

Annexe à la délibération 2021 26

Règlement des congés et des autorisations d'absence du Syndicat Mixte Autolib' et Vélib' Métropole

Sommaire

I/ Le cadre réglementaire	p. 4
1.1 Le champ d'application du règlement.....	p. 5
1.2 Le calcul des 1607 heures annuelles	p. 5
1.3 Les garanties minimales.....	p. 6
1.4 La notion de temps de travail	p. 6
1.4.1 Le temps de travail effectif.....	p. 6
1.4.2 Le temps partiel	p. 7
II/ L'organisation du temps de travail	p. 7
2.1 Les cycles de travail	p. 7 à 8
2.2 Les cycles annuels	p. 9
2.3 Les temps de pause	p. 9
2.3.1 La pause méridienne	p. 9
2.4 Les heures supplémentaires et complémentaires	p. 9 à 10
2.5 La journée de solidarité	p. 10
2.6 Les dispositions relatives à la qualité de vie au travail	p. 10
2.6.1 Le télétravail.....	p. 10
2.6.2 Le droit à la déconnexion	p. 10

III/ Les congés légaux, RTT et absences	p. 11
3.1 Les principes des congés annuels	p. 11
3.2 Le calcul des droits à congés	p. 12
3.3 La gestion des congés annuels	p. 12
3.3.1 Les modalités de pose des congés annuels	p. 12
3.3.2 Les modalités de report des congés annuels.....	p. 13
3.4 Les Absences pour Réduction du Temps de Travail (ARTT).....	p. 13
3.4.1 Les jours de RTT	p.13 à 14
3.4.2 La gestion des RTT.....	p. 14
3.4.3 Les dispositions spécifiques liées au mode de décompte des RTT	p. 15
3.5 Jour(s) supplémentaire(s) attribué(s) au motif du fractionnement.....	p. 15
3.6 Les congés bonifiés et des ressortissants d'origine étrangère.....	p. 16 à 17
3.7 Les absences pour raison médicale.....	p. 17
3.7.1 La journée de carence	p. 17
3.7.2 L'accident de service	p. 17
3.7.3 Le temps partiel thérapeutique.....	p. 18
3.7.4 Le congé de proche aidant.....	p. 19
3.7.5 L'absence pour congé de solidarité familiale	p. 20
3.8 Les congés à la suite de l'arrivée d'un enfant ou en cas d'adoption	p. 20
3.8.1 Le congé maternité	p. 20 à 22
3.8.2 Les autorisations d'absence liées à la maternité.....	p. 22 à 23
3.8.3 Le congé paternité	p. 23
3.8.4 Le congé d'adoption	p. 24
3.8.5 Le congé de naissance ou d'adoption.....	p. 24
3.8.6 Le congé parental	p. 24 à 26
3.9 Le don de jours de repos	p. 26
3.9.1 Principe du dispositif	p. 26
3.9.2 Procédure du don.....	p. 26 à 27
3.10 Le cumul d'activités	p. 27 à 28

IV/ Le compte épargne temps (CET)	p. 28
4.1 Le droit au CET	p. 28
4.2 Les modalités d'ouverture	p. 28
4.3 Les modalités d'alimentation	p. 28 à 29
4.4 Les modalités d'utilisation	p. 30
4.5 La conservation des jours de CET	p. 30
4.6 La clôture du CET.....	p. 31
V/ Les Autorisations spéciales d'absence (ASA)	p. 31 à 36

I/ Le cadre réglementaire

- Loi n° 83 634 du 13 juillet 1983 modifiée : portant droits et obligations des fonctionnaires, article 21.
- Loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée : portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale articles 7-1 et 136.
- Loi n° 2001-2 du 3 janvier 2001 relative à la résorption de l'emploi précaire et la modernisation du recrutement dans la fonction publique ainsi qu'au temps de travail dans la fonction publique territoriale.
- Loi n° 2004-626 du 30 juin 2004 relative à la solidarité pour l'autonomie des personnes âgées et des personnes handicapées.
- Loi n° 2010-751 du 5 juillet 2010 relative à la rénovation du dialogue social et comportant diverses dispositions relatives à la fonction publique.
- Loi n° 2014-459 du 9 mai 2014 permettant le don de jours de repos à un parent d'un enfant gravement malade.
- Loi n° 2014-873 du 4 août 2014 modifiée pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes
- Loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique
- Décret n°87-602 du 30 juillet 1987 modifié pris pour l'application de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et relatif à l'organisation des comités médicaux, aux conditions d'aptitude physique et au régime des congés de maladie des fonctionnaires territoriaux ;
- Décret n°2000-815 du 25 août 2000 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la fonction publique de l'État et dans la magistrature
- Décret n° 2001 623 du 12 juillet 2001 pris pour l'application de l'article 7-1 de la loi n° 84 53 du 26 janvier 1984 relatif à l'aménagement et la réduction du temps de travail dans la fonction publique territoriale.
- Décret n° 2002-60 du 14 janvier 2002 relatif aux indemnités horaires pour travaux supplémentaires.
- Décret n° 2004-777 du 29 juillet 2004 relatif aux modalités d'organisation du temps partiel
- Décret n° 2004-878 du 26 août 2004 relatif au compte épargne-temps dans la fonction publique territoriale.
- Décret n° 2015-580 du 28 mai 2015 permettant à un agent public civil le don de jours de repos un autre agent public parent d'un enfant gravement malade.
- Décret n° 2016-151 du 11 février 2016 relatif aux conditions et modalités de mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique et la magistrature.
- Décret n° 2018-1305 du 27 décembre 2018 relatif à la conservation des jours épargnés sur le CET.
- 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.
- Décret n° 2020-851 du 2 juillet 2020 portant réforme des congés bonifiés dans la fonction publique.
- Décret n° 2020-1492 du 30 novembre 2020 portant diverses dispositions relatives au congé de présence parentale et au congé de solidarité familiale dans la fonction publique.
- Décret n° 2020-1557 du 8 décembre 2020 relatif au congé de proche aidant dans la fonction publique.

