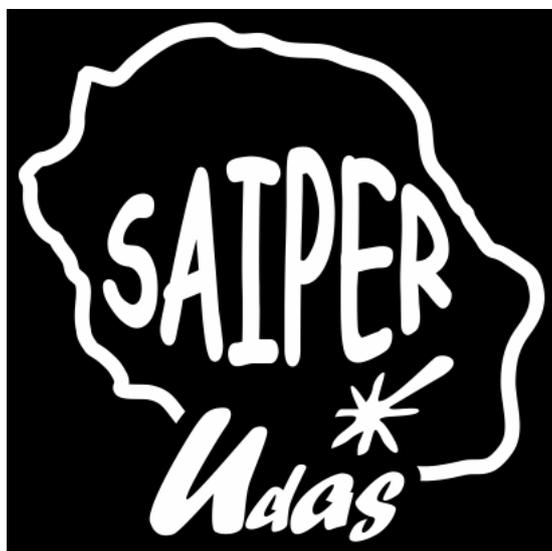


PETIT MEMENTO

CONGÉS

AUTORISATIONS D'ABSENCES

BULLETIN DE SALAIRE



ANNEE SCOLAIRE 2023-2024

IMPRIME MAI 2024

| Nature du Congé | Durée | Traitement | Modalités et Délais | Situation Administrative | Observations |
|---|--|---|--|--|--|
| Congé de maladie ordinaire CMO | 12 mois | 3 mois à plein traitement 9 mois à demi-traitement | Durée appréciée en fonction des congés obtenus en cours des 12 mois précédents. Envoi de l'arrêt de maladie (doc CERFA) dans les 48 h à votre supérieur hiérarchique, suivant la constatation de l'affection | Position d'activité : - tous les droits sont maintenus ; - l'agent reste titulaire de son poste. | À demi-traitement, il peut y avoir un complément de la part des mutuelles. Après 90 J de CMO demande de CLM, sinon prolongation à demi-traitement. Après six mois consécutifs de congé de maladie ordinaire pour une même affection, l'agent peut bénéficier d'un temps partiel thérapeutique. |
| Congé de longue maladie CLM | 3 ans | 1 an à plein traitement 2 ans à demi-traitement | Octroyé en fonction de la liste des affections (arrêté du 14/03/1986- art. 1). CLM fractionné, reprise un an d'activité professionnelle = nouvelle période de 3 ans. CLM de 3 ans continu, reprise un an d'activité professionnelle = nouvelle période de 3 ans | Position d'activité : - tous les droits sont maintenus. - l'agent: - reste titulaire de son poste ; - conserve ses droits à avancement à l'ancienneté et à retraite | Le début du congé est fixé au 1 ^{er} jour de CMO non interrompu. La 1 ^{ère} année d'un long congé est toujours un an de CLM. Après un an de CLM et selon l'affection, il est possible d'opter pour un CLD : en faire la demande. |
| Congé de longue durée CLD | 5 ans | 3 ans à plein traitement  | Octroyé en fonction de la liste des affections (arrêté du 14/03/1986- art.2). On ne peut obtenir qu'un seul CLD de 5 ans par affection. | Position d'activité : - si reprise, la réintégration se fait à tout moment, au besoin en surnombre ; - l'agent : - n'est plus titulaire de son poste et perd, le cas échéant, son logement de fonction ; - conserve ses droits à avancement l'ancienneté et à retraite. | Si le CLD suit CLM, l'année de CLM est convertie en CLD (il ne reste que 2 ans à plein traitement).  |
| Temps partiel thérapeutique TPT (Nouveau décret en 2020) | Le TPT est accordé et, le cas échéant, renouvelé par période de 1 à 3 mois dans la limite d'1 an | Plein traitement (+ primes et indemnités) | Le TPT est à demander à son administration, accompagnée d'un certificat médical (indiquant la quotité de temps de travail, la durée et les modalités d'exercice) mais sans obligation d'arrêt maladie préalable. Sauf dans les situations où le conseil médical doit être saisi, le TPT est autorisé à réception de la demande, les contrôles n'étant réalisés qu'a posteriori. | Position d'activité : - tous les droits sont maintenus. | Désormais, le TPT est aménageable sur les mêmes quotités que celles du temps partiel hebdomadaire, de droit ou sur autorisation. Il peut être suspendu pour suivre une formation à temps plein, sur la demande de l'agent soutenue par un certificat médical. Le TPT peut être octroyé de nouveau pour la même pathologie et dans les mêmes modalités après une reprise de travail pendant un an.. |

| | | |
|----------------|----------------------------|---|
| À FAIRE | CLM CLD TPT | <p>Demande initiale à adresser à l'IA-DAASEN-EC de la Région académique de La Réunion sous-couvert de son IEN : lettre manuscrite sollicitant le CLM ou CLD + certificat médical attestant que la maladie justifie l'octroi d'un CLM ou CLD + certificat médical détaillé, sous pli confidentiel cacheté, destiné au médecin de prévention chargé du 1^{er} degré de l'académie.</p> <p>Demande de renouvellement du congé ou de réintégration à temps complet ou à TPT : procédure identique qui doit s'effectuer au moins 2 mois avant la fin du congé en cours – ce délai est impératif pour que le dossier soit soumis au comité médical.</p> <p>Dans le cas d'un 1^{er} TPT, l'administration l'autoriserait sur simple demande accompagnée d'un certificat médical indiquant la quotité de temps de travail, la durée d'exercice ainsi que ces modalités d'exercice.</p> <p>Obligation de se rendre aux convocations devant les médecins experts. Le congé, la prolongation de congé ou la réintégration ne peut se faire qu'après avis favorable du comité médical.</p> |
|----------------|----------------------------|---|

Lorsque les droits à congé de maladie – de longue maladie – de longue durée sont épuisés, s'adresser au service des congés longs car le fonctionnaire peut demander :

Disponibilité d'office : le fonctionnaire n'est pas déclaré inapte ; il pourra reprendre ses fonctions ultérieurement – durée de 3 ans – perte du poste et du traitement – la période n'est pas prise en compte pour la retraite

