures.

Sur avis médical, cependant, un agent travaillant à temps partiel pour une journée de 4 heures peut obtenir une réduction d'une demi-heure par jour.

+= Séances préparatoires à l'accouchement sans douleur

Voir p.124.

+= Rapprochement du domicile

Dès la déclaration de grossesse, une affectation provisoire dans un établissement plus proche du domicile peut être demandée, y compris en situation de surnombre, sur justificatif médical. Cette mesure n'est pas accordée de droit.

+= Cumul avec les autres congés

Une femme en congé ordinaire de maladie ou congé de longue maladie peut être placée en congé de maternité. Le congé de maternité se substitue simplement à la situation antérieure. Même chose pour l'agent en congé pour accident de service mais les dispositions relatives aux accidents de service continuent à s'appliquer.

Mais une femme placée en congé de longue durée ne peut pas bénéficier d'un congé de maternité.

+= Congé d'adoption

Tout agent, en position d'activité à temps complet ou à temps partiel, peut prétendre à un congé d'adoption dès qu'un enfant lui est confié en

vue de son adoption. Pour un salarié de droit privé, il faut 3 mois d'ancienneté.

L'agent en congé d'adoption perçoit l'intégralité de sa rémunération. Si, avant le congé d'adoption, l'agent exerçait ses fonctions à temps partiel, il est replacé automatiquement en service à temps complet pendant la durée du congé d'adoption.

La durée du congé d'adoption est de 10 semaines à compter de la date d'arrivée de l'enfant au foyer. A partir du 3ème enfant arrivant au foyer, elle est portée à 18 semaines. En cas de retrait de l'enfant, le congé cesse immédiatement. Pour toute adoption multiple, le congé d'adoption est porté à 22 semaines.

Le congé d'adoption peut être réparti entre le père et la mère, à la condition que chacune des deux fractions soit au moins égale à 4 semaines.

+= A la reprise du service

Au retour du congé de maternité ou d'adoption, l'agent retrouve son poste de travail, ou un poste équivalent dans le même établissement. Des ASA peuvent être déposées pour les visites médicales de contrôle.

Dans les conditions actuelles de restructurations, il est fréquent que certains responsables tentent de ne pas reprendre à leur poste les femmes à leur retour de maternité. Il faut faire appel au syndicat dans une telle situation.

+= Facilités de service pour allaitement

Les femmes qui allaitent leur enfant ont droit à des facilités de service (réduction d'horaire d'1h30) jusqu'au 12ème mois de naissance de l'enfant, sur présentation d'un certificat médical.

++ Visite médicale obligatoire pour les salariées de droit privé

Une visite médicale est obligatoire 8 jours après la reprise du service.

+= Congé parental, dit "d'éducation"

BO Doc345 P.As 150 du 6/12/85

BO Doc301 DAC 115 du 17/09/86

Note GRH n°99.017

Code du travail Art L122-28

Une période de congé parental peut être accordée de droit, soit au père, soit à la mère, par période minimale de 6 mois, à tout moment, à tout agent en activité qui en fait la demande au moins un mois à l'avance, et sous réserve que l'enfant au titre duquel est sollicitée la période de congé parental ait moins de 3 ans ou, en cas d'adoption, avant l'expiration d'un délai de 3 ans à compter de l'arrivée au foyer d'un enfant de moins de 3 ans.

Un agent qui a repris ses fonctions après avoir bénéficié d'un congé parental peut solliciter une nouvelle période de congé de même nature dès lors que les conditions pour l'obtenir sont réunies. Il peut également solliciter sa prolongation si une nouvelle naissance intervient pendant le premier congé parental.

== Pour les agents fonctionnaires

Le congé est accordé par périodes renouvelables de 6 mois. L'agent ne perçoit plus sa rémunération, mais sa situation ouvre droit aux allocations parentales soumises à plafond familial. Il est possible de demander un mi-temps pour raisons familiales en lieu et place du congé parental.