1.1 Le champ d'application du règlement

Le présent règlement est applicable aux agents employés par le Syndicat, aux personnels de droit public quel que soit leurs temps de travail à l'exception des agents en contrat de vacation (un arrêté est fixé par agent définissant les modalités d'engagement) qui bénéficient toutefois des mêmes garanties au temps de travail ou de repos.

Sont donc concernés par ce règlement, sans préjudice des dispositions législatives et réglementaires spécifiquement applicables à certains personnels :

- Les fonctionnaires titulaires et stagiaires ;
- Les agents en détachement ou mis à disposition du Syndicat ;
- Les agents contractuels de droit public ;

Ne sont pas concernés :

- Les agents en contrat de vacation ;
- Les agents mis à disposition ou en détachement auprès d'autres organismes ou collectivités pendant la durée de la mise à disposition ou du détachement.

1.2 Le calcul des 1607 heures annuelles

Le calcul de la durée du temps de travail s'opère de la manière suivante :

365 jours auxquels sont déduits 104 jours de repos hebdomadaires, 25 jours de congés annuels et un forfait de 8 jours fériés.

Soit 137 jours non travaillés et 228 jours travaillés que l'on ramène à la durée hebdomadaire du service, soit 1596 h arrondies à 1600 h.

La loi n°2004-626 du 30 juin 2004 modifiée, ajoute 7h à ce décompte, au titre de la journée de solidarité, pour un total réglementaire de 1607 heures.

La **durée annuelle du travail effectif** est donc calculée comme suit :

Nombre de jours annuels	365
- 52 week-ends	- 104 jours
- Jours fériés	- 8 jours (forfait)
= Nombre de jours ouvrés	= 253
Congés annuels	= 5 x nombre de jours travaillés par semaine (5 par principe) = 25
Nombre de jours travaillés	253 - 25 = 228 jours
Temps de travail / jour	7 heures
Temps de travail annuel	228 x 7 = 1596, soit environ 1600 heures
Journée de solidarité	+ 7 h
Temps de travail annualisé	1607 heures

1.3 Les garanties minimales

L'organisation du temps de travail doit respecter les garanties minimales suivantes fixées par l'article 3 du décret n 2000-815 du 25 août 2000 :

- La durée hebdomadaire du travail effectif, heures supplémentaires comprises, ne peut excéder ni quarante-huit heures au cours d'une même semaine, ni quarante-quatre heures de moyenne sur une période quelconque de douze semaines consécutives. Le repos hebdomadaire, comprenant en principe le dimanche, ne peut être inférieur à trente-cinq heures.
- La durée quotidienne de travail ne peut excéder dix heures.
- Les agents bénéficient d'un repos minimum quotidien de onze heures.
- L'amplitude maximale de la journée de travail est fixée à douze heures.
- Le travail de nuit comprend au moins la période comprise entre 22 heures et 5 heures ou une autre période de sept heures consécutives comprise entre 22 heures et 7 heures.
- Aucun temps de travail quotidien ne peut atteindre six heures sans que les agents bénéficient d'un temps de pause d'une durée minimale de vingt minutes.

Il ne peut être dérogé aux garanties minimales que dans deux situations précises :

- Lorsque l'objet même du service public en cause l'exige en permanence, notamment pour la protection des personnes et des biens (par décret en Conseil d'État qui détermine les contreparties accordées aux catégories d'agents concernés)
- Lorsque des circonstances exceptionnelles, mais prévisibles le justifient et pour une période limitée, par décision de l'autorité territoriale : en ce cas, les membres du comité technique doivent être immédiatement informés.

1.4 La notion de temps de travail

1.4.1 Le temps de travail effectif

La durée du travail effectif s'entend comme le temps pendant lequel les agents sont à la disposition de leur employeur et doivent se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles. Lorsque l'agent est en arrêt maladie, il est en position d'activité, mais il n'est pas en situation de travail effectif.

Ces 2 notions sont indispensables car :

- lorsque l'agent est en position de travail, cela est considéré comme du travail effectif et cela ouvre droit à congé et RTT ;
- lorsqu'un agent est en arrêt de travail, il est en position d'activité, cela ouvre droit à congé, mais ne génère pas de jour RTT.

Ne sont pas assimilés à du temps de travail effectif :

- Le temps de pause méridienne fixé à 45 minutes par le Syndicat, sauf quand il est demandé expressément à l'agent de ne pas quitter son poste par nécessité de service.
- Les congés annuels et congés bonifiés.
- Les jours fractionnés (« jours pris hors période ») n'entrent pas dans le décompte de la durée annuelle du travail car ils constituent des droits individuels.

1.4.2 Le temps partiel (cf délibération relative aux modalités)

Les jours fériés ne sont pas récupérables s'ils tombent un jour où l'agent ne travaille pas du fait de son temps partiel.