Après un CMO : prestations en espèces sur accord du comité médical de la sécurité sociale (taux d'invalidité supérieur à 66%)

Après un CLM ou un CLD : Retraite pour invalidité : inaptitude définitive reconnue par le comité médical – pas de condition d'ancienneté de services – aucun taux minimum d'invalidité exigé jouissance immédiate de la pension. Si ancienneté < 25 ans, expertise pour déterminer le taux de l'allocation temporaire d'invalidité avec passage devant la commission de réforme.

| Nature du Congé | Durée | Modalités et Délais | Situation Administrative | Observations |
|---|--|--|--|---|
| <p align="center">Congé de maternité</p> | <p>1er et 2ème enfant : 6 semaines pour congé prénatal et 10 semaines pour congé postnatal.</p> <p>Possibilité de report du congé prénatal sur le congé postnatal, mais le congé prénatal doit être d'au moins 2 semaines. L'avis du médecin est demandé et un certificat médical doit être présenté.</p> <p>3ème enfants ou plus : 8 semaines pour congé prénatal et 18 semaines pour congé postnatal.</p> <p>La période de congé prénatal peut être portée à 10 semaines, sur prescription médicale. Dans ce cas, la période postnatale est de 16 semaines.</p> <p>Grossesse gémellaire : 12 semaines pour congé prénatal et 22 semaines pour congé postnatal.</p> <p>La période prénatale peut être augmentée de 4 semaines au maximum, sur constatation médicale. Dans ce cas, la période postnatale est réduite d'autant.</p> <p>Grossesse de triplés ou plus : 24 semaines pour congé prénatal et 22 semaines pour congé postnatal.</p> <p>Pas de report possible postnatal sur le congé prénatal.</p> | <p>La première constatation médicale de la grossesse doit être effectuée avant la fin du troisième mois de grossesse.</p> <p>L'enseignante doit faire parvenir à l'inspection académique une copie de la déclaration de grossesse, l'original étant adressée à la CAF.</p> <div align="center" data-bbox="1084 488 1245 651">  </div> | <p>Position d'activité :</p> <ul style="list-style-type: none"> - tous les droits sont maintenus ; - l'agent reste titulaire de son poste ; - l'agent bénéficiant du temps partiel est rétabli à temps complet pendant la durée du congé maternité. | <p>Textes de référence :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Loi n° 84- 16 du 11 janvier 1984, art.34, 5^{ème} (RLR 610-0) - Loi n°93- 121 du 27 janvier 1993 - Loi n°94- 629 du 25 juillet 1994 - Circulaire FP/ 4 n° 1864 du 9 août 1995 et n° Budget n°B.2B.229. |
| <p align="center">Grossesse pathologique</p> | <p>14 jours avant la naissance.</p> | <p>Des congés supplémentaires pour grossesse pathologique peuvent être accordés à l'intéressée.</p> <p>Ces congés doivent faire l'objet d'une prescription médicale particulière, distincte du congé de maternité.</p> <p>Les demandes sont formulées de la même manière que les congés maladie auxquels ils sont assimilés.</p> | <p>Position d'activité :</p> <ul style="list-style-type: none"> - tous les droits sont maintenus. - l'agent reste titulaire de son post. | <p>Textes de référence :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Loi n°93- 121 du 27 janvier 1993 - Loi n°94- 629 du 25 juillet 1994 - Circulaire FP/4 n° 1864 du 9 août et N° B/2/B/95/229 |
| <p align="center">Période Supplémentaire de congé de maternité des mères d'enfants prématurés hospitalisés</p> | <p>Si l'accouchement intervient plus de 6 semaines avant la date prévue et exige l'hospitalisation de l'enfant, vous bénéficiez d'une période supplémentaire de congé de maternité.</p> <p>La durée de cette période supplémentaire est égale au nombre de jours compris entre la naissance et la date prévue de début du congé prénatal.</p> <p>Cette période ne peut pas être reportée à la fin de l'hospitalisation de l'enfant.</p> <p>Vous bénéficiez automatiquement de cette prolongation sur présentation de tout document attestant de la durée de l'hospitalisation de l'enfant.</p> <p>Si l'enfant reste hospitalisé plus de 6 semaines suivant sa naissance, vous pouvez demander à reprendre votre travail et à reporter la période de congé postnatal non utilisée à la fin de l'hospitalisation de l'enfant.</p> <p>Votre demande doit indiquer la date d'interruption du congé de maternité et la durée du congé faisant l'objet du report.</p> <p>Elle doit être accompagnée des documents justifiant de l'hospitalisation de l'enfant.</p> <p>Ce report de congé ne peut pas vous être refusé.</p> | | | <p>Consulter le service de la division des Personnels pour les précisions (votre gestionnaire)</p> <div align="center" data-bbox="1935 1262 2085 1409">  </div> |

