

SOMMAIRE

1 - 2 - CONGES ET ABSENCES POUR RAISONS FAMILIALES ET DE SANTE	2
3 - CONGES ET ABSENCES POUR MOTIFS PERSONNELS OU PROFESSIONNELS	7
4 - CONGES ET ABSENCES POUR ACTIVITES D'INTERET GENERAL	9
5 - CONGES ET ABSENCES POUR ACTIVITES POLITIQUES	12
6 - ABSENCES LIEES AUX OBLIGATIONS DE LA DEFENSE NATIONALE	14
7 - CONGES POUR FORMATION	15

Récapitulatif des congés et absences en vigueur à La Poste et des droits liés à l'ancienneté

NDS n°18
du 30.03.07

1 - 2 - CONGES ET ABSENCES POUR RAISONS FAMILIALES ET DE SANTE

Nature du congé ou de l'absence	Ancienneté détenue (ou requise) par le salarié lors / pour l'obtention du congé ou de l'absence	Durée du congé ou de l'absence	Rémunération ou non du salarié par l'employeur	Réintégration ou reprise d'activité à l'issue du congé ou de l'absence	Prise en compte ou non du congé ou de l'absence pour la détermination des avantages liés à l'ancienneté	Ouvre droit à congés payés
Absence pour maladie	≥ 3 mois	jusqu'à la date indiquée sur le certificat médical	100% du salaire brut pendant 45 jours continus ou discontinus ⁽¹⁾	oui et sous réserve de l'aptitude si absence > 30 jours	oui	oui
	si < 3 mois		non		non	non
Visites médicales du travail et examens médicaux à la demande de La Poste			oui	nc	oui	oui
Affection de longue durée (congé grave maladie)	3 mois	jusqu'à la date indiquée sur le certificat médical, maximum 3 ans	100 % du salaire brut pendant 45 jours continus ou discontinus ⁽¹⁾	oui et sous réserve d'aptitude	oui	oui
Accident du travail ou maladie professionnelle	néant	jusqu'à la date indiquée sur le certificat médical	100% du salaire brut pendant 45 jours continus ou discontinus ⁽¹⁾	oui, sous réserve d'aptitude (si accident > 30 jours)	oui ⁽²⁾	oui (dans la limite d'un an)

(1) Pourcentage, déduction faite des IJ éventuellement versées par la Sécurité Sociale.

(2) Services effectifs dans la limite d'un an pour ce qui concerne les droits à congés payés (FRHD 94.15 du 18.03.94 2^{ème} alinéa).

Nature du congé ou de l'absence	Ancienneté détenue (ou requise) par le salarié lors / pour l'obtention du congé ou de l'absence	Durée du congé ou de l'absence	Rémunération ou non du salarié par l'employeur	Réintégration ou reprise d'activité à l'issue du congé ou de l'absence	Prise en compte ou non du congé ou de l'absence pour la détermination des avantages liés à l'ancienneté	Ouvre droit à congés payés
Congé de maternité	≥ 3 mois (pour l'indemnisation employeur du congé maternité)	durée légale (Code de SS)	100% du salaire net, déduction faite des indemnités versées par la CPAM	oui (sous réserve d'aptitude à la visite médicale de reprise)	oui	oui
	si < 3 mois (idem)		non ⁽¹⁾		non	oui
Examens médicaux liés à la grossesse et à l'accouchement (L.1225-16 du Code du Travail)		½ journée par examen pour la femme enceinte	oui	oui	oui	oui
		3 examens médicaux obligatoires maximum pour le conjoint de la femme enceinte ou la personne liée à elle par un PACS ou vivant maritalement				
Assistance médicale à la procréation (L.1225-16 du Code du Travail)		3 examens médicaux obligatoires maximum pour le conjoint de la femme enceinte ou la personne liée à elle par un PACS ou vivant maritalement	oui	oui	oui	oui
Congé de naissance ou d'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption		3 jours ouvrables	oui	oui	oui	oui
Congé de paternité et d'accueil de l'enfant	< ou égal à 3 mois ou plus	25 ou 32 jours calendaires (naissances multiples)	Non	oui	oui	oui
	si > 3 mois	25 ou 32 jours calendaires (naissances multiples)	100% du salaire net, déduction faite des indemnités versées par la CPAM	oui	oui	oui