Pour les droits à l'avancement d'échelon, de grade, la promotion interne ou la formation, les périodes de travail à temps partiel sont assimilées à des périodes à temps complet.

Les droits à la retraite sont calculés au prorata du temps effectivement travaillé.

La durée des congés est calculée en fonction du pourcentage du temps partiel.

Les fonctionnaires à temps partiel peuvent bénéficier des congés bonifiés.

L'autorisation de travail à temps partiel est suspendue pendant la durée du congé maternité, d'adoption et paternité. L'agent est rétabli dans les droits des fonctionnaires exerçant à temps plein. Les agents travaillant à temps partiel ont droit aux mêmes congés que ceux à temps plein.

Pendant le congé maladie, ils perçoivent une fraction de la rémunération à laquelle ils auraient eu droit à temps plein. A l'issue du congé maladie, l'agent recouvre ses droits à temps plein. En cas de longue maladie ou longue durée, si l'agent a été autorisé à exercer à temps partiel, il ne recouvre ses droits à temps plein que lorsque son congé est prolongé au-delà de la période pour laquelle il était à temps partiel.

L'agent à temps partiel perçoit une fraction de traitement, de l'indemnité de résidence et des primes et indemnités afférentes au grade et à l'échelon ou l'emploi, égale au rapport entre la durée hebdomadaire du service effectué et la durée résultant des obligations hebdomadaires de service fixées pour les agents de même grade exerçant les mêmes fonctions dans l'administration ou le service concerné. Il en va de même pour la bonification indiciaire. Le supplément familial de traitement ne peut être inférieur au montant minimum versé aux fonctionnaires travaillant à temps plein ayant le même nombre d'enfants à charge.

Le cumul d'activité pour les agents à temps partiel est en principe interdit. L'article 25 septies de la loi statutaire et l'article 6 du décret n°2017-105 du 27 janvier 2017 prévoient les cas de dérogation.

II/ L'organisation du temps de travail

2.1 Les cycles de travail

Un cycle de travail est une période de référence d'organisation du temps de travail dont la durée se répète à l'identique d'un cycle à l'autre tout au long de l'année.

Un cycle de travail peut être hebdomadaire (il se répète alors chaque semaine de façon identique), ou annuel (il comporte alors des temps de travail différents par périodes données, exemple 30 heures / semaine en période hivernale et 40h en période estivale, soit une moyenne de 35h par semaine).

2.1 Les cycles de travail (suite)

Cycle de 5 jours hebdomadaire

Temps de travail hebdomadaire	Nombre d'heures par jours	Nombre d'RTT générés	Congés annuels
35,15	7h03	1	25
36,30	7h18	9	
37,30	7h30	15	
38,20	7h40	20	

Cycle de 4,5 et 4 jours hebdomadaire

Les fonctions comportant des interventions régulières dans l'espace public (notamment les fonctions de contrôle des prestations du service Velib' Métropole sur les stations et sur les vélos) ne sont pas éligibles aux cycles de 4,5 et 4 jours. Toutes les autres fonctions exercées au Syndicat y sont éligibles.

Temps de travail hebdomadaire	Nombre d'heures journalier par cycle de travail		Nombre d'RTT générés		Congés annuels	
	4 Jours	4,5 Jours	4 Jours	4,5 Jours	4 Jours	4,5 Jours
35,15	8h48	7h48	1	1	20	22,5
36,30	9h07	8h06	7	8		
37,30	9h22	8h20	12	13,5		
38,20	9h35	8h31	16	18		

Le cycle ainsi que le temps de travail hebdomadaire choisis sont valables un an, renouvelable par tacite reconduction.

La diversité des cycles de travail proposés permet une plus grande souplesse et flexibilité organisationnelle et une meilleure articulation vie professionnelle/vie privée pour les agents.

En fonction de la durée hebdomadaire retenue, dès lors qu'elle dépasse 35 heures, il en résultera, afin de respecter le seuil annuel d'heures de travail, une ou plusieurs journées de RTT.

La réalisation de la journée de solidarité se fait par la déduction d'un jour de RTT.

Le cycle en alternance entre 4, 4,5 et 5 jours est en adéquation avec la politique égalité femme/homme et pour garantir une meilleure qualité de vie au travail quand le choix le permet.

2.2 Les cycles annuels

L'annualisation du temps de travail permet d'organiser le travail en cycles de durées diversifiées, pour tenir compte des fluctuations de l'activité au cours de l'année, organisée selon des périodes hautes et basses ou en fonction des conditions climatiques.

Le travail en cycle annuel doit respecter les garanties minimales relatives au temps de travail. Chaque cycle contient la définition des bornes horaires de travail (c'est-à-dire des bornes maximales dans lesquelles le planning est défini et non des horaires du planning de l'agent). Le temps de travail est décompté sur la base d'une durée annuelle de 1 607 heures, sans préjudice des heures supplémentaires susceptibles d'être effectuées.

Les agents bénéficient d'un planning prévisionnel annuel, établi dans les conditions du règlement de service, faisant apparaître :

- Les jours et les horaires effectivement travaillés par l'agent (y compris le cas échéant, les jours fériés) ;
- Les périodes de congés annuels fixes ou les plages durant lesquelles ces congés doivent être pris, y compris les jours de fractionnement.