| Nature du Congé | Durée | Modalités et Délais | Situation Administrative | Observations |
|---|--|---|---|---|
| <p align="center">Congé d'adoption</p>  | <p>10 semaines pour le 1^{er} ou 2^{ème} enfant adopté 18 semaines pour le 3^{ème} enfant ou au delà, 22 semaines en cas d'adoption multiple et quel que soit le rang de l'enfant.</p> | <p>La mère adoptive ou le père adoptif s'ils travaillent peuvent bénéficier d'un congé d'adoption. L'intéressé doit faire une demande accompagnée d'une déclaration sur l'honneur de son conjoint attestant qu'il ne bénéficie pas d'un congé d'adoption pendant cette période. Le congé débute à compter de l'arrivée au foyer de l'enfant adopté.</p> <p>Dès que l'enseignante a connaissance de la date d'arrivée d'un enfant à son foyer, elle doit en informer son supérieur hiérarchique.</p> <p>La demande de congé d'adoption manuscrite doit être accompagnée obligatoirement d'une attestation de placement de l'enfant au foyer précisant la date d'arrivée.</p> | <p>Position d'activité : - le congé d'adoption est considéré comme une période d'activité.</p> <p>- l'agent conserve ses droits à l'avancement et à la retraite.</p> | <p>L'agent est de droit rémunéré à plein traitement pendant la durée de son congé d'adoption.</p> <p>L'agent bénéficiant du temps partiel est rétabli à temps complet pendant la durée du congé d'adoption.</p> <p>Textes de référence : - Loi n°93- 121 du 27 janvier 1993 - Loi n°94- 629 du 25 juillet 1994</p> |
| <p align="center">Congé de paternité</p> <p>(Nouveau décret en 2021)</p> | <p>3 jours + 25 jours (Dont 7 jours obligatoire immédiatement à la naissance)</p> | <p>Les dispositions du texte s'appliqueront aux enfants nés à compter du 1^{er} juillet 2021, ainsi qu'aux enfants nés avant cette date mais dont le terme de la grossesse était fixé après.</p> <p><u>Une période de sept jours obligatoires pour tous</u> L'employeur sera dans l'obligation d'accorder un congé de sept jours au jeune parent, « immédiatement à la naissance de l'enfant ». Cette période contient les trois jours immuables accordés pour la naissance de l'enfant suivie de quatre jours de congé paternité.</p> <p><u>Un congé fractionnable jusqu'aux 6 mois de l'enfant</u> Le congé paternité passe donc de onze jours à vingt-cinq, en plus des trois jours prévus par le code du travail immédiatement à la naissance de l'enfant. Avant le décret, ce congé devait être pris d'une traite et devait débiter dans un délai de quatre mois à compter de l'arrivée du nouveau-né. Désormais, le congé paternité peut être fractionné « en deux périodes d'une durée minimale de cinq jours chacune », et le parent a jusqu'aux 6 mois de son enfant pour le poser. En cas de naissances multiples, le congé est porté à trente-deux jours, « fractionnable en trois périodes d'au moins cinq jours chacune », également dans les six mois suivant la naissance des enfants. Le décret stipule également que le salarié doit informer son employeur de la date prévisionnelle de l'accouchement « <i>au moins un mois avant celle-ci</i> ». Si la naissance intervient avant la date du terme de la grossesse et que par conséquent le salarié souhaite débiter sa période de congé plus tôt que prévu, il est tenu d'en informer « sans délai » son employeur.</p> | <p>Position d'activité : - tous les droits sont maintenus.</p> <p>- l'agent reste titulaire de son post.</p>  | <p>Textes de référence : Décret n° 2020-529 du 5 mai 2020 modifiant les dispositions relatives au congé parental des fonctionnaires et à la disponibilité pour élever un enfant.</p> |

| Nature du Congé | Durée | Modalités et Délais | Situation Administrative | Observations |
|--|--|--|--|---|
| <p>Congé parental (Sans traitement)</p> <p>(Nouveau décret en 2020)</p> | <p>Le congé parental est accordé, sur simple demande, par périodes de 2 à 6 mois renouvelables.</p> <p>Les demandes de renouvellement doivent être présentées dans un délai de 1 mois avant la fin de la période en cours.</p> <p>Deux mois avant l'expiration du congé parental, l'enseignant doit adresser une demande de reprise de fonction.</p> | <p>Ce congé est accordé, sur simple demande, au maximum jusqu'au troisième anniversaire de l'enfant :</p> <ul style="list-style-type: none"> • à la mère après un congé pour maternité ou un congé d'adoption quel que soit l'âge de l'enfant adopté. • au père après la naissance de l'enfant, un congé de paternité ou un congé d'adoption quel que soit l'âge de l'enfant adopté. <p>Le congé parental peut débuter, à tout moment, au cours de la période y ouvrant droit. La demande doit être faite au moins un mois avant le début du congé.</p> <p>Il prend fin au Plus tard :</p> <ul style="list-style-type: none"> • au 3^{ème} anniversaire de l'enfant, • 3 ans à compter de l'arrivée au foyer de l'enfant adopté âgé de moins de 3 ans, • 1 an à compter de l'arrivée au foyer de l'enfant adopté âgé de plus de 3 ans et de moins de 16 ans. | <p>Position d'activité :</p> <ul style="list-style-type: none"> - l'agent n'acquiert aucun droit à la retraite ; - l'agent conserve ses droits à avancement d'échelon réduits de moitié ainsi que la qualité d'électeur en cas d'élection des représentants du personnel au sein de la commission administrative paritaire.  | <p>L'agent n'est pas rémunéré mais peut, sous certaines conditions, bénéficier d'une allocation parentale d'éducation délivrée par la caisse d'allocations familiales.</p> <p>Textes de référence :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Loi n°84- 16 du 11 janvier 1984, art. 54 modifié (RLR610-0) - Décret n°85- 986 du 16 septembre 1985 modifié, titre VII : fonctionnaires de l'Etat (RLR 610-6) - Décret n°86- 83 du 17 janvier 1986, art. 19 modifié, agents non titulaires de l'Etat (RLR 615-0) - Décret no 2020-529 du 5 mai 2020 modifiant les dispositions relatives au congé parental des fonctionnaires et à la disponibilité pour élever un enfant |
| <p>Congé de présence parentale</p>  | <p>Elle est, pour un même enfant et en raison d'une même pathologie de 310 jours ouvrés au cours d'une période de 36 mois.</p> | <p>Le congé de présence parentale est accordé de droit au fonctionnaire ou à l'agent non titulaire de l'Etat, sur sa demande lorsque la maladie, l'accident ou le handicap d'un enfant à charge présente une particulière gravité rendant indispensable une présence soutenue auprès de lui et des soins contraignants.</p> <p>L'agent doit faire une demande écrite au moins 15 jours avant le début du congé accompagnée d'un certificat médical attestant de la gravité de la maladie, de l'accident ou du handicap, de la nécessité de la présence d'un parent, et précisant la durée souhaitée du congé. En cas d'urgence liée à l'état de santé de l'enfant, le congé débute à la date de la demande.</p> <p>L'agent bénéficiaire (père/mère) d'un congé de présence parentale communique à l'autorité dont il relève le calendrier mensuel de ses journées de congé de présence parentale au plus tard 15 jours avant le début de chaque mois. S'il souhaite prendre des jours de congé de présence parentale en dehors de ce calendrier, l'agent doit informer l'autorité au moins 48h à l'avance.</p> | <p>Les jours d'utilisation du congé de présence parentale sont assimilés à des jours d'activité à temps plein pour la détermination des droits à promotion, avancement et formation.</p> <p>Le congé de présence parentale n'a aucune répercussion sur l'affection. Les agents affectés à temps partiel peuvent bénéficier du congé de présence parentale.</p> <p>Le temps partiel de droit accordé pour donner des soins à un enfant à charge n'est pas modifié suite à la mise en oeuvre du congé de présence parentale.</p> | <p>Les jours de congé de présence parentale ne sont pas rémunérés. L'agent bénéficie de l'allocation journalière de présence parentale prévue par la loi de financement de la sécurité sociale.</p> <p>Textes de référence :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Loi n°84- 16 du 11 janvier 1984 (RLR610-0), - Décret n°2006- 536 du 11 mai 2006 |