Pendant la période de congé, les droits à l'avancement sont suspendus, mais la durée du congé parental est prise en compte pour moitié au moment de la réintégration. La période du congé parental n'est pas prise en compte pour les droits à retraite.

== Réintégration à l'issue du congé parental

La réintégration s'effectue de plein droit à l'expiration de la période, même si la personne se trouve placée immédiatement en congé de maternité ou en congé de maladie. Lors d'un congé parental supérieur à 6 mois, la réintégration a lieu dans la commune ou les communes limitrophes de l'agglomération où était implanté le poste précédemment occupé.

Il arrive de plus en plus souvent, à France Télécom, que des agents en congé parental, voire en congé maternité, aient des difficultés à réintégrer dans les conditions réglementaires. Dans ce cas, il faut immédiatement prendre contact avec SUD.

++ Pour les salariées de droit privé

++ Ancienneté et délais

Concernant les agents contractuels, une ancienneté minimale d'un an à la naissance de l'enfant est exigée pour bénéficier d'un congé parental. Le congé initial est d'un an au plus, il peut être prolongé deux fois, sauf exception en cas de maladie de l'enfant. Le congé correspond à une suspension du contrat. Le salarié doit informer par lettre recommandée avec accusé de réception du point de départ, et de la durée demandée pour le congé parental. Cette demande doit être effectuée au moins un mois avant la fin du congé maternité, si la période demandée suit le congé maternité ; dans le cas contraire, le délai est de 2 mois avant le début du congé parental.

La durée du congé parental est comptée pour moitié dans la détermination des avantages liés à l'ancienneté. Le salarié ne bénéficie pas des prestations du régime de prévoyance.

++ Aménagement du temps de travail

Le salarié de droit privé qui ne souhaite pas bénéficier d'un congé parental peut demander à bénéficier d'un temps partiel. Les conditions de délai sont les mêmes que celles concernant le congé parental.

++ Réintégration

Le salarié doit retrouver son précédent emploi ou un emploi similaire, assorti d'une rémunération au moins équivalente.

++ Congé avec rupture du contrat

Si le salarié a décidé de rompre son contrat de travail, il bénéficie d'une priorité de réembauche pendant 1 an.

+ = Le congé ordinaire de maladie (COM)*GRH/L3 Ch2**Note GRH n°99.013***+ = Règles générales**

L'agent qui entame un congé de maladie est tenu de prévenir son chef d'établissement (en fait le service RH ou responsable du service) au plus tard au début de la première vacation non assurée. Le certificat médical doit être adressé sans délai à l'établissement ; en cas de retard non justifié, l'agent peut être placé en absence irrégulière. Pour les agents contractuels, le certificat médical doit être adressé à leur caisse de sécurité sociale dans les 48 heures, et à leur service RH pour bénéficier de la subrogation (voir p.133).

Pour un congé de maladie de très courte durée (maximum 48 h ou une nuit), le chef d'établissement peut dispenser l'agent d'avoir à produire un certificat médical.

L'utilisation de cette possibilité a parfois contribué à répandre l'idée que la possibilité d'avoir 2 jours d'absence non justifiée dans l'année était un droit. Il n'en est rien. Cette possibilité, relevant d'une règle de bon sens, est entièrement de la responsabilité du chef d'établissement.

+ = Durée des congés de maladie

Elle ne peut excéder un mois, renouvelable jusqu'à cinq fois dans les 6 premiers mois et, au-delà, par période de 3 mois renouvelable une fois. Toutefois, cette règle peut être assouplie en cas d'hospitalisation ou d'accident grave.

Les 3 mois de congé ordinaire de maladie sont décomptés sur la période d'un an de date à date, cette période de référence se décalant ainsi, d'un jour chaque jour.

Un congé de maladie prescrit par une sage-femme à une femme enceinte en cas de grossesse non pathologique ne doit pas excéder 15 jours non renouvelables.