Les cycles annuels pourraient s'appliquer aux agents de terrain (contrôleurs)

2.3 Les temps de pause

2.3.1 La pause méridienne

Bien que la réglementation n'impose pas de durée minimale, l'ensemble des agents bénéficie d'un temps de pause méridienne d'une durée minimale de 45 minutes, sous réserve de la prise en compte des nécessités de service. Un temps de pause méridienne supérieur peut être fixé en respectant l'amplitude journalière et la durée quotidienne du travail. La pause méridienne peut être fixée entre 11h30 et 14h30.

La pause méridienne ne constitue pas du temps de travail effectif.

2.4 Les heures supplémentaires et complémentaires

Les heures supplémentaires correspondent aux heures réalisées à la demande du supérieur hiérarchique, au-delà de la durée de travail définie par le cycle de travail ou au-delà de la durée de temps de travail hebdomadaire. Les heures supplémentaires ont un caractère exceptionnel et sont toujours accomplies à la demande de l'encadrement pour garantir l'exécution des missions du service public.

Si elles ne sont pas exceptionnelles, elles doivent être intégrées dans le cycle de travail de l'agent.

Lorsqu'il y a dépassement des bornes définies par le cycle de travail, les heures supplémentaires effectuées à la demande du supérieur hiérarchique font l'objet d'une récupération horaire pour nécessité de service.

L'encadrant est tenu de déclarer les heures supplémentaires et leur motif.

Les heures supplémentaires sont récupérées ou rémunérées. Une même heure supplémentaire ne peut donner lieu à la fois à indemnisation et à récupération.

2.4 Les heures supplémentaires et complémentaires (suite)

Le nombre d'heures supplémentaires, qu'elles soient payées ou récupérées, ne peut dépasser un contingent mensuel de 25 heures par agent ; ce quota est proratisé pour les agents à temps partiel.

Sont éligibles aux IHTS : les agents à temps complet et à temps partiel, titulaires et contractuels, de catégorie C et de catégorie B, effectuant des heures supplémentaires, en raison des nécessités de service et à la demande du supérieur hiérarchique. Ces heures sont rémunérées conformément aux taux en vigueur.

2.5 La journée de solidarité

La journée de solidarité est destinée au financement d'actions en faveur de l'autonomie des personnes âgées ou handicapées. Elle prend la forme d'une journée supplémentaire de travail non rémunérée d'une durée de 7 heures ; elle est proratisée pour les agents à temps partiel.

Pour l'ensemble des agents, la journée de solidarité est incluse dans le temps de travail portant la durée annuelle de service à 1 607 heures et sera accomplie par la pose obligatoire d'une journée de RTT. Il n'est pas possible de recourir à une journée de congé annuel pour la réalisation de la journée de solidarité.

Pour les agents en cycle annuel, la journée de solidarité se fait par le lissage des heures prévues sur l'année, permettant le travail des sept heures susvisées.

2.6 Les dispositions relatives à la qualité de vie au travail

2.6.1 Le télétravail

Le télétravail fait l'objet d'un règlement spécifique (cf charte du télétravail).

2.6.2 Le droit à la déconnexion

Les dispositions inscrites dans le présent règlement, notamment celles relatives au temps partiel sur autorisation, au télétravail, à la gestion des RTT concourent à l'objectif de favoriser la conciliation vie professionnelle et vie personnelle.

Il est rappelé ici que les agents du Syndicat sont invités à ne pas envoyer de mails professionnels avant 7h et après 19h30 sur leurs jours travaillés, et bénéficient du droit de ne pas répondre aux éventuels mails reçus en dehors de leurs horaires et cycles hebdomadaires de travail sans que cela ne puisse leur porter préjudice.

III/ Les congés légaux, RTT et absences

3.1 Les principes des congés annuels

Tout agent en position d'activité a droit à un congé annuel rémunéré (art. 21 loi n° 83-634 du 13 juil. 1983, et art. 57 1° loi n° 84-53 du 26 janv. 1984).

Ce congé est d'une durée égale à 5 fois les obligations hebdomadaires de service pour une année de service accompli du 1er janvier au 31 décembre (décret n°85-1250 du 26 nov. 1985).

Sont concernés les fonctionnaires stagiaires et titulaires et les agents contractuels de droit public.

Nombre de jours travaillés hebdomadaire	Droit à congés en jours ouvrés
5 jours	25 jours
4,5 jours	22,5 jours
4 jours	20 jours

La période de référence couvre l'année civile du 1^{er} janvier au 31 décembre. A cet égard, les agents n'ont pas la possibilité de poser des congés par anticipation en puisant dans leurs droits à congés de l'année suivante. Toutefois, à titre exceptionnel et après validation du directeur général, il pourrait être dérogé à cette règle.

Les congés suivants, liés à la position d'activité (art. 57 loi n°84-53 du 26 janv. 1984), ou les congés accordés pour accomplir des périodes d'instruction militaire, sont comptés dans les services accomplis pour apprécier les droits à congés, à savoir :

- Tous les congés de maladie : congé de maladie ordinaire, congé de longue maladie, congé de longue durée, congé pour accident de service ou maladie ayant une cause exceptionnelle
- Le congé de maternité, le congé de paternité et le congé d'adoption,
- Le congé de présence parentale,
- Les congés de formation : formation professionnelle, bilan de compétences, validation des acquis de l'expérience, formation syndicale, formation de cadres de jeunesse,
- Le congé de solidarité familiale.
- Le congé pour siéger auprès d'une association ou d'une mutuelle.