| Nature du Congé | Durée | Modalités et Délais | Situation Administrative | Observations |
|---|--|--|--|---|
| <p align="center">Congé de solidarité familiale</p> | <p>Ce congé est accordé pour une durée de 3 mois. Il prend fin soit à l'expiration de la période de 3 mois, soit dans les 3 jours qui suivent le décès de la personne accompagnée, soit à une date antérieure.</p> | <p>Le congé de solidarité familiale est à la disposition d'un agent titulaire ou stagiaire. La personne accompagnée doit : - être un descendant, ascendant ou une personne avec laquelle le demandeur partage son domicile, - faire l'objet de soins palliatifs. L'agent doit faire une demande écrite, accompagnée d'un certificat médical.</p> | <p>La durée de ce congé est assimilée à une période de service actif. L'agent conserve ses droits à l'avancement et à la retraite. La période du congé ne peut être imputée sur des congés annuels.</p> | <p>Le congé n'est pas rémunéré. Textes de référence : - Loi n°84- 16 du 11 janvier 1984, art. 34 alinéa 9 - Décret n°86- 83 du 17 janvier 1986, art. 19 ter</p> |
| <p align="center">Congé proche aidant</p> <p>(Nouveau décret en 2022)</p> | <p>La durée du congé de proche aidant est fixée à 3 mois renouvelables dans la limite de 1 an, sur l'ensemble de la carrière. Il peut être pris sous forme : - d'une période continue ; - d'un temps partiel ; une ou plusieurs périodes fractionnées de minimum 1 jour.</p> <p>Demander un congé de proche aidant : Le fonctionnaire doit présenter sa demande de congé de proche aidant à son autorité hiérarchique par écrit, au moins un mois avant le début du congé. Il y précise les modalités d'organisation choisies.</p> <p>Elle comporte les informations suivantes : ● l'identité et lien de parenté de la personne que le fonctionnaire souhaite accompagner ; ● les dates prévisionnelles.</p>  | <p>Personne accompagnée : La personne aidée doit résider en France de façon stable et régulière. La stabilité et la régularité de la résidence en France sont appréciées au regard des articles R111-2 et D512-1 du code de la sécurité sociale. Elle doit présenter un handicap ou une perte d'autonomie d'une particulière gravité.</p> <p>Définition du "proche" à accompagner : ● Conjoint.e du fonctionnaire. ● Ascendant.e, descendant.e du fonctionnaire ou enfant dont il assume la charge (au sens des prestations familiales) ou collatéral.e jusqu'au 4ème degré (soeur, frère, tante oncle, cousin.e germain.e, nièce, neveu...). ● Ascendant.e, descendant.e ou collatéral.e du conjoint du fonctionnaire jusqu'au 4ème degré. ● Personne âgée ou handicapée avec laquelle le fonctionnaire réside ou avec laquelle il entretient des liens étroits et stables et à qui il vient en aide de manière régulière et fréquente, à titre non professionnel, pour accomplir tout ou partie des actes ou des activités de la vie quotidienne.</p> | <p>Le congé de proche aidant permet de cesser temporairement son activité professionnelle ou de travailler à temps partiel pour s'occuper d'un proche handicapé ou en perte d'autonomie particulièrement grave. L'agent en congé perçoit une allocation journalière de proche aidant (AJPA). À la fin du congé, l'agent est réintégré sur son poste. Il concerne les fonctionnaires, titulaires, stagiaires et contractuels. Ce dispositif complète le congé de solidarité familiale. L'administration ne peut pas refuser ce congé.</p> | <p>Textes de référence : - Décret n°2020-1208 du 1er octobre 2020 (allocation journalière) - - - - Décret n°2020-1557 du 8 décembre 2020 Article 34 Loi 84-16 du 11 janvier 1984 Code de la sécurité sociale : articles D168-10 à D168-18 Code du travail: article D3142-8 (liste des justificatifs) Décret n° 2022-88 du 28 janvier 2022</p> |
| <p align="center">Congé pour accident de service ou de trajet</p> <p>(Nouveau décret 2019)</p> | <p>Dès lors que la relation entre l'accident et le service est claire et certaine, l'administration prend une décision d'imputabilité. L'agent est alors informé qu'il bénéficie, le cas échéant, d'un Congé d'Invalidité Temporaire Imputable au Service (CITIS) qui lui garantit la prise en charge des frais liés à l'accident.</p> <p>Après 12 mois de congés consécutifs à l'accident, l'administration doit faire procéder à la vérification de l'aptitude ou de l'incapacité totale et définitive devant entraîner la mise en retraite.</p> <p>Le congé des stagiaires pour accidents de service est limité à 5 ans.</p> | <p>Est présumé imputable au service tout accident survenu à un fonctionnaire, quelle qu'en soit la cause, dans le temps et le lieu du service, dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice par le fonctionnaire de ses fonctions ou d'une activité qui en constitue le prolongement normal, en l'absence de faute personnelle ou de toute autre circonstance particulière détachant l'accident du service. (Article L822-18 du code général de la fonction publique).</p> <p>De même, est reconnu imputable au service, lorsque le fonctionnaire ou ses ayants droit en apportent la preuve ou lorsque l'enquête permet à l'autorité administrative de disposer des éléments suffisants, l'accident de trajet dont est victime le fonctionnaire qui se produit sur le parcours habituel entre le lieu où s'accomplit son service et sa résidence ou son lieu de restauration et pendant la durée normale pour l'effectuer, sauf si un fait personnel du fonctionnaire ou toute autre circonstance particulière étrangère notamment aux nécessités de la vie courante est de nature à détacher l'accident du service. (Article L822-19 du code général de la fonction publique).</p> <p>Déclaration : se reporter au site de l'académie pour les démarches à suivre (voir lien ci-dessous) https://www.ac-reunion.fr/je-suis-victime-d-un-accident-en-lien-avec-mes-activites-professionnelles-122648</p> <p>Délai de 48h pour l'envoi d'un certificat médical à l'IEN et à la DEPAP4 ; Délai de 15 jours pour l'envoi du dossier d'accident de service ou de trajet à la DEPAP4</p> | <p>Durant la période du CITIS l'agent perçoit l'intégralité de son traitement, des primes et des indemnités auxquels il a droit.</p>  | <p>Fonctionnaires titulaires et stagiaires. L'agent doit faire constater les faits immédiatement au supérieur hiérarchique, ou par ses collègues, et doit faire constater médicalement les lésions. C'est à l'agent d'apporter la preuve de la matérialité de l'accident et de sa relation avec le service.</p> <p>Textes de référence : - Loi n°84- 16 du 11 janvier 1984, art. 34.2, 2ème alinéa (RLR 610-0) - Décret n°94- 874 du 7 octobre 1994, - Circulaire n°91- 084 du 9 avril 1991 - Décret n° 2019-122 du 21 février 2019 relatif au congé pour invalidité temporaire imputable au service (CITIS) dans la fonction publique de l'Etat</p> |