(1) Rémunération à reconstituer pour le calcul de l'indemnité de congés payés ;

Nature du congé ou de l'absence	Ancienneté détenue (ou requise) par le salarié lors / pour l'obtention du congé ou de l'absence	Durée du congé ou de l'absence	Rémunération ou non du salarié par l'employeur	Réintégration ou reprise d'activité à l'issue du congé ou de l'absence	Prise en compte ou non du congé ou de l'absence pour la détermination des avantages liés à l'ancienneté	Ouvre droit à congés payés
Don d'ovocytes		½ journée par examen	oui	oui	oui	oui
Congé d'adoption (décompté en jours calendaires)	≥ 3 mois (pour l'indemnisation employeur du congé maternité)	16 semaines ⁽¹⁾ 18 semaines ⁽²⁾ 22 semaines ⁽³⁾	100% du salaire net, déduction faite des indemnités versées par la CPAM	oui (sous réserve d'aptitude à la visite médicale de reprise)	oui	oui
	si < 3 mois (idem)		non ⁽³⁾		non	oui
Congé en vue de l'adoption pour se rendre à l'étranger ou dans les DOM-TOM		6 semaines	non	oui	non	oui
Garde jeune enfant (≤ 12 ans)	néant	une fois obligations hebdomadaires + un jour, avec possibilité de doublement de la durée	oui	oui	oui	oui
Congé parental d'éducation ⁽⁴⁾⁽⁵⁾	1 an	durée initiale 1 an maximum renouvelable 2 fois jusqu'au 3 ^{ème} anniversaire de l'enfant	non, possibilité d'attribution d'une allocation par la CAF	oui	moitié de la durée	non
Congé parental d'éducation enfant adopté de moins de 16 ans	1 an	enfant adopté de moins de 3 ans : 3 ans maximum	non, possibilité d'attribution d'une allocation par la CAF	oui	moitié de la durée	non
		enfant adopté entre 3 ans et 16 ans : 1 an maximum				
Congé postnatal ⁽⁶⁾	néant	1 an maximum	non	priorité de réembauchage pendant 1 an	non	non

(1) 16 semaines au plus pour les 2 premiers enfants arrivant au foyer. (INSTRUCTION_2021_64).

(2) 18 semaines lorsque l'adoption porte à 3 ou plus le nombre d'enfants dont le salarié ou le foyer assume la charge. (INSTRUCTION_2021_64).

(3) 22 semaines en cas d'adoptions multiples. (INSTRUCTION_2021_64).

(4) Possibilité d'activité à temps partiel.

(5) Délai de demande de congé : 1 mois après le congé maternité ou 2 mois dans les autres cas / délai de demande de réintégration : 1 mois en cas de reprise anticipée sinon la reprise est automatique.

(6) Délai de demande de congé : 15 jours ou 2 mois après la naissance ou arrivée de l'enfant au foyer / délai de demande de réembauchage : dans l'année qui suit le départ en congé. Si réembauchage, prise en compte dans l'ancienneté de la période antérieure et postérieure à la rupture du contrat de travail.