3.2 Le calcul des droits à congés

	Semaine de 5 jours	Semaine de 4,5 jours	Semaine de 4 jours
Nombre de jours de congés annuels	25	22,5	20
Nombre de jours de congés pour bénéficier d'une semaine de congés	5	4,5	4
Nombre de jours travaillés à l'année (hors RTT)	228	205	182

3.3 La gestion des congés annuels

3.3.1 Les modalités de pose des congés annuels

Le décompte des jours de congés s'effectue par journées ou par demi-journées ; le calcul et le décompte des droits à congés en heures n'étant pas prévu par la réglementation. Lors de la pose des congés, le décompte se fait selon le temps hebdomadaire habituellement travaillé par l'agent.

Il est conseillé d'échelonner les congés annuels sur toute l'année afin d'éviter la désorganisation des services, notamment en juillet et août. Il appartient à chaque supérieur hiérarchique de définir les règles permettant de garantir la continuité et l'efficacité du service.

La totalité des congés annuels de l'année N doit, en principe, être prise avant le 31 décembre. Le report d'une année sur l'autre peut être toutefois admis jusqu'au 30 avril de l'année N+1.

Les demandes de jours de congés doivent être présentées à la validation du supérieur hiérarchique.

Un agent qui s'absente sans avoir reçu l'autorisation de partir en congés se place en position irrégulière. De même, en l'absence de service fait, le Syndicat doit procéder à une retenue sur salaire correspondant au nombre de jours d'absence non autorisées. L'agent peut, en outre, faire l'objet d'une procédure disciplinaire. Par ailleurs, le refus d'un congé annuel ne peut être fondé que sur l'un des motifs suivants : nécessité de service, seuil minimum d'effectif du service.

L'absence du service pour congés ne peut excéder 31 jours calendaires consécutifs (samedi, dimanche et jours fériés inclus), hormis :

- Le report des congés annuels après maladie ;
- L'utilisation des jours épargnés au titre d'un compte épargne temps.

3.3.2 Les modalités de report des congés annuels

Les congés annuels doivent être pris sur l'année civile, soit entre le 1^{er} janvier et le 31 décembre de l'année en cours.

Les congés non pris sur cette période peuvent être reportés comme cité auparavant, à l'exception des congés annuels non pris en raison de congés de maladie ou d'accident de service. Les agents ayant ainsi été absents pour raison de santé ont droit au report d'un maximum de 20 jours de congés annuels (seuil à proratiser pour les agents travaillant moins de 5 jours par semaine) au cours d'une période de 15 mois à compter de la date d'extinction du droit au congé annuel.

Dans le cas d'un retour en temps partiel thérapeutique, les congés reportés et calculés au prorata de la quotité de travail accordé, sont pris à la convenance de l'agent et peuvent notamment être utilisés au terme de la période de temps partiel dans la limite de 15 mois.

Les agents titulaires ou contractuels, pour lesquels une période de maladie surviendrait avant ou pendant une période de congé annuel fixée, verront leur solde recredité du nombre de jours de congé annuel qui coïncide avec la période d'incapacité de travail.

Les agents titulaires et stagiaires ne peuvent pas prétendre à une indemnisation pour les congés non pris, sauf à leur départ en retraite pour les congés non pris du fait d'une indisponibilité pour maladie.

Les agents contractuels qui n'ont pas pu, du fait de l'administration, bénéficier de tout ou partie de leurs congés annuels ont droit au terme de leur contrat à une indemnité compensatrice de congés payés.

En cas de décès du bénéficiaire des congés payés, ses ayants droits sont indemnisés.

3.4 Les Absences pour Réduction du Temps de Travail (ARTT)

3.4.1 Les jours de RTT

Les jours de réduction du temps de travail, dits jours de RTT, constituent une compensation, sous la forme de jours de repos, un mode d'organisation du temps de travail fixant une durée hebdomadaire de travail supérieure à 35 heures hebdomadaires toute l'année. Ils sont générés par le travail accompli au-delà de la durée légale de travail dans la limite des plafonds fixés pour chaque cycle de travail.

Les RTT peuvent bénéficier à l'ensemble des agents répondant aux conditions d'octroi, à l'exception des agents nommés sur des postes à temps non complet qui ne génèrent quant à eux pas de jours de RTT.

Pour les agents exerçant leurs fonctions à temps partiel, le nombre de jours de RTT est proratisé à hauteur de leur quotité de travail, sur la base des droits ouverts pour un agent à temps complet soumis au même régime de temps de travail. Pour faciliter la gestion des jours d'absence, le nombre est arrondi à la demi-journée supérieure.

Le tableau ci-après précise les types d'absences qui génèrent ou pas des droits RTT.

Absences	Oui	Non
Maladie ordinaire		X
Congé de grave maladie		X
Congé de longue maladie		X
Congé de longue durée		X
Congé pour maladie professionnelle		X
Congé pour accident de service		X
Congé pour accident de travail		X
Congé pris au titre du CET	X	
Congé bonifié	X	
Congé de maternité		X
Congé paternité		X
Congé d'adoption		X
Congé de présence parentale		X
Congé de solidarité familiale /congé de proche aidant		X
Congé pour période de service militaire, d'instruction militaire ou dans la réserve		X
Congé de formation professionnelle	X	
Formation et absence syndicale	X	
Autorisations d'absences		X
Jours de grève		X
Exclusion temporaire de fonction		X
Congé pour lequel la rémunération est suspendue		X

3.4.2 La gestion des RTT

Les demandes d'absences ARTT et leur planification sont soumises aux mêmes conditions que les jours de congés annuels, par journée ou demi-journée, sur les journées normalement travaillées par l'agent et avant ou après des jours de congés annuels ainsi qu'entre deux périodes de congés annuels.