Les autorisations d'absence de droit

| Nature du Congé | Durée | Traitement | Modalités et Délais | Situation Administrative | Observations |
|---|--|------------------|--|---|---|
| Autorisation d'absence syndicale | Agents dûment mandatés : <ul style="list-style-type: none"> • 10 jours par année civile pour congrès nationaux, fédérations et confédérations. • 20 jours par année civile pour congrès internationaux ou organismes directeurs. - Congrès locaux ou réunions statutaires : contingent de journées par syndicat par année scolaire. | Plein traitement | Des autorisations spéciales d'absence sont accordées aux représentations des organisations syndicales pour assister au congrès des syndicats nationaux, internationaux, des fédérations et des confédérations de syndicats, ainsi qu'au réunion des organismes directeurs dont ils sont membres élus ; Des autorisations spéciales sont aussi accordées pour participer à des réunions, congrès d'organismes directeurs des organisations syndicales d'un autre niveau que ceux indiqués ci-dessus ; Les personnels sont autorisés, s'ils le souhaitent, à participer à l'heure mensuelle d'information syndicale. | Position d'activité : <ul style="list-style-type: none"> - tous les droits sont maintenus ; - l'agent reste titulaire de son poste. | Textes de référence : <ul style="list-style-type: none"> - Loi n° 84- 16 du 11 janvier 1984 - Décret n° 82- 447 du 28 mai 1982 art. 12.13.14 - Circulaire FP n°1487 du 18 novembre 1982  |
| Congé de formation syndicale | Maximum 12 jours ouvrables par année scolaire et par personne. | Plein traitement | Bénéficiaire : Tous les personnels | | Textes de référence : Décret n° 82-447 du 28 mai 1982, l'arrêté du 29 août 2014 relatif aux modalités d'application aux personnels relevant du ministère de l'éducation nationale des dispositions de l'article 5 du décret n°82-447 du 28 mai 1982 relatif à l'exercice du droit syndical dans la fonction publique |
| Visite médicale |  | Plein traitement | Examens médicaux obligatoires : autorisation d'absence de droit pour se rendre aux examens médicaux : <ul style="list-style-type: none"> - liés à la grossesse ; - liés à la surveillance médicale annuelle de prévention en faveur des agents. | Position d'activité : <ul style="list-style-type: none"> - tous les droits sont maintenus. - l'agent reste titulaire de son poste. | Textes de référence : <ul style="list-style-type: none"> - Loi n°93-121 du 27 janvier 1993 art. 52, Directive n°92/85/ CEE du 19 octobre 1992 - Décret n° 82- 453 du 28 mai 1982 relatif à l'hygiène et à la sécurité. |

Les autorisations d'absence facultatives

| Nature du Congé | Durée | Traitement | Modalités et Délais | Situation Administrative | Observations |
|--|--|------------------|--|--|--|
| Garde d'enfant ou enfant malade | <p>Le nombre de jours pouvant être accordés dans l'année civile est le suivant quel que soit le nombre d'enfant :</p> <ul style="list-style-type: none"> · Si les 2 parents peuvent bénéficier du dispositif, pour chacun d'eux, ils ont droit à : (1 x nbre de jours travaillés par semaine) + 1 · Si l'enseignant élève seul son enfant ou si le conjoint ne bénéficie d'aucune autorisation : (2 x nbre de jours travaillés par semaine) + 2 <p>Temps partiel : (1 x Nombre de jours travaillés par semaine si temps plein +1) x quotité travaillée en %</p> <p>Ex¹: (1 x 4 + 1) x 75% = 3,75 jrs Ex² : (2 x 4 + 2) x 50% = 5 jrs</p> | Plein traitement | <p>Des autorisations d'absences peuvent être accordées aux enseignants pour soigner un enfant malade de moins de 16 ans (pas de limite d'âge si l'enfant est handicapé) sur présentation d'un certificat médical ou pour en assurer momentanément la garde, sur présentation d'un certificat médical ou u de toute autre pièce justifiant votre nécessaire présence auprès de l'enfant (une garde imprévue car école fermée, nourrice indisponible...).</p>  | <p>Position d'activité :</p> <ul style="list-style-type: none"> - tous les droits sont maintenus ; - l'agent reste titulaire de son poste. | <p>Si les deux parents peuvent bénéficier de cette autorisation, le parent qui sollicite l'autorisation d'absence pour enfant malade fournira une attestation de l'employeur de son conjoint précisant qu'il n'a pas sollicité lui-même une autorisation pour les mêmes dates.</p> <p>Textes de référence : - Circulaire FP/ n° 1745 et B.2A/ 98 du 20 juillet 1982 - Circulaire n°83- 164 du 13 avril 1983 (MEN)</p> <p>Autorité compétente : IEN</p> |
| Mariage ou PACS hors vacances scolaires | 5 jours ouvrables maximum ; cas exceptionnel dûment justifié, le principe étant le mariage pendant les vacances scolaires. | Plein traitement | | | <p>Textes de référence : - Instruction n° 7 du 23 mars 1950 - Circulaire FP7 n° 002874 du 7 mai 2001</p> <p>Autorité compétente : IEN</p> |
| Décès | Maximum : 3 jours ouvrables (+ délai de route éventuel de 48 heures). | Plein traitement | Décès du conjoint, du père et de la mère, des enfants ou de la personne liée par un PACS. | <p>Position d'activité :</p> <ul style="list-style-type: none"> - tous les droits sont maintenus. - l'agent reste titulaire de son poste. | <p>Textes de référence : - Instruction n° 7 du 23 mars 1950 - Circulaire FP/ n° 2874 du 7 mai 2001</p> <p>Autorité compétente : IEN</p> |