Nature du congé ou de l'absence	Ancienneté détenue (ou requise) par le salarié lors / pour l'obtention du congé ou de l'absence	Durée du congé ou de l'absence	Rémunération ou non du salarié par l'employeur	Réintégration ou reprise d'activité à l'issue du congé ou de l'absence	Prise en compte ou non du congé ou de l'absence pour la détermination des avantages liés à l'ancienneté	Ouvre droit à congés payés
Congé sans traitement pour élever un enfant de moins de 8 ans ⁽¹⁾	1 an	1 an renouvelable jusqu'aux 8 ans de l'enfant mais limité à 5 ans dans la carrière	non	oui	non	non
Don de moelle osseuse (PC 2) (ASA)		7 jours	oui	oui	oui	oui
Maladie grave enfant (< 16 ans) (PC 2)	néant	3 jours	oui	oui	oui	oui
Maladie très grave d'un proche parent	néant	3 jours	oui	oui	oui	oui
Annonce de la survenue d'un handicap chez un enfant	néant	2 jours	oui	oui	oui	oui
Contingent supplémentaire pour enfant handicapé titulaire d'une carte d'invalidité à 50% et plus sans limite d'âge	néant	1 fois obligations hebdomadaires + 1 jour avec doublement pour les familles monoparentales	oui	oui	oui	oui
ASA pour enfant handicapé	néant	4 demi-journées	oui	oui	oui	oui
Congé de présence parentale ⁽⁵⁾	néant	310 jours ouverts sur 3 ans, sauf exceptions	non, possibilité d'attribution d'une allocation (AJPP) par la CAF	oui	oui	Non
Congé de solidarité familiale ⁽²⁾	néant	3 mois (renouvelable 1 fois)	non	oui	oui	non
ASA aidant familial	néant	3 jours	oui	oui	oui	oui
ASA au titre de la vie avec son handicap	néant	3 jours ⁽³⁾⁽⁴⁾	oui	oui	oui	oui
ASA maladie chronique	néant	1 jour ⁽⁴⁾	oui	oui	oui	oui

(1) Délai de demande de réintégration : 1 mois avant le terme du congé sans traitement si la durée est supérieure à 1 an.

(2) Possibilité d'activité à temps partiel.

(3) 3 jours par an peuvent être reportés sur l'année suivante.

(4) Pris en journée ou demi-journée.

(5) INSTRUCTION_2022_7

Nature du congé ou de l'absence	Ancienneté détenue (ou requise) par le salarié lors / pour l'obtention du congé ou de l'absence	Durée du congé ou de l'absence	Rémunération ou non du salarié par l'employeur	Réintégration ou reprise d'activité à l'issue du congé ou de l'absence	Prise en compte ou non du congé ou de l'absence pour la détermination des avantages liés à l'ancienneté	Ouvre droit à congés payés
Absence membres commission rendant des avis sur adoption		durée réunion et trajet	oui	oui	non	oui
Mariage ou PACS	néant	5 jours ouvrables + éventuellement délais de route	oui	oui	oui	oui
Mariage enfant (art. L.3142-1 du Code du Travail)	néant	1 jour	oui	oui	oui	oui
Décès d'un parent proche (PC 2 + Code du Travail) ⁽¹⁾	néant	3 jours ouvrables + éventuellement délais de route	oui	oui	oui	oui
Décès d'un enfant de 25 ans ou plus	néant	5 jours ouvrables éventuellement délais de route	oui	oui	oui	oui
Décès d'un enfant de moins de 25 ans ⁽²⁾	néant	7 jours ouvrés éventuellement délais de route	oui	oui	oui	oui
Congé de deuil ⁽³⁾	néant	8 jours calendaires	100% du salaire net, déduction faite des indemnités versées par la CPAM	oui	oui	oui
Décès petit enfant, arrière grands-parents, gendre, belle-fille	néant	1 jour ouvrable + éventuellement délais de route	oui	oui	oui	oui
Hospitalisation d'un parent proche ⁽⁴⁾	néant	Temps nécessaire pour accomplir la démarche dans la limite d'1 journée	oui	oui	oui	oui
Accompagnement d'un parent proche en consultation médicale		aménagement horaire				

(1) Parent proche : conjoint, concubin, pacs, père-mère, beau-père, belle-mère, grands-parents, frère, sœur, parent du conjoint.

(2) Ou quel que soit son âge si l'enfant décédé était lui-même parent, en cas de décès d'une personne âgée de moins de 25 ans à sa charge effective et permanente.