Les jours ARTT sont à prendre au cours de l'année civile et jusqu'au 31 décembre de l'année. Les jours de RTT non pris sur l'année peuvent être versés sur le compte épargne temps selon les règles définies ; sinon ils seront considérés comme perdus.

Les agents contractuels bénéficiant de RTT doivent impérativement les poser avant l'issue de leur contrat. A défaut, ils seront perdus. Les jours de RTT ne peuvent pas faire l'objet d'une indemnisation financière au terme d'un contrat d'engagement.

3.4.3 Les dispositions spécifiques liées au mode de décompte des RTT

Les jours ARTT ne sont dus qu'à la condition de compenser des périodes effectivement travaillées. Les situations d'absence du service qui engendrent une réduction des droits à l'acquisition annuelle de jours de RTT sont les absences pour raison de santé.

Cette règle s'applique également aux agents exerçant leurs fonctions à temps partiel au prorata de leur quotité de travail.

Ces motifs d'absence réduisent à due proportion le nombre de jours de RTT acquis annuellement pour les agents qui se sont absentés. Un quotient de réduction du nombre de jours de RTT est calculé de la manière suivante, arrondi à la journée supérieure :

Un agent travaillant à temps plein 37h30 par semaine sur un cycle de 5 jours, génère 15 RTT par an. Le quotient de réduction du nombre de jours de RTT : Q est égal à $228 / 15 = 15,2$. Ainsi lorsque son absence atteint 15 jours par an, une journée de RTT est déduite du capital de 15 jours (2 jours lorsque l'absence atteint 30 jours, etc.).

Pour les agents à temps partiel, le calcul est proratisé en fonction de leur quotité de travail. Le décompte des jours de RTT à retrancher du crédit de RTT annuels de l'agent est réalisé au fur et à mesure, dès que l'agent est placé en congés de maladie et que le nombre de jours de congés atteint « Q ».

3.5 Jour(s) supplémentaire(s) attribué(s) au motif du fractionnement

Des jours supplémentaires sont attribués lorsque l'agent utilise ses congés annuels en dehors de la période comprise entre le 1er mai et le 31 octobre.

Ces jours supplémentaires, dits "jours de fractionnement", doivent obligatoirement être accordés aux fonctionnaires et agents contractuels, qui remplissent les conditions pour en bénéficier :

- il est attribué un jour supplémentaire, si l'agent a pris 5, 6 ou 7 jours de congés en dehors de la période comprise entre le 1er mai et le 31 octobre,
- il est attribué 2 jours de congés supplémentaires lorsque l'agent a pris au moins 8 jours de congé en dehors de la période considérée.

Ces jours doivent être pris au 31 décembre de l'année civile. Toutefois, ils peuvent être reportés dans les mêmes conditions de report que les congés annuels.

Ces jours supplémentaires ne sont pas proratisés pour les agents exerçant à temps partiel ou à temps non complet. Ils peuvent par ailleurs être épargnés sur le compte épargne temps.

3.6 Les congés bonifiés et des ressortissants d'origine étrangère

Les congés bonifiés :

Les bénéficiaires : l'agent peut bénéficier du congé bonifié pour retourner sur le territoire où se trouve le centre de ses intérêts moraux et matériels selon les 3 conditions suivantes :

- Etre fonctionnaire titulaire en position d'activité à temps complet ou non complet ;
- Travailler en métropole ;
- Etre originaire d'un département d'outre-mer (DOM) ou de Saint-Barthélemy, Saint Martin ou Saint-Pierre-et-Miquelon.

Le droit à congé est établi en fonction de certains critères justifiant du centre des intérêts moraux et matériels, par exemple :

Domicile des père et mère ou, sinon, des plus proches parents ;
Propriété ou location de biens fonciers ;
Domicile avant l'entrée dans l'administration ;
Lieu de naissance ;
Bénéfice antérieur d'un congé bonifié.
Ces critères, non cumulatifs, ne sont pas exhaustifs.

La durée maximale du congé bonifié est fixée à 31 jours consécutifs. Les agents peuvent bénéficier d'un congé bonifié tous les 2 ans et doivent justifier de 24 mois de services ininterrompus. Les services sont pris en compte à partir de la date de la nomination en tant que stagiaire (ou de la titularisation lorsqu'elle n'est pas précédée d'un stage).

L'agent bénéficie, de la part du Syndicat, d'une prise en charge totale de ses frais de transport aérien et de ceux de ses enfants à charge au titre de la législation sur les allocations familiales. Les frais de transport du conjoint sont aussi intégralement pris en charge, si les ressources sont inférieures à 18 552 brut par an (selon le revenu fiscal de l'année précédant celle du congé bonifié). L'agent bénéficie de ces prises en charge, sous réserve des nécessités de service, dans les 12 mois suivant les 24 mois de services interrompus vous ouvrant droit au congé bonifié. La prise en charge des frais de voyage s'effectue sur la base du tarif le plus économique en vigueur. Les frais de transport pris en charge sont les frais de voyage aller/retour de l'aéroport international d'embarquement à l'aéroport international de débarquement. Les frais de transport effectué à l'intérieur du Dom ou en métropole ne sont pas pris en charge.