Les autorisations d'absence facultatives

| Nature du Congé | Durée | Traitement | Modalités et Délais | Situation Administrative | Observations |
|---|--|---|---|--|--|
| <p>Autorisation d'absence pour raisons graves et exceptionnelles</p> <p>Fonctionnaires chargés de fonctions électives</p> | <p>Maximum : 3 jours ouvrables (+ délai de route éventuel de 48 heures).</p> <p>Autorisation d'absence pour assister aux séances plénières du conseil et aux réunions de commissions et assemblées délibérantes.</p> <p>Une disponibilité peut être accordée pendant la durée du mandat.</p> | <p>Plein traitement</p> <p>Crédit d'heures : sans rémunération de l'employeur</p> | <p>Evénements de famille graves ou de santé.</p> <p>Bénéficiaires : Maires ou adjoints, membres d'un conseil municipal, général ou régional.</p>  | <p>Position d'activité : - tous les droits sont maintenus ; - l'agent reste titulaire de son poste.</p> <p>Position d'activité : - tous les droits sont maintenus. - l'agent reste titulaire de son poste.</p> | <p>Textes de référence : - Instruction n° 7 du 23 mars 1950 Autorité compétente : IEN</p> <p>Textes de référence : - Loi n°92- 108 du 3 février 1992 - Décret n°92- 1205 du 16 novembre 1992 Autorité compétente : IEN</p> |
| <p>Concours</p> | <p>2 jours ouvrables</p> | | <p>Préparation aux concours de recrutement et examens professionnels : 8 jours par an pendant 2 ans consécutifs</p> <p>Candidature a un concours de recrutement ou examen professionnel : 48 heures par concours avant le début de la première épreuve.</p> | <p>Position d'activité : - tous les droits sont maintenus. - l'agent reste titulaire de son poste.</p> | <p>Textes de référence : - Circulaire n°75- 238 et n°74- U- 065 du 9 juillet 1975 - Circulaire n°65- 123 du 16 mars 1965 Autorité compétente : IEN</p> |

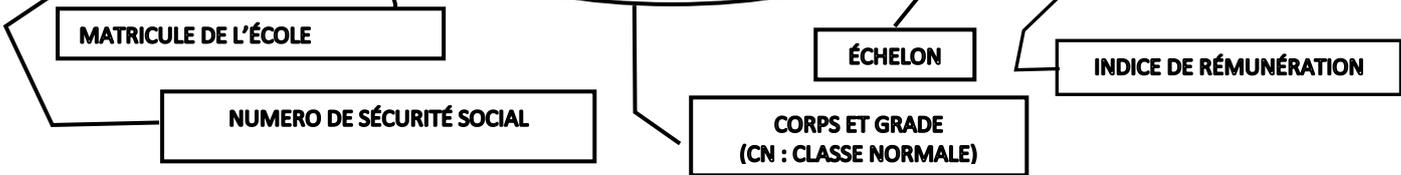
BULLETIN DE SALAIRE : L'EN TÊTE



ÉCOLE D'AFFECTATION

NOMBRE D'HEURES POUR JUSTIFIER DES PRESTATIONS SOCIALES

| | | | | | |
|----------------------|---------|------------------|--|----------------------------------|------------------------|
| DRFIP DE LA REUNION | | BULLETIN DE PAYE | | N° ORDRE | A 14793 |
| MOIS DE JANVIER 2021 | | TEMPS DE TRAVAIL | | + DE 120 H | |
| AFFECTATION | | LIBELLÉ | | SIRET | |
| GESTION POSTE | 29 0005 | 603 974 | ENSEIGNEMENT ELEMENTAIRE RECTORAT E.E PU F | 17974430500014 21974009900078 | |
| IDENTIFICATION | | GRADE | ENFANTS A CHARGE | ÉCH. | INDICE OU NB. D'HEURES |
| MIN. | NUMÉRO | CLÉ | N°DOS | 20 | PROFESSEUR ECOLES CN |
| 206 | | | | 00 | 10 |
| | | | | | 0629 |



Cette partie comporte des informations générales : numéro de l'établissement, dénomination, le corps et le grade d'appartenance, l'échelon, le nombre d'enfants à charge, le numéro de sécurité sociale. Elle comporte également l'indice de rémunération qui sert à calculer le traitement brut selon la formule suivante :

TRAITEMENT BRUT = INDICE DE RÉMUNÉRATION x Valeur du point d'indice

(Valeur du point : 4,6860 € depuis le 01/02/2017)

A La Réunion, en multipliant votre indice de traitement par 5,90€ (au 1er janvier 2021) cela vous donnera un montant approximatif de votre salaire net mensuel avant impôt.