Le point de départ du congé se situe le jour où l'agent aurait dû assurer son service, tandis que la fin du congé coïncide avec le dernier jour de

la période de repos prescrite par le médecin. Les dimanches, jours fériés et jours de repos normaux comptent dans la durée du congé, sauf s'ils se situent au début de l'arrêt de travail.

Lorsque l'état maladif se déclare sur le lieu de travail et que l'agent quitte son service pour aller se faire soigner, on considère que la vacation est accomplie s'il a travaillé au moins une heure après la prise de service (ou au-delà de minuit en service de nuit). Le congé démarre alors le lendemain.

+ = Prolongation

Le point de départ de la prolongation est le jour situé immédiatement à la fin du congé précédent.

+ = Le contrôle médical

Pour s'assurer du bien fondé d'un arrêt de travail, le chef d'établissement ou le chef de service peut prescrire des contrôles administratifs et médicaux. Les contrôles médicaux sont obligatoirement effectués par un médecin choisi par l'employeur.

Une enquête à domicile (soit par téléphone, soit par la présentation d'un agent désigné) peut être faite. Son but est de s'assurer que l'agent est bien présent au domicile, en-dehors des heures de sortie autorisée, (10 à 12h, 16h à 18h). Le congé de maladie doit d'ailleurs être obligatoirement passé au domicile sauf en cas d'hospitalisation ou sur prescription médicale, et après acceptation de la demande par le chef d'établissement.

Le contrôle médical peut être effectué à tout moment, et même avant l'arrivée de l'arrêt de travail dans le service. Il peut être demandé au salarié de se déplacer pour un contrôle, même si l'arrêt prescrit est de courte durée.

Le contrôle médical a obligatoirement lieu pour toute demande de prolongation au-delà des 6 premiers mois.

== Le comité médical pour les fonctionnaires

Le comité médical est composé de médecins généralistes et spécialistes réunis par France Télécom. Si le comité médical conclut que l'agent est apte à reprendre ses fonctions, l'intéressé doit reprendre son service immédiatement. Cependant, l'agent a la possibilité de contester l'avis du comité médical en fournissant un nouveau certificat médical. Le comité médical va alors réexaminer le dossier.

++ Le contrôle médical pour les salariés de droit privé

Le comité médical n'intervient pas. Si le contrôle médical conclut à l'aptitude du salarié, celui-ci est tenu de reprendre le travail ; s'il ne le fait pas, il est placé en congé non rémunéré pour maladie. Le salarié peut faire intervenir à nouveau son médecin traitant.

+= Cas particuliers

- Congé de maladie octroyé pendant ou avant un congé annuel, voir p.112.

- Congé pour cure thermale : il est octroyé par le chef de service après avis du médecin de contrôle qui se prononce sur la nécessité de la cure et sur la période choisie.

== Reprise de service

Elle s'effectue normalement à l'issue du congé de maladie sauf après plus de 6 mois consécutifs, auquel cas la consultation du comité médical, appuyée par une contre-visite d'un médecin contrôleur, est obligatoire. L'agent doit alors formuler une demande accompagnée d'un certificat médical.

== Les fonctionnaires en maladie et le remboursement des frais de santé

Les fonctionnaires sont assujettis à un régime spécial de sécurité sociale. En cas de maladie ou d'accident, ils peuvent prétendre au maintien de leur traitement ou demi-traitement, comme indiqué dans le tableau p.139.

Les remboursements des frais de santé sont effectués par la MG-PTT qui est gestionnaire du régime de sécurité sociale des fonctionnaires pour les prestations en nature (voir p.214).

++ Indemnisation des salariés de droit privé

*Convention collective la Poste/France
Télécom, Art. 56*

Après 3 mois d'ancienneté, le salarié est indemnisé à 100% de son salaire net pendant 90 jours, et à 50% de son salaire pour les 90 jours suivants. Les absences de courte durée, pour maladie ou accident, ne constituent pas une rupture du contrat de travail, celui-ci n'est pas suspendu. C'est le régime de prévoyance qui prend en charge l'indemnisation. Celle-ci est calculée sur la base du salaire moyen des 3 derniers mois ou des 12 derniers selon le mode de calcul le plus favorable au salarié.