(3) Lorsque l'enfant est âgé de moins de 25 ans, en cas de décès d'une personne âgée de moins de 25 ans à sa charge effective et permanente (cf. Recueil PC2 chapitre 1 §45 du Guide Mémento).

(4) 1 journée pour l'entrée et une journée pour la sortie de l'hôpital si nuitée. Pour les salariés travaillant la nuit cette ASA pourra être prise la nuit précédente ou suivant l'hospitalisation.

3 - CONGES ET ABSENCES POUR MOTIFS PERSONNELS OU PROFESSIONNELS

Nature du congé ou de l'absence	Ancienneté détenue (ou requise) par le salarié lors / pour l'obtention du congé ou de l'absence	Durée du congé ou de l'absence	Rémunération ou non du salarié par l'employeur	Réintégration ou reprise d'activité à l'issue du congé ou de l'absence	Prise en compte ou non du congé ou de l'absence pour la détermination des avantages liés à l'ancienneté	Ouvre droit à congés payés
Congés payés et RC		congés payés : 5 fois les obligations hebdomadaires du service ou établissement	oui	oui	oui	oui
Jours fériés			oui	oui	oui	oui
Grève			non	oui	oui	oui
Mise à pied conservatoire ⁽¹⁾	en fonction de la procédure disciplinaire		oui		oui	oui
Mise à pied disciplinaire		en fonction de la sanction prononcée	non ou maintenue en partie (art.73 de la Convention Commune)	oui	non	non
Congé sabbatique ⁽²⁾	3 ans continus ou non à La Poste et 6 ans d'activité professionnelle	> ou = 6 mois < ou = 11 mois (12 mois en cas de demande d'aide financière ACE)	non	oui	non	non
	ne pas avoir bénéficié au cours des 6 années précédentes d'un congé sabbatique, d'un congé pour création d'entreprise ou d'un congé de formation d'une durée d'au moins 6 mois					
Congé non payé	néant	pas de limitation prévue	non	oui	non	non
Congé pour création ou reprise d'entreprise	24 mois consécutifs ou non	1 an renouvelable 1 fois	non	oui	non	non
	ne pas avoir bénéficié d'un tel congé au cours des 3 années précédentes					
Congé supplémentaire pour création d'entreprise	5 ans	12 mois après le congé légal pour création d'entreprise en cas de congé sabbatique impossible ou 12 mois suite à temps partiel pour création d'entreprise (maxi 2 ans), renouvelable 2 fois	non	oui	non	non

(1) La mise à pied conservatoire est rémunérée par l'employeur.

(2) Délai de demande de congé : 3 mois par LR + AR.

Nature du congé ou de l'absence	Ancienneté détenue (ou requise) par le salarié lors / pour l'obtention du congé ou de l'absence	Durée du congé ou de l'absence	Rémunération ou non du salarié par l'employeur	Réintégration ou reprise d'activité à l'issue du congé ou de l'absence	Prise en compte ou non du congé ou de l'absence pour la détermination des avantages liés à l'ancienneté	Ouvre droit à congés payés
Congé de Soutien à la Reconversion Professionnelle (SRP)	5 ans en activité les 12 derniers mois ⁽¹⁾	12 mois calendaires consécutifs renouvelable 1 seule fois	non Versement d'une indemnité financière	possible	non	non
ne pas avoir bénéficié d'une aide financière dans le cadre d'un autre dispositif de mobilité externe						
Mobilité Volontaire Sécurisée (MVS)	24 mois minimum, consécutifs ou non dans le Groupe être salarié de La Poste SA en CDI ⁽²⁾	CDI : 12 mois maximum non renouvelable CDD : uniquement pour la Fonction publique : 36 mois maximum en 1 ou plusieurs fois	non uniquement pour CDI vers l'ESS, sous conditions, indemnité financière en cas de perte de rémunération ⁽³⁾	au cours ou au terme de l'absence	non	non
Congé d'enseignement ou de recherche et d'innovation ^{(4) (5)}	1 an	1 an	non	oui	non	non
ASA à caractère social ⁽⁵⁾		5 jours maximum à demander au moins un mois avant la tenue de la réunion statutaire	oui	oui	oui	oui
Jours de déménagement		2 jours ⁽⁶⁾ dans le cadre d'une mobilité professionnelle 3 jours pour un changement de résidence personnelle vers et depuis la Corse ou un DOM	oui	oui	oui	oui