BULLETIN DE SALAIRE : LE CORPS



CE QUI EST VERSÉ À L'AGENT CE QUE L'AGENT PAYE COMME COTISATION CE QUE L'ADMINISTRATION VERSE POUR L'AGENT

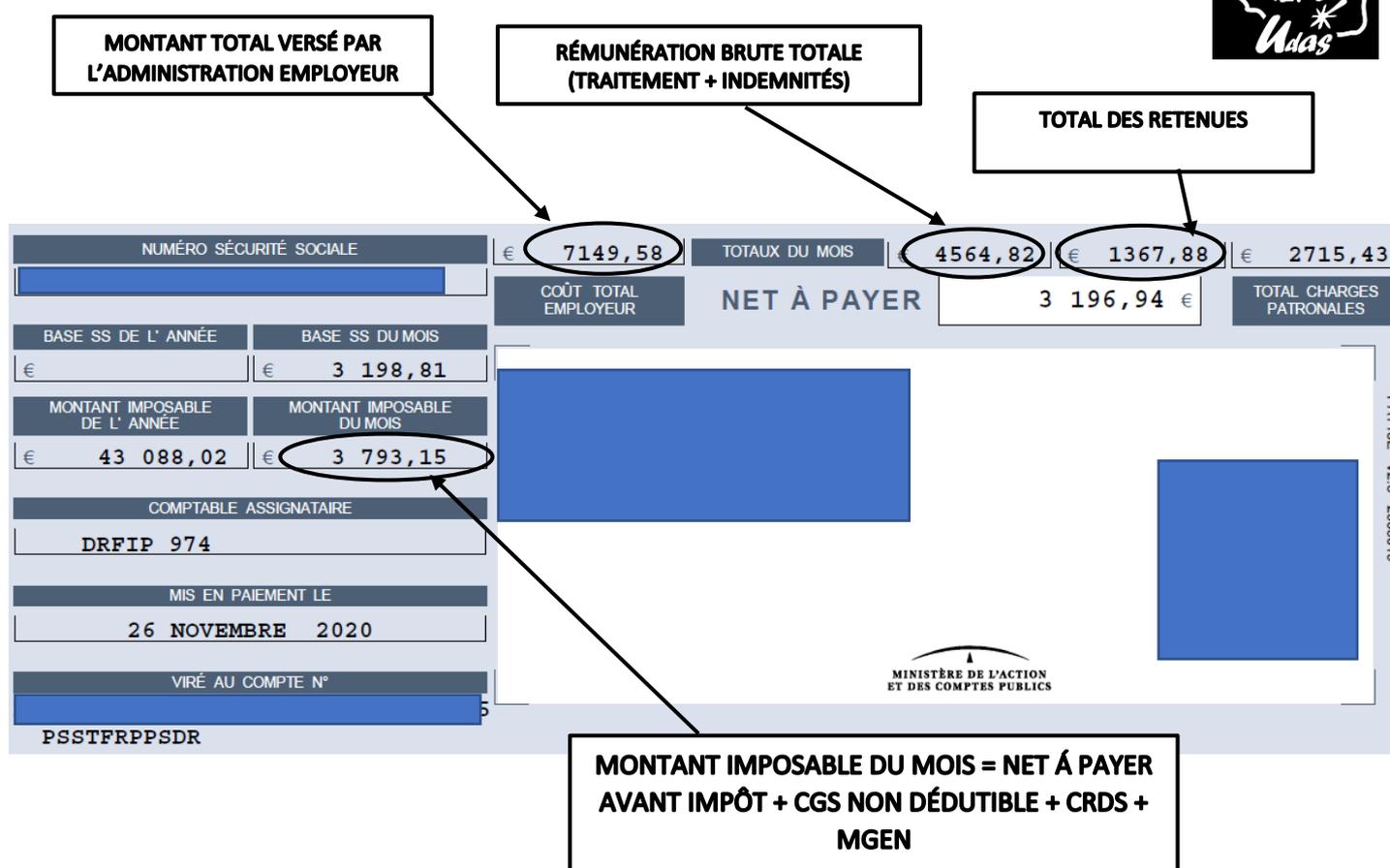
| CODE | ÉLÉMENTS | À PAYER | À DÉDUIRE | POUR INFORMATION |
|--------|---|-----------|-----------|------------------|
| 101000 | TRAITEMENT BRUT 1 | € 2947,51 | | |
| 101050 | RETENUE PC 2 | | € 327,17 | |
| 200142 | MAJORATION TRAITEMENT 35% 3 | € 1173,98 | | |
| 200143 | INDEXATION REUNION. 4 | € 361,60 | | |
| 201914 | I.S.A.E 5 | € 100,00 | | |
| 202206 | IND. COMPENSATRICE CSG 6 | € 37,48 | | |
| 401201 | C.S.G. NON DEDUCTIBLE 7 | | € 108,19 | |
| 401301 | C.S.G. DEDUCTIBLE 8 | | € 306,53 | |
| 401501 | C.R.D.S. 9 | | € 22,54 | |
| 403301 | COTIS PATRON - ALLOC FAMIL | | | € 173,73 |
| 403501 | COT PAT FNAL DEPLAFONNEE | | | € 16,55 |
| 403801 | CONT SOLIDARITE AUTONOMIE | | | € 9,93 |
| 404001 | COT PAT MALADIE DEPLAFON | | | € 320,98 |
| 411050 | CONTRIB.PC | | | € 2189,41 |
| 411058 | CONTRIBUTION ATI 10 | | € 29,47 | € 9,43 |
| 501080 | COT SAL RAFF 11 | | | € 29,47 |
| 501180 | COT PAT RAFF 12 | | | € 59,56 |
| 554500 | COT PAT VST MOBILITE | | | € 32,42 |
| 604970 | TRANSFERT PRIMES / POINTS | | | € 29,50 |
| 700671 | M.G.E.N. - ENFANT (S) | | | € 147,50 |
| 700678 | M.G.E.N. - ADHERENT | | | € 147,50 |
| 011100 | NET A PAYER AVANT IMPOT SUR LE REVENU | | | € 3617,25 |
| 558000 | IMPOT SUR LE REVENU PRELEVE A LA SOURCE (TAUX PERSONNALISE 7,80%) | | € 306,15 | |