Un complément de rémunération, appelé indemnité de cherté de vie, est versé. Le montant de cette indemnité dépend du lieu de congé.

Les congés des ressortissants d'origine étrangère :

Conformément à l'article 4 du décret n° 85-1250 du 26 novembre 1985 relatif aux congés annuels des fonctionnaires territoriaux, "l'absence du service ne peut excéder trente et un jours consécutifs". Toutefois, cette disposition ne s'applique pas aux fonctionnaires et agents autorisés exceptionnellement à cumuler leurs congés annuels pour se rendre dans leur pays d'origine ou pour accompagner leurs conjoints se rendant dans leur pays d'origine ».

Sous réserve de justifier de son origine étrangère, selon les mêmes critères que les congés bonifiés, de celle de son conjoint ou de l'un de ses ascendants au 1^{er} degré, l'agent est autorisé à cumuler ses congés de deux années.

La demande devra parvenir au supérieur hiérarchique, au moins 4 mois avant la date de départ souhaitée. L'avis de ce dernier sera transmis à l'agent 2 mois avant le départ souhaité. A défaut, l'accord sera implicite.

Cette disposition n'est pas cumulable avec un Compte Epargne Temps, sauf l'année du départ à la retraite de l'agent.

3.7 Les absences pour raison médicale

Tout agent titulaire, stagiaire ou contractuel doit transmettre son arrêt de travail par voie postale ou par mail à la DRH dans les 48 heures à compter de la date d'établissement de l'arrêt de travail.

3.7.1 La journée de carence

La journée de carence est appliquée sur le 1^{er} jour d'absence lorsque l'agent est en congé de maladie ordinaire. Le premier jour de congé maladie appelé « jour de carence » n'est pas rémunéré. Cependant, il ne s'applique pas dans les cas suivants :

- si, entre 2 congés de maladie ordinaire et pour la même cause, l'agent n'a pas repris le travail plus de 48 heures ;
- aux femmes enceintes (congé de maladie accordé après la période de grossesse et avant le début du congé maternité et congés supplémentaires en cas de grossesse pathologique) ;
- aux congés de longue maladie, de longue durée, aux arrêts consécutifs à un accident de travail ou une maladie professionnelle.

3.7.2 L'accident de service

L'agent victime d'un accident de service doit en informer son supérieur hiérarchique et la DRH dans les plus brefs délais puis produire un certificat médical sur un formulaire spécifique qui fixe la nature et le siège des lésions en résultant.

La présomption d'imputabilité n'existe pas ; c'est l'agent, qu'il soit titulaire, stagiaire ou contractuel, qui doit apporter la preuve de l'imputabilité au service.

3.7.3 Le temps partiel thérapeutique

Le temps partiel thérapeutique peut être accordé à un agent titulaire, stagiaire dans les cas suivants :

- Lorsque la reprise des fonctions à temps partiel est reconnue comme étant de nature à favoriser son état de santé ;
- Lorsqu'une rééducation ou une réadaptation professionnelle est nécessaire pour retrouver un emploi compatible avec son état de santé.

Un agent peut être placé en temps partiel thérapeutique dans les cas suivants :

- Après un congé de maladie ordinaire ;
- Après un congé de longue maladie ou de longue durée ;
- Après un congé pour accident de service ou maladie professionnelle.

Aucune durée minimale d'arrêt de travail n'est exigée préalablement à la mise en place du temps partiel thérapeutique.

L'agent contractuel en activité qui satisfait aux critères définis par l'article L. 323-3 du code de la sécurité sociale peut, sur présentation d'un certificat médical, être autorisé à accomplir un service à temps partiel pour raison thérapeutique.

Le temps partiel thérapeutique est accordé :

Pour une période de trois mois renouvelables dans la limite d'un an pour une même affection après un congé de maladie ordinaire, de longue maladie ou de longue durée ;

Pour une durée maximale de six mois, renouvelable une fois après un congé pour accident de service ou maladie professionnelle.

La durée maximale du temps partiel thérapeutique est fixée à un an pour une même affection, entendue au sens strict.

Le temps partiel thérapeutique ne peut être inférieur au mi-temps. La quotité de travail peut donc être fixée à 50%, 60%, 70%, 80%, 90%, de la durée de service de l'agent. L'agent placé en temps partiel thérapeutique perçoit l'intégralité de son traitement, du supplément familial et de l'indemnité de résidence, quelle que soit la quotité de travail accordée.

En cas de temps partiel thérapeutique, les droits à congés annuels et les jours de RTT sont calculés au prorata de la quotité de travail effective de l'agent.

Les périodes de temps partiel sont considérées comme du temps plein pour :

- la détermination des droits à l'avancement d'échelon et de grade ;
- la constitution et la liquidation des droits à pension de retraite ;
- l'ouverture des droits à un nouveau congé de longue maladie.