++ Subrogation

Note GRH n°99.094

La subrogation permet à France Télécom de faire au salarié absent l'avance des indemnités journalières de sécurité sociale. L'employeur est subrogé par le salarié dans ses droits aux indemnités. Une autorisation doit être remplie par le salarié.

+= Le congé longue maladie (CLM), le congé longue durée (CLD), le congé de grave maladie

Code de la sécurité sociale Art. L 324-1

- Le CLM et le CLD se différencient principalement par les conditions d'octroi, la durée et certains éléments de la situation administrative.
- Le congé de grave maladie concerne les agents contractuels de droit privé et de droit public.

== Conditions d'attribution des CLM et CLD

Le CLD n'est accordé que pour le traitement de 5 affections graves (tuberculose, maladies mentales, affections cancéreuses, poliomyélite et sida) tandis que le CLM peut être accordé pour de nombreuses autres affections graves qui interdisent la poursuite de l'activité professionnelle pour préserver la santé de l'agent. La liste officielle n'est d'ailleurs pas exhaustive, tout se décide sur la base du dossier médical.

Le dossier d'un CLD pour maladie imputable au service est toujours soumis au comité médical supérieur.

== Durée et renouvellement

La durée maximale d'un CLD est de 5 ans (3 ans à plein traitement et 2 ans à demi-traitement) ou de 8 ans si la maladie est imputable au service (5 + 3), tandis que la durée maximale du CLM est de 3 ans (1 an à plein traitement et 2 ans à demi-traitement). L'un et l'autre sont renouvelables par périodes maximales de 6 mois.

Après l'épuisement de la période de 3 ans, un nouveau droit à CLM n'est réouvert qu'après une période d'activité, continue ou non, au moins égale à un an.

== Situation administrative

Lorsqu'un agent est en congé de maladie de plus de 12 mois, son poste est déclaré vacant. Néanmoins, en cas de CLM, la réintégration a lieu obligatoirement dans l'établissement où il était affecté précédemment.

== Règles communes au CLM et CLD

- Les droits sont maintenus à la totalité des suppléments pour charges de famille ainsi qu'à l'indemnité de résidence.
- Les droits à l'avancement, à la promotion et à la retraite, sont maintenus.
- L'agent est replacé pour ordre en service à temps plein s'il exerçait ses fonctions à temps partiel. Lors de la réintégration, la reprise à temps partiel est possible si la période initialement octroyée n'est pas terminée, sinon il y a reprise à temps plein.
- Il n'y a pas de prise en compte des durées pour le calcul des droits à congé ordinaire de maladie.

== Renouvellement

C'est le chef de service qui prend la décision après contre-visite par un médecin agréé et avis du comité médical et le cas échéant du comité médical supérieur. L'agent a la possibilité de contester un avis négatif du comité médical, pièces médicales à l'appui.

La période débute le jour de la première constatation de la maladie.

== Obligations

- Cesser tout travail rémunéré, seules pouvant être admises les activités ordonnées et contrôlées médicalement au titre de la réadaptation et à la condition que le total des émoluments perçus ne dépasse pas le traitement d'activité ;
- notifier ses changements de résidence successifs ;
- se soumettre aux prescriptions que son état nécessite sous le contrôle du médecin agréé spécialiste ou du comité médical. Le refus répété de se soumettre aux contrôles peut entraîner la suspension du traitement.

++ Congé de grave maladie

Pour bénéficier de ce congé, le salarié de droit privé doit avoir 3 ans d'ancienneté. Les maladies concernées sont les mêmes que celles qui autorisent le congé de longue durée. La période maximale est de 3 ans. Le salaire est versé dans son intégralité pendant 6 mois, il est réduit de moitié pour les 30 mois suivants. La base de calcul de l'indemnisation est identique à celle du congé maladie.

