

**Observations du SNUDI FO Somme sur la circulaire de la DSDEN de la Somme
« congés et autorisations d'absence » en date du 18 novembre 2013**

LES CONGES REMUNERES

I. LE CONGE DE MALADIE ORDINAIRE

Il est écrit « *L'enseignant doit signaler son absence le jour même à l'IEN de circonscription et au directeur avant 8h15 afin d'organiser au mieux son remplacement* »

Nous attirons votre attention sur le fait que les directeurs ne sont pas forcément présents « *avant 8h15* » dans les écoles, qu'ils n'ont pas à l'être, et que tous les secrétariats d'IEN du département ne sont pas ouverts à cette heure-là.

Dans cette partie de la circulaire, pouvez-vous nous préciser ce que recouvre le terme « *indisposition passagère* » ?

II. LE CONGE DE MATERNITE

Il est écrit au premier paragraphe : « *Il doit être sollicité avant la fin du 3^{ème} mois de grossesse...* ». La circulaire FP/4 n° 1864 du 9 août 1995 indique pourtant : « *Conformément à la législation de la Sécurité sociale, la première constatation médicale de la grossesse doit être effectuée avant la fin du troisième mois de la grossesse et donner lieu à une déclaration à adresser avant la fin du quatrième mois pour les fonctionnaires et stagiaires, au service du personnel de l'administration gestionnaire* ». C'est cette formulation qui doit apparaître.

Plus bas, dans le paragraphe « *Modification des dates du congé* », il est écrit : « (...) *La demande de report doit être accompagnée d'un certificat médical du médecin qui a effectué l'examen du 6^{ème} mois et qui précisera la période exacte à reporter* ». Or la circulaire Fonction Publique du 12 juillet 2007 (« *Assouplissement du régime de congé de maternité* ») précise les conditions de mise en œuvre des dispositions du code de la Sécurité sociale relatives au congé de maternité et applicables aux fonctionnaires. Elle stipule : « *L'agent qui souhaite réduire la durée de son congé prénatal doit justifier d'une prescription médicale attestant de l'absence de contre indication médicale à ce report, rédigé par le professionnel de santé qui suit sa grossesse. Ce professionnel de santé peut être un médecin spécialisé en gynécologie médicale ou obstétrique, un médecin généraliste ou une sage-femme* ». C'est cette formulation qui doit être retenue.

IV. LE CONGE DE PATERNITE

Au sujet des 3 jours accordés au père, il est écrit que ceux-ci « *se décomptent en jours ouvrables à partir de la date de l'évènement* ». Cette formulation n'est pas celle de la circulaire FP/4 n° 1864 du 9

août 1995 citée le B.O. n°31 du 29 août 2002. La formulation d'origine stipule que ces jours « se décomptent en jours ouvrables entourant la date de l'évènement ». C'est cette formulation qui doit être retenue.

LES AUTORISATIONS D'ABSENCE

Dans la partie *Modalités et délais de transmission* (page 5), il est écrit « *Les demandes doivent être transmises au moins 15 jours à l'avance à l'IEN (...)* ». Nous souhaiterions connaître le texte qui vous permet de demander ce délai de *15 jours*.

I. LES AUTORISATIONS D'ABSENCE DE DROIT

B. Motif syndical sous réserve de nécessités de service

A propos de l'utilisation du droit syndical : autorisations spéciales d'absence, participation des enseignants aux réunions d'information syndicale sur le temps de service, congés de formation syndicale, vous avez fait le choix de grouper tous ces éléments dans la partie « autorisations d'absence de droit » du troisième chapitre de votre circulaire intitulé « autorisations d'absence ».

Or, seules les autorisations spéciales d'absence régies par l'article 13 du décret 82-447 du 28 mai 1982 modifié relèvent de cette partie de chapitre. Les congés de formation syndicale devraient être inclus dans le 1^{er} chapitre titré « les congés rémunérés ».

Pour la participation des enseignants à une réunion d'information syndicale sur le temps de service, même si le décret 2012-224 du 16 février 20123 a introduit dans l'article 5 du décret 82-447 du 28 mai 1982 la notion « d'autorisation spéciale d'absence », cette expression ne peut avoir comme conséquence de considérer les participants aux réunions d'information syndicale comme « absents » puisqu'ils restent en service pendant ce temps. Les autorisations d'absence pour motif syndical relèvent d'ailleurs des articles 13 et 15 du décret 82-447 et non de l'article 5 qui porte sur les réunions syndicales.

Le contenu des différentes informations mentionnées dans cette partie mériteraient également d'être précisées.

Les deux premiers paragraphes donnent quelques précisions sur les autorisations d'absence pour motif syndical.

Si l'on admet qu'une information doive être donnée par rapport aux autorisations d'absence pour motif syndical dans la présente circulaire, la référence au texte doit être précisée. Les autorisations spéciales d'absence relèvent des articles 13 et 15 du décret 82-447 du 28 mai 1982.

Mais seules les autorisations relevant de l'article 13 font l'objet d'une information dans la circulaire. Si une information est donnée sur ce sujet, elle doit, à notre avis, l'être complètement, sauf à créer des malentendus inutiles.