(1) Ne pas avoir obtenu la prise en charge d'une demande de Plan de Transition Professionnelle (PTP) (DECISION_2021_686).

(2) DECISION_2021_366.

(3) Accompagnement financier mobilité secteur ESS (DECISION_2021_365).

(4) INSTRUCTION_2022_8

(5) Possibilité d'activité à temps partiel.

(6) Pris sur le temps de travail.

4 - CONGES ET ABSENCES POUR ACTIVITES D'INTERET GENERAL

Nature du congé ou de l'absence	Ancienneté requise du salarié pour l'obtention du congé ou de l'absence	Durée du congé ou de l'absence	Rémunération ou non du salarié par l'employeur	Réintégration ou reprise d'activité à l'issue du congé ou de l'absence	Prise en compte ou non du congé ou de l'absence pour la détermination des avantages liés à l'ancienneté	Ouvre droit à congés payés
ASA fonctions prud'homales		temps nécessaire à l'exercice des fonctions	oui, pendant les heures de travail. En dehors, indemnisation par l'Etat	oui	oui	oui
ASA Défenseur syndical ⁽¹⁾		temps nécessaire à l'exercice des fonctions dans la limite de 10 h / mois	oui	oui	oui	oui
Congé de formation pour l'exercice de fonctions prud'homales ⁽²⁾		6 semaines maximales par mandat au titre de la formation continue et 5 jours par mandat au titre de la formation initiale	oui	oui	oui	oui
Congé de formation pour l'exercice de défenseur syndical ⁽²⁾		2 semaines par période de 4 ans suivant la publication de la liste des défenseurs syndicaux sur laquelle il est inscrit	oui	oui	oui	oui
Assesseurs des tribunaux des affaires de Sécurité Sociale		Temps nécessaire pour se rendre et participer aux audiences	non	oui	oui	non
Jurés d'assises		Temps nécessaire pour la session d'assise	non ⁽³⁾ indemnités directement perçues par l'agent	oui	oui	non

⁽¹⁾ Recueil PB chapitre 11 du Guide Mémento.

⁽²⁾ Délai de demande de congé : LR + AR 30 jours avant si congé ≥ 3 jours et 15 jours avant dans les autres cas.

⁽³⁾ Rémunérations à reconstituer pour le calcul de l'indemnité de congés payés.

Nature du congé ou de l'absence	Ancienneté requise du salarié pour l'obtention du congé ou de l'absence	Durée du congé ou de l'absence	Rémunération ou non du salarié par l'employeur	Réintégration ou reprise d'activité à l'issue du congé ou de l'absence	Prise en compte ou non du congé ou de l'absence pour la détermination des avantages liés à l'ancienneté	Ouvre droit à congés payés
Administrateurs d'organismes de Sécurité Sociale		temps nécessaire pour se rendre et participer aux séances plénières du conseil d'administration et des commissions	oui, mais l'employeur est remboursé par l'organisme	oui	oui	oui
Elections des administrateurs de caisses Sécurité Sociale			oui	oui	oui	oui
Administrateurs d'un office HLM ⁽¹⁾		temps nécessaire à l'exercice des fonctions	oui	oui	oui	oui
ASA pour formation pour exercice des fonctions d'administrat- -Feurs d'organismes de SS			non	oui	non	non
Formation membres CHSCT		3 jours minima pour les membres nouvellement désignés + formation de perfectionnement	oui	oui	oui	oui
ASA participation jury d'examen ou instance d'emploi et formation ⁽²⁾		temps nécessaire pour participer aux réunions et instances	oui	oui	oui	oui
Temps pour siéger dans les organismes s'occupant d'immigrés			oui	oui	oui	oui

(1) FRHD 97.20 du 18.06.97.