Quand l'agent reprend son service en continu pendant 1 an, il recouvre les mêmes droits au congé de grave maladie.

+ = Reprise de service

La demande de réintégration accompagnée d'un certificat médical doit parvenir à la direction un mois et demi avant l'expiration du congé ou en cours de période pour une reprise anticipée. L'agent ne sera autorisé à reprendre son service qu'après avis favorable du médecin agréé spécialiste et du comité médical pour le personnel fonctionnaire.

Une autorisation d'absence peut être accordée, sous réserve des nécessités de service, pour chaque visite de contrôle.

+ = Que faire en cas de séropositivité ?

Contrairement à la Poste, France Télécom est assez en retard sur la mise en place de filières permettant aux personnes atteintes de trouver de l'aide et des renseignements concernant leurs droits.

Cependant, tout agent séropositif ou malade peut contacter le service social dans des conditions de discrétion totale et expliquer sa situation. L'assistant(e) social(e) sera en contact direct avec le comité médical ou les responsables pour, par exemple, proposer un changement de poste, des aménagements horaires ou encore l'attribution d'un congé de longue ou grave maladie d'une durée maximale de trois ans.

Pour tout renseignement : Sida info service 0800 840 800.

+ = Situation particulière liée aux accidents de service

== Pour les fonctionnaires

Le chef de service prend la décision de reconnaissance de l'accident de travail après consultation éventuelle de la commission de réforme. L'agent est informé, par lettre recommandée avec avis de réception, de la décision de France Télécom qui doit être motivée en cas de rejet et indiquer les voies et délais de recours, et ce, que la commission de réforme ait été ou non consultée. Dans un délai de 2 mois à compter de la date de la notification de la décision qui a prononcé le rejet, l'agent

peut établir un recours contentieux devant le tribunal administratif.

== La réintégration

Elle a lieu lorsque l'agent est en mesure de présenter un certificat de guérison ou de consolidation délivré par le médecin traitant.

L'agent qui n'est pas consolidé ou guéri ou qui doit suivre des séances de rééducation fonctionnelle peut reprendre ses fonctions à mi-temps thérapeutique. Dans ce cas, il bénéficie de son plein traitement tout en étant utilisé pour une durée de travail correspondant à la moitié d'un service à temps complet, toujours calculé sur la journée.

++ Pour les salariés de droit privé

La caisse primaire d'assurance maladie peut décider d'une enquête dans un délai de 60 jours pour contester l'imputabilité au service de l'accident ou de la maladie, et convoquer l'agent à une expertise médicale.

La reconnaissance des accidents de travail devient de plus en plus tatillonne. Il est désormais fréquent de voir le bénéfice de ces dispositions refusé pour des motifs ahurissants : mise en cause de l'honnêteté des témoignages apportés (s'agissant souvent de collègues ou de voisins) par exemple. Le but est bien évidemment de dispenser l'employeur d'assumer les frais médicaux qui en découlent en lieu et place de la sécurité sociale et des mutuelles.

+= Le mi-temps thérapeutique

== Lors de sa réintégration, le fonctionnaire peut bénéficier, sur décision du comité médical, de facilités de service accordées par périodes de 3 mois renouvelables, ou d'un service à mi-temps thérapeutique. Ces deux avantages sont cumulables. Le mi-temps est accordé pour une période de 3 mois renouvelable une fois (maximum d'un an sur toute une carrière pour une même affection). L'agent perçoit l'intégralité de son traitement. Toutefois, s'il était déjà à temps partiel avant l'accident ou la maladie, il percevra le traitement correspondant à ce temps partiel.

++ Les salariés de droit privé ont aussi la possibilité de travailler à temps partiel. La reprise du travail doit être médicalement prescrite par le médecin traitant, les indemnités journalières peuvent être maintenues

en tout ou partie par la caisse de sécurité sociale. La période d'indemnisation ne peut pas être supérieure à 3 ans.