Le paragraphe suivant concerne les réunions d'information syndicale.

Si l'on admet, comme nous l'avons montré plus haut, que les participants à ces réunions restent en service, un chapitre particulier devrait être consacré à ces réunions puisque qu'il ne s'agit ni de « congés rémunérés », ni de « congés non rémunérés », ni d' « autorisations d'absence ».

L'article 5 du décret 82-447 du 28 mai 1982 mentionne que « *chacun des membres du personnel a le droit de participer à l'une de ces réunions, dans la limite de trois heures par trimestre* ». Cette information qui précise le nombre d'heures trimestrielles et le nombre de réunions dans l'année nous semble importante à communiquer à l'ensemble des personnels.

Le délai d'au moins une semaine pour l'envoi du courrier que vous mentionnez pour pouvoir participer à une réunion d'information syndicale n'a pas de base réglementaire. S'il peut se justifier si la réunion d'information a lieu sur le temps de classe afin de pourvoir éventuellement au remplacement des participants, il n'a pas de justification pour les autres cas. A notre avis, cela doit être précisé.

Quant au dernier paragraphe qui donne quelques précisions sur les congés de formation syndicale, l'information se limite à rappeler les dispositions de l'article 2 du décret 84-474 du 15 juin 1984, qui précise le pourcentage d'autorisations par rapport au nombre total d'agents dans le service, il mentionne aussi que la possibilité de participer à un tel stage est soumise « aux nécessités absolues de service » et il précise le délai d'un mois pour formuler la demande.

La première information devrait, à notre sens, être communiquée aux organisations syndicales avec précision du quota accordé à chacune d'elle.

La deuxième ne correspond pas au libellé inclus dans le décret qui précise en son article 4 : « *Le bénéficiaire du congé ne peut être refusé que si les nécessités du fonctionnement du service s'y opposent* ».

Le rappel de l'article 3 qui est l'objet de la troisième information est incomplet en ce sens qu'il ne précise pas qu' « *à défaut de réponse expresse au plus tard le quinzième jour qui précède le début du stage ou de la session, le congé est réputé accordé* ».

C – Examens médicaux obligatoires liés à la grossesse et à la surveillance médicale de prévention en faveur des agents.

Concernant les examens médicaux liés à la grossesse, nous tenons à vous rappeler qu'il s'agit d'autorisations d'absence de droit pour se rendre aux examens médicaux obligatoires antérieurs ou postérieurs à l'accouchement comme prévu par le Code de la Santé Publique, et que diverses sanctions sont prévues par le Code de la Sécurité sociale au cas où les intéressées ne se soumettraient pas aux examens médicaux obligatoires.

LES AUTORISATION D'ABSENCE FACULTATIVES AVEC TRAITEMENT

A– Evènement familiaux

1. Mariage ou PACS. Il est écrit : « *l'autorisation d'absence est accordée à l'intéressé le jour de la cérémonie* ». Or la circulaire FP/7 n°002874 du 7 mai 2001 (et instruction n°7 du 23 mars 1950) indique précisément « *un maximum de cinq jours ouvrables* ». C'est cette formulation qui doit être retenue.

2. Autorisation d'absence liées à la naissance. Ce passage devrait être inclus dans le 1^{er} chapitre titré « les congés rémunérés ».

Par ailleurs, il est écrit « (...) *ces 3 jours doivent être pris dans les 15 jours suivant la naissance ou l'arrivée au foyer de l'enfant* », or la formulation de la circulaire FP/4 n° 1864 est « *3 jours pris dans une période de 15 jours entourant la date (...)* ». C'est cette formulation qui doit être retenue.

3. Absence pour enfant malade. Nous nous interrogeons sur le nombre de demi-journées mentionnées. Les textes parlent de « journées » et si elles sont transposées en ½ journées, le calcul n'est pas conforme au B.O. n°31 du 29 août 2003. Aussi nous demandons que le détail du décompte soit celui cité dans le B.O. n°31 du 29 août 2002 :

« *Le nombre de jours dans l'année est le suivant :*

- *si les deux parents peuvent bénéficier du dispositif, pour chacun : 6 jours pour un 100%, 5,5 pour un 90%, 5 pour un 80%, 3 pour un 50%*

- *si l'agent élève seul son enfant ou si le conjoint ne bénéficie d'aucune autorisation : 12 jours pour un 100%, 11 pour un 90%, 9,5 pour un 80%, 6 pour un 50%. »*

Enfin concernant la reprise de fonctions (page 8), il est écrit « (...) *je vous demande (...) de vous signaler auprès de votre supérieur hiérarchique dans les deux jours ouvrés précédant votre reprise* ». Nous nous étonnons d'une telle demande qui n'a pas de fondement réglementaire. L'arrêt de travail délivré par le médecin, dont vous demandez plus haut qu'il soit transmis dans les 48 heures, mentionne la date de fin de cet arrêt. Si leur arrêt de travail est prolongé par le médecin, les collègues informent leur directeur et/ou leur supérieur hiérarchique dès qu'ils ont connaissance du prolongement.