(2) Délai de demande 15 jours calendaires à l'avance (INSTRUCTION_2021_51 du 06.07.2021).

Nature du congé ou de l'absence	Ancienneté requise du salarié pour l'obtention du congé ou de l'absence	Durée du congé ou de l'absence	Rémunération ou non du salarié par l'employeur	Réintégration ou reprise d'activité à l'issue du congé ou de l'absence	Prise en compte ou non du congé ou de l'absence pour la détermination des avantages liés à l'ancienneté	Ouvre droit à congés payés
Congé pour aider les victimes de catastrophes naturelles ⁽¹⁾		20 jours ouvrables par an	non	oui	non	non
Représentants de parents d'élèves ⁽²⁾ - Organisation et déroulement des élections aux conseils d'établissement - Participation à certaines réunions, conseils et commissions dans les établissements scolaires			oui	oui	oui	oui

(1) Délai de demande de congé : 24 h.

(2) RH 1997 RH 97 du 14.11.97.

5 - CONGES ET ABSENCES POUR ACTIVITES POLITIQUES

Nature du congé ou de l'absence	Ancienneté requise du salarié pour l'obtention du congé ou de l'absence	Durée du congé ou de l'absence	Rémunération ou non du salarié par l'employeur	Réintégration ou reprise d'activité à l'issue du congé ou de l'absence	Prise en compte ou non du congé ou de l'absence pour la détermination des avantages liés à l'ancienneté	Ouvre droit à congés payés
- Postiers titulaires d'un mandat local (1) <u>Crédit d'heures</u>		Forfaitaire et trimestriel dépend du mandat exercé	non ⁽²⁾	oui	oui	non
Postiers titulaires d'un mandat local (1) <u>Congé formation</u>		18 jours pour tous les types de mandats et quel que soit le nombre de mandats détenus	non ⁽²⁾	oui	oui	non
Participation à une campagne électorale (BRH CORP DRHG-2020-078 du 29.06.2020 §1)		20 jours ouvrables pour candidat à 1 mandat parlementaire 10 jours pour candidature à 1 mandat de député au Parlement européen, de conseiller municipal, de Conseiller départemental de conseiller régional, de conseiller de l'assemblée de Corse et de conseiller à la métropole de Lyon	non ⁽²⁾	oui	oui	oui

(1) Les mandats concernés sont les suivants : maires, adjoints aux maires, présidents ou vice-présidents des communautés de communes présidents ou vice-présidents ayant délégation de l'exécutif du conseil départemental ou du conseil régional, présidents et vice-présidents de métropole, communauté d'agglomération et communauté urbaine (BRH CORP DRHG-078 du 29.06.2020 §2).

(2) Rémunération à reconstituer pour le calcul de l'indemnité de congés payés.

Nature du congé ou de l'absence	Ancienneté requise du salarié pour l'obtention du congé ou de l'absence	Durée du congé ou de l'absence	Rémunération ou non du salarié par l'employeur	Réintégration ou reprise d'activité à l'issue du congé ou de l'absence	Prise en compte ou non du congé ou de l'absence pour la détermination des avantages liés à l'ancienneté	Ouvre droit à congés payés
Congé pour mandat parlementaire (BRH CORP DRHG-2020-078 du 29.06.2020) ⁽¹⁾	1 an	durée du mandat	non	oui, à expiration du mandat non, si réélection 5 ans et plus (priorité de réembauchage)	non ⁽²⁾	non
- Postiers titulaires d'un mandat local (Régional, départemental, Municipal) <u>Facilités en temps</u>		temps nécessaire pour se rendre participer - aux séances des conseils, - aux réunions des commissions, - aux réunions des assemblées délibérantes et des bureaux des organismes où il a été désigné pour représenter la commune, le département ou la région ainsi que les communautés (4)	non ⁽³⁾	oui	oui	oui

⁽¹⁾ Délai de demande de congé : 15 j avec LR + AR / délai de demande de réintégration : 2 mois avec LR + AR.