+ = En cas d'impossibilité de reprise du travail

== Situation à l'expiration des droits

Lorsqu'à l'expiration de ses droits, l'agent est déclaré inapte à reprendre son service, son cas est soumis à la commission de réforme (voir p.203) qui se prononce sur l'une des trois possibilités suivantes :

- reclassement dans un autre emploi ;
- mise en disponibilité d'office pour maladie (s'il est inapte temporairement) ;
- mise à la retraite pour invalidité (s'il est inapte définitivement) ou licenciement pour inaptitude physique, s'il s'agit d'un stagiaire.

== La mise en disponibilité d'office

A l'issue des droits à CLM ou CLD, la mise en disponibilité d'office est prononcée par période maximum d'un an, renouvelable 2 fois sur avis du comité médical, et exceptionnellement 3 fois sur avis de la commission de réforme.

Cette situation maintient la qualité de fonctionnaire mais suspend les droits à traitement, avancement et retraite.

Si, à la fin de la période autorisée, l'agent n'est toujours pas apte à reprendre ses fonctions, il peut être admis à la retraite d'office, radié des cadres ou reclassé en tant que fonctionnaire handicapé.

Sur les prestations sociales permettant de compléter ou remplacer les pertes de traitement partielles ou totales, voir au chapitre "Social".

++ L'inaptitude

Code du travail, Art. L.122-24.4 et L.122-32.5

Pour des raisons de santé, le salarié peut être reconnu inapte à occuper son emploi habituel. Dans un avis d'inaptitude, le médecin du travail désigne par écrit les tâches que l'agent ne peut plus accomplir. L'avis d'inaptitude interdit à l'employeur d'occuper le salarié à son poste de travail et provoque la suspension du contrat de travail. Le reclassement par France Télécom est obligatoire.

Au cours de la recherche de reclassement, le contrat de travail est suspendu, mais au bout d'1 mois, après l'avis d'inaptitude, l'employeur est tenu de verser l'intégralité de son salaire à l'agent.

++ Le licenciement

Code du travail, Art. L.122-32.6 et L.122-32.7

En cas d'impossibilité de procéder au reclassement ou en cas de refus de l'agent, il peut y avoir licenciement après avis de la CCP (voir p.203).

Suivant le cas, l'indemnité de licenciement pourra être doublée.

Si France Télécom n'a pas respecté l'obligation de reclassement, il peut y avoir obligation de verser à l'agent une indemnité au moins égale à 12 mois de salaire.

++ Invalidité

Code du travail Art. L.122-14

S'il y a constat d'invalidité par le médecin-conseil de la sécurité sociale, la pension d'invalidité prend le relai des indemnités journalières.

+= Indemnisation et traitement

traitement des fonctionnaires en maladie		indemnisation des salariés de droit privé en maladie		
congé ordinaire de maladie		congé maladie plein salaire 1/2 salaire	FT	prévoyance 91ème jour à la reprise du travail
plein traitement	3 mois		90 jours	
1/2 traitement	9 mois		90 jours	
congé longue maladie		congé grave maladie		
plein traitement	1 an	plein salaire	6 mois	
1/2 traitement	2 ans	1/2 salaire	30 mois	
congé longue durée				
plein traitement	3 ans			
1/2 traitement	2 ans			

== La disponibilité*BO Doc 344 P.As 149 du 5/12/85*

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.

== Les différents motifs et les conditions 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.
- 2. *Convenances personnelles* : aucune justification.
- 3. *Pour exercer une activité dans une entreprise publique ou privée* : 10 ans de services effectifs dans l'administration en qualité de titulaire, stagiaire ou non-titulaire, ne pas avoir eu, au cours des 5 dernières années, soit à exercer un contrôle sur l'entreprise, soit à participer à l'élaboration ou à la passation de marchés avec elle. L'activité doit présenter un caractère d'intérêt public.
- 4. *Pour créer ou reprendre une entreprise* : 3 ans de services effectifs dans l'administration (titulaire, stagiaire ou non-titulaire).
- 5. *Pour élever un enfant ou pour donner des soins à un enfant à charge, au conjoint ou à un ascendant atteint d'un handicap* : élever un enfant de moins de 8 ans ou avoir un enfant à charge, un conjoint ou un ascendant atteint d'un handicap nécessitant la présence d'une tierce personne.

