

SOMMAIRE

	Pages
1 - CONGE D'ACCOMPAGNEMENT D'UNE PERSONNE EN FIN DE VIE.....	2
11 - Caracteristiques.....	2
111 - Durée du congé.....	2
112 - Fin du congé.....	2
12 - Situation de l'agent.....	3
121 - Rémunération - activité professionnelle.....	3
122 - Nature et effets du congé.....	3
122.1 - Cas des fonctionnaires.....	3
122.2 - Cas du fonctionnaire stagiaire.....	3
13 - Dispositif du contrôle interne : risques majeurs.....	4
2 - AUTORISATION D'ABSENCE POUR L'EXERCICE DE L'ACTIVITE DE SAPEUR-POMPIER VOLONTAIRE ..	5

AUTRES ABSENCES

1 - CONGE D'ACCOMPAGNEMENT D'UNE PERSONNE EN FIN DE VIE

BRH 2000 RH 26

La loi n° 99-477 du 9 juin 1999, visant à garantir le droit à l'accès aux soins palliatifs, a créé un nouveau congé non rémunéré, le congé d'accompagnement d'une personne en fin de vie.

Ce congé concerne les fonctionnaires en activité ainsi que les agents contractuels de droit public et de droit privé.

La circulaire du 4 juillet 2000 a pour objet d'en préciser les conditions d'application sous réserve des dispositions à venir ([...] circulaire Fonction publique concernant les fonctionnaires et agents contractuels de droit public).

11 - CARACTERISTIQUES

Tout agent de La Poste, fonctionnaire [...], dont un ascendant, descendant ou une personne partageant son domicile fait l'objet de soins palliatifs, peut bénéficier d'un congé d'accompagnement d'une personne en fin de vie.

111 - Durée du congé

Le congé d'accompagnement d'une personne en fin de vie a une durée maximale de trois mois. L'agent doit envoyer une demande, au moins quinze jours avant le début du congé, informant son service de sa volonté de bénéficier du congé d'accompagnement d'une personne en fin de vie, ainsi qu'un certificat médical attestant que la personne accompagnée fait effectivement l'objet de soins palliatifs.

La demande est envoyée par lettre recommandée avec demande d'avis de réception ou remise en main propre au responsable hiérarchique.

En cas d'urgence absolue constatée par écrit par le médecin qui établit le certificat médical susvisé, le congé d'accompagnement d'une personne en fin de vie débute sans délai à la date de réception de la demande par l'employeur.

Dans l'hypothèse d'une demande initiale inférieure à la durée maximale, l'agent concerné peut demander la prorogation du congé en respectant le préavis prévu pour une demande initiale.

112 - Fin du congé

Le congé prend fin, soit :

- à l'expiration de la période de trois mois,
- dans les trois jours qui suivent le décès de la personne accompagnée,
- à une date antérieure.

Dans tous les cas, l'agent informe l'employeur de la date prévisible de son retour avec un préavis de **trois jours francs**.

A l'issue du congé, l'agent est réintégré dans son emploi.

[...]

12 - SITUATION DE L'AGENT

121 - Rémunération - activité professionnelle

Le congé d'accompagnement d'une personne en fin de vie est un congé non rémunéré.

L'agent en congé d'accompagnement d'une personne en fin de vie ou qui travaille à temps partiel pour ce motif ne peut exercer, par ailleurs, aucune activité professionnelle.

122 - Nature et effets du congé

La durée de ce congé est assimilée à une période de services effectifs. Elle ne peut être imputée sur la durée du congé annuel.

122.1 - Cas des fonctionnaires

a - Conséquences de l'assimilation de ce congé à des services effectifs

Ce congé étant assimilé à une période de services effectifs, sa durée entre en compte dans le calcul de l'ancienneté, à savoir :

- ancienneté de service,
- ancienneté d'échelon,
- ancienneté de grade.

b - Conséquences liées à l'absence de rémunération, sur l'évaluation des droits à pension

L'exigence d'une ancienneté de services civils et militaires effectifs minimale pour bénéficier de droits à pension ou pour bénéficier de certaines dispositions spécifiques susceptibles de précéder le départ à la retraite n'est pas affectée par cette absence.

122.2 - Cas du fonctionnaire stagiaire

Conformément à l'article 2 du décret n° 94-874 relatif aux stagiaires, le fonctionnaire stagiaire est soumis aux dispositions du titre II du statut général quand celles-ci ne sont pas contraires aux dispositions spécifiques intéressant les stagiaires.

En ce sens, le fonctionnaire stagiaire a vocation à bénéficier du congé d'accompagnement d'une personne en fin de vie dans les conditions définies pour les fonctionnaires titulaires.

En revanche, le congé d'accompagnement d'une personne en fin de vie, comme les autres congés non rémunérés, interrompt le stage. En conséquence, la titularisation ne peut intervenir qu'à la date à laquelle le stage a été complété pour atteindre sa durée normale.

[...]

13 - DISPOSITIF DU CONTROLE INTERNE : RISQUES MAJEURS

Il appartient au responsable des ressources humaines du NOD, aux personnes ayant reçu délégation de pouvoir ou de signature intervenant dans le processus d'octroi de congé et celles en charge de la gestion administrative de l'agent, de veiller à l'application stricte des règles de procédures décrites prévues et en particulier aux points suivants :

- la production du certificat médical,
- la suspension de la rémunération,
- la durée maximale du congé.

Le contrôle de premier degré (octroi du congé, suivi du bénéficiaire et réintégration à l'issue du congé) est assuré par le responsable RH du département.

Le contrôle de 2^{ème} degré est assuré par le responsable RH de la délégation.

Etape du processus	Risque	Conséquence du risque
Octroi du congé d'accompagnement	<ul style="list-style-type: none"> - L'agent n'est pas en position d'activité - Les droits à congé d'accompagnement ne sont pas vérifiés - Le certificat médical n'est pas fourni 	Congé d'accompagnement non justifié
Suivi du congé d'accompagnement	<ul style="list-style-type: none"> - La durée du congé d'accompagnement ne fait pas l'objet d'un suivi - Situation administrative du salarié non prise en compte dans le système d'information - Absence de lien avec le service de paie - Exercice illégal d'une activité privée pendant le congé d'accompagnement 	<ul style="list-style-type: none"> - Dépassement de la durée maximale de 3 mois - L'agent continue à être rémunéré pendant le congé d'accompagnement
Fin du congé d'accompagnement	<ul style="list-style-type: none"> - Fin prématurée du congé non prise en compte - Problème de réintégration sur le poste 	<ul style="list-style-type: none"> - Le congé continue à courir sans droit - Situations administrative et pécuniaire de l'agent non conformes.

2 - AUTORISATION D'ABSENCE POUR L'EXERCICE DE L'ACTIVITE DE SAPEUR- POMPIER VOLONTAIRE

(Voir Recueil PB chapitre 8 : cumul d'activités publiques)

- Autorisation de cumul d'un emploi à La Poste et de l'activité de sapeur-pompier volontaire.