⁽²⁾ A la fin de son mandat parlementaire, le salarié qui retourne dans son entreprise bénéficie de tous les avantages acquis par les salariés de sa catégorie durant l'exercice de son mandat (augmentation de salaire, congés supplémentaires...). En revanche, le salarié réélu puis ensuite réembauché ne bénéficie que des avantages acquis au moment de son départ.

⁽³⁾ Rémunération à reconstituer pour le calcul de l'indemnité de congés payés.

⁽⁴⁾ Les membres du conseil des communautés de communes, des communautés d'agglomération, des communautés urbaines et des métropoles.

6 - ABSENCES LIEES AUX OBLIGATIONS DE LA DEFENSE NATIONALE⁽¹⁾

Nature du congé ou de l'absence	Ancienneté requise du salarié pour l'obtention du congé ou de l'absence	Durée du congé ou de l'absence	Rémunération ou non du salarié par l'employeur	Réintégration ou reprise d'activité à l'issue du congé ou de l'absence	Prise en compte ou non du congé ou de l'absence pour la détermination des avantages liés à l'ancienneté	Ouvre droit à congés payés
ASA appel de préparation à la défense		1 jour	oui	oui	oui	oui
Volontariat civil		6 à 24 mois	non	oui	non ⁽²⁾	oui
Réserve militaire opérationnelle (BRH CORP-DRHG-2017-029 du 09.02.17)		20 jours annuels	oui dans la limite maximale de 20 jours par an	oui	oui	oui

⁽¹⁾ Recueil du Guide Mémento PZ.

⁽²⁾ Prise en compte ancienneté uniquement pour la retraite.

7 - CONGES POUR FORMATION

Nature du congé ou de l'absence	Ancienneté requise du salarié pour l'obtention du congé ou de l'absence	Durée du congé ou de l'absence	Rémunération ou non du salarié par l'employeur	Réintégration ou reprise d'activité à l'issue du congé ou de l'absence	Prise en compte ou non du congé ou de l'absence pour la détermination des avantages liés à l'ancienneté	Ouvre droit à congés payés
Formation professionnelle			oui		oui	oui
Formation à la sécurité			oui		oui	oui
Congé de transition professionnelle	24 mois dont 12 mois à La Poste	1 an ou 1200 h	non ⁽¹⁾	oui	oui	oui
Congé de bilan de compétences	5 ans dont 12 mois à La Poste	24 h	non ⁽¹⁾	oui	oui	oui
Formation économique, sociale et syndicale		12 jours par an (pris en une ou plusieurs fois [2 jours minimum à chaque fois]) 18 jours pour les formateurs	oui		Oui	oui
Congé pour examen du système éducatif	24 mois dont 12 à La Poste	2 jour/an ⁽²⁾	oui	oui	oui	oui
Congé de formation des jeunes salariés	3 mois à La Poste	< ou = 200 heures par an	oui	oui	oui	oui
Congé de formation des cadres et animateurs de la jeunesse		6 jours par an	non ⁽³⁾	oui	oui	oui
Congé pour l'exercice à titre bénévole de responsabilités associatives		6 jours ouvrables par an	non ⁽³⁾	oui	oui	oui
Congé de formation mutualiste		9 jours par an	non ⁽³⁾	oui	oui	oui

⁽¹⁾ Rémunération prise en charge par le FONGECIF (avance de salaire par La Poste et remboursement par le FONGECIF).

⁽²⁾ Ou temps nécessaire pour passer les examens.

⁽³⁾ Pas d'obligation à la charge de l'employeur.