- 6. *Pour suivre le conjoint* : quand le conjoint est astreint à établir sa résidence habituelle pour des raisons professionnelles en un lieu éloigné du lieu d'exercice des fonctions.

- 7. *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.

11 Conditions

- Durée maximum 3 ans, sauf pour le cas 4 (2 ans).

- Pour les cas 1, 2 et 3, la disponibilité ne peut dépasser 6 ans sur l'ensemble de la carrière ; il est possible de renouveler 2 fois pour le cas 7, et tant que les conditions sont remplies pour les cas 5 et 6. Pas de renouvellement possible pour le 4ème cas.

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

++ Congé non rémunéré pour les salariés de droit privé

Les agents contractuels peuvent bénéficier de congés non rémunéré 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 service. 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.

- *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.

- *Congé en cas de maladie d'enfant de moins de 16 ans* : 3 jours par an,

ou 5 jours si l'enfant est âgé de moins d'1 an, ou si le salarié assume la charge d'au moins 3 enfants. Un certificat médical est nécessaire.

== La réintégration

La demande de réintégration doit être formulée 3 mois au moins avant la fin de la période en cours ou la date souhaitée.

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.

Le principal problème se situe actuellement lors de la réintégration qui n'est pas de droit à la fin de la période demandée, sauf pour la disponibilité pour convenances personnelles de 3 mois et moins, qui n'ouvre pas vacance d'emploi (mais celle-ci est aussi plus difficilement accordée). France Télécom a en effet de plus en plus tendance à ne pas donner suite aux demandes de réintégration à l'expiration de la période, à plus forte raison lorsqu'il s'agit d'une demande de réintégration avant la fin normale de la période de disponibilité demandée. Il est donc prudent de bien évaluer à l'avance la durée demandée et de ne pas hésiter à reprendre contact avec le syndicat si des circonstances particulières vous contraignent à demander une réintégration rapide, ou si vous n'arrivez pas à obtenir une réintégration à la fin de la période demandée.

+ = Congé de formation professionnelle

De nouvelles dispositions pourront se rajouter en lien avec l'utilisation du compte épargne temps (voir p.106).

== Pour les fonctionnaires

Le congé de formation professionnelle permet de suivre une formation auprès d'un organisme ayant reçu l'agrément de l'Etat, pendant une période maximale de 3 ans sur toute la carrière (par période minimale d'un mois). En échange d'une indemnité forfaitaire, l'agent s'engage à rester au service de l'Etat pendant une durée égale au triple de celle pendant laquelle il aura perçu cette indemnité.

Une vérification permanente de l'assiduité à la formation est effectuée.

Pour pouvoir bénéficier de cette possibilité, il faut être titulaire de son grade et avoir effectué au moins 3 années de service effectif dans l'administration en qualité de titulaire, stagiaire ou auxiliaire.

Enfin, le bénéfice de ces dispositions n'est accordé que dans la limite des crédits disponibles chaque année. Les demandes doivent être déposées au minimum 2 mois avant le début de la formation.

++ Congé individuel de formation (CIF)

Le CIF permet aux agents qui justifient de 24 mois d'ancienneté de bénéficier de la possibilité de stages de formation. Le congé correspond à la durée du stage, sans excéder 1 an, ou 1200 heures s'il s'agit d'un stage en temps partiel. Le congé est rémunéré. Le contrat de travail est suspendu, la protection sociale de l'agent reste inchangée.

De plus un salarié en situation de préavis de licenciement pour suppression d'emploi peut bénéficier d'un congé de formation rémunéré.

Ce congé, bien qu'inscrit dans la loi, est de plus en plus difficilement accepté par les directions.