INDICATION DU PRÉLÈVEMENT D'IMPÔT MODIFIABLE VIA SON COMPTE FISCAL

1. Le traitement brute = Indice x valeur du point (4,6860 € depuis le 01/02/2017)
2. Retenue PC = Cotisation salariale retraite (PC = Pension Civile) Le taux 2020 est de 11,10% sur le traitement seul. Cette cotisation alimente le Compte d'Affectation Spéciale Pensions qui sert au budget de l'Etat pour payer les pensions. A noter que la part « patronale » est de 74,28 % sur le traitement (2947,51 x 74,28% = 2189,41) et est notée « Contribution PC ». Pour la part salariale 11,10% de 2947,51 € représente bien 327,17.
3. La majoration traitement 35%, c'est l'indemnité de vie chère, elle-même indexée : Traitement Brut x 35% x 1,138.
4. L'indexation Réunion est l'indexation salaire brut moins la cotisation retraite : (Traitement Brut - Retenue PC) x 0,138
5. ISAE : Indemnité de Suivi et d'Accompagnement des Elèves (1er degré). L'ISAE est une indemnité mensuelle attribuée à tous les professeurs des écoles titulaires. Son montant s'élève à 100 € bruts mensuels.
6. L'indemnité compensatrice CSG a été instituée pour compenser la perte de salaire due à l'augmentation de la CSG. Elle est réévaluée au 1^{er} janvier 2021 proportionnellement à la progression éventuelle de rémunération entre 2019 et 2020 selon la formule suivante : (Rémunération brute annuelle 2020 / Rémunération brute annuelle 2019) x Montant initial de l'indemnité 2020. Elle est elle-même soumise à CSG / CRDS.
7. CSG = Contribution Sociale Généralisée. Cette cotisation permet de financer la protection sociale. Elle est calculée sur 98,25 % de la rémunération (Traitement + Indemnités).
Vérification : $(2947,51 + 1173,98 + 361,60 + 100) \times 98,25\% \times 0,024 = 108 \text{ €}$ pour la CSG dite non déductible (elle est intégrée au revenu imposable) et $(2947,51 + 1173,98 + 361,60 + 100) \times 98,25\% \times 0,068 = 306 \text{ €}$ pour la CSG déductible.
8. CRDS = Contribution pour le Remboursement de la Dette Sociale. Cette cotisation alimente un fonds qui permet de rembourser les déficits accumulés de la Sécurité Sociale. Elle est de 0,5% de 98,25% de la rémunération.
Vérification : $(2947,51 + 1173,98 + 361,60 + 100) \times 98,25\% \times 0,005 = 22 \text{ €}$
9. Contribution ATI = Cotisation de l'employeur qui alimente les caisses qui indemnisent les accidentés du travail et les infirmités qui en découlent. Le taux est de 0,32%.
Vérification : $2947,51 \times 0,0032 = 9,43 \text{ €}$
10. La cotisation à la retraite complémentaire de la Fonction Publique c'est exactement 1% du traitement Brut.
11. Le transfert primes-points fait suite au PPCR (2018) et à l'augmentation des indices de traitement une partie de ces augmentations ont été compensés par une diminution fictive des primes son montant varie de 20 à 40€ en 2020 vient en diminution du salaire
12. MGEN : Cotisations pour la mutuelle pour l'agent. La cotisation représente une part fixe de l'ensemble de la rémunération.

Remarques : D'autres lignes peuvent apparaître (indemnités Rep/Rep+ ou autres, journée de carence, retenue pour grève et leurs incidences sur l'indexation Réunion, la majoration de traitement 35%, l'ISAE, ou l'indemnité compensatrice CGS...)

BULLETIN DE SALAIRE : LE PIED DE PAGE





Syndicat Alternatif et Indépendant du Personnel de l'Éducation de la Réunion



Les sections syndicales à votre écoute

NORD

Hervé TERRAGNO (RETRAITÉ) : 06.92.24.94.17
Anne-Kelly VEDAPODAGOM : 06.92.49.44.90
Emmanuelle GIRARD : 06.92.02.98.88
Isabelle MAMORY-SERVANTES : 06.93.32.53.03

EST

Stéphane CHECKOURI : 06.92.88.31.78
Sonia DELRIEU : 06.92.02.86.82
Claudine VICTOIRE : 06.92.68.08.56
Didier DEBALS (RETRAITÉ) : 06.92.76.67.78
Daniella LAITON : 06.92.64.21.31

QUEST

Cédric LENFANT : 06.92.00.13.23
Gladys ROBERT : 06.93.90.50.57
Carole THEMEZE : 06.92.74.92.59
Marie-Anne RODIA (RETRAITÉE) : 06.92.82.83.18

SUD

Jonathan ANTIER : 06.92.20.86.24
Gébéla MALBROUCQUE : 06.92.07.99.33
Sébastien AMBERT : 06.92.95.16.53
Emmanuelle ASSIBAT : 06.92.64.33.07



LE SYNDICAT ALTERNATIF !

Un Syndicat
Dynamique & Différent
contact@saiper.net
www.saiper.net

DANS LE NORD

7 bis, rue d'Anjou
Rés. Delphine – Apt.8
97490 Sainte-Clotilde
Tél: 02.62.48.00.31

DANS LE SUD

149, rue Marius et Ary Leblond
Ravine Blanche
97410 Saint-Pierre
Tél : 02.62.67.49.50

VOS ÉLUS EN C.A.P.D.

Titulaires

Gladys ROBERT : 06.93.90.50.57
Smail AIT-BOUNOUR : 06.92.31.78.00

Suppléants

Carole THEMEZE : 06.92.74.92.59
Cédric LENFANT : 06.92.00.13.23

VOS ÉLUS AU C.S.A.

Stéphane CHECKOURI : 06.92.88.31.78
Eric ANNONIER (suppléant) – SUD EDUCATION

VOS ÉLUS AU C.E.N.

Gladys ROBERT : 06.93.90.50.57
Eric ANNONIER (suppléant) – SUD EDUCATION

FORMATION SPECIALISEE du C.S.A. (ex C.H.S.C.T.A.)

Cédric LENFANT (titulaire) : 06.92.00.13.23