3.7.4 Le congé de proche aidant

Le congé de proche aidant permet aux fonctionnaires titulaires et stagiaires et aux contractuels de droit public de cesser temporairement leur activité ou de travailler à temps partiel pour s'occuper d'un proche handicapé ou en perte d'autonomie grave. La durée du congé est fixée à trois mois maximum renouvelables dans la limite d'un an sur l'ensemble de la carrière. Il peut être pris de manière continue ou fractionné en période d'au moins une journée sous forme d'un temps partiel. La personne accompagnée par l'agent, qui présente un handicap ou une perte d'autonomie d'une particulière gravité, peut être :

- La personne avec qui l'agent est en couple ;
- Son ascendant, son descendant, l'enfant dont il assume la charge (au sens des prestations familiales) ou son collatéral jusqu'au 4^e degré (frère, sœur, tante, oncle, cousin germain, neveu, nièce,) ;
- L'ascendant, le descendant ou le collatéral jusqu'au 4^e degré de son époux, son concubin ou son partenaire de PACS ;
- Une personne âgée ou handicapée avec laquelle il réside ou avec laquelle il entretient des liens étroits et stables, 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.

La demande doit être faite par écrit au moins un mois avant le début du congé. S'il s'agit d'un renouvellement, la demande doit être faite 15 jours avant le terme du congé. Cette demande doit être accompagnée de pièces justificatives.

Il peut être mis fin par anticipation au congé dans les cas suivants :

- Décès de la personne aidée ;
- Admission dans un établissement de la personne aidée ;
- Diminution importante des ressources du fonctionnaire ;
- Recours à l'aide à domicile pour la personne aidée ;
- Congé de proche aidant pris par un autre membre de la famille ;
- Nécessité liée à l'état de santé du fonctionnaire.

Il doit dans ce cas informer l'autorité territoriale 15 jours avant l'effet de la mesure, 8 jours dans le cas d'un décès.

Pendant le congé, l'agent reste affecté dans son emploi. Si dans l'intervalle, celui-ci est supprimé, le fonctionnaire pourra être réaffecté dans un autre emploi.

Le congé proche aidant n'est pas rémunéré par l'employeur et ne génère ni congé régulier, ni ARTT. La durée passée dans le congé de proche aidant est assimilée à une période de service effectif et est prise en compte pour la constitution et la liquidation des droits à pension.

3.7.5 L'absence pour congé de solidarité familiale

Selon les articles 57 et 136 de la loi du 26 janvier 1984, les fonctionnaires titulaires et stagiaires et les contractuels de droit public peuvent prétendre à un congé de solidarité familiale lorsqu'un ascendant, un descendant, un frère, une sœur, une personne partageant le même domicile ou l'ayant désigné comme sa personne de confiance au sens de l'article L.1111-6 du code de la santé publique, souffre d'une pathologie mettant en jeu le pronostic vital ou se trouve en phase avancée ou terminale d'affection grave et incurable, quelle qu'en soit la cause.

Ce congé est accordé sur demande écrite accompagnée d'un certificat médical attestant l'état de santé de la personne accompagnée, pour une durée maximale de trois mois (renouvelable une fois) sur une période continue ou fractionnable par période d'au moins 7 jours consécutifs (dont la durée cumulée ne peut être supérieure à 6 mois) ou sous la forme d'un temps partiel (50%,60%,70% ou 80% pour une durée maximale de 3 mois renouvelable une fois).

Le congé de solidarité familiale prend fin soit à l'expiration de la période de trois mois, soit dans les trois jours qui suivent le décès de la personne accompagnée, soit à une date antérieure. La durée de ce congé est assimilée à une période de service effectif et n'a donc pas de conséquences sur le nombre de congé annuels. Les agents bénéficiant de ce congé subissent une proratisation de leurs jours d'ARTT. Le congé de solidarité familiale n'est pas rémunéré.

Le fonctionnaire stagiaire a droit au congé de solidarité familiale dans les mêmes conditions que les agents titulaires avec les conséquences suivantes :

- la durée du stage est prolongée du nombre de jours utilisés au titre du congé de solidarité familiale et le cas échéant, du nombre de demi-journées de congé de présence parentale utilisées ;
- le congé de solidarité familiale est pris en compte à la titularisation pour l'intégralité de sa durée dans le service retenu pour le classement et l'avancement.

3.8 Les congés à la suite de l'arrivée d'un enfant ou en cas d'adoption

3.8.1 Le congé maternité

Le congé maternité permet à tout agent de s'arrêter de travailler. Il comprend le congé prénatal (pendant la grossesse) et le congé postnatal (après l'accouchement). L'agent doit être en position d'activité et fournir un certificat de grossesse à son administration avant la fin de la 14^e semaine de grossesse.

La durée du congé maternité dépend du nombre d'enfants à naître et du nombre d'enfants déjà à charge :

Enfants à naître	Durée du congé prénatal	Durée du congé post natal
1er ou 2 ^e	6 semaines	10 semaines
3 ^e et plus	8 semaines	18 semaines
Jumeaux	12 semaines	22 semaines
Triplés ou plus	24 semaines	22 semaines

Après avis médical favorable, l'agent peut :

- Renoncer à une partie de son congé, mais il doit obligatoirement cesser de travailler au moins 8 semaines dont 6 après l'accouchement.
- Reporter une partie de son congé prénatal après l'accouchement, dans la limite de 3 semaines. En cas d'arrêt maladie pendant la période reportée, le report est annulé et le congé prénatal reprend au 1^{er} jour de l'arrêt.
- Reporter une partie du congé postnatal sur le congé prénatal :
 - A partir du 3^e enfant, report de 2 semaines maximum sur le congé prénatal. Le congé total est alors de 10 semaines avant et 16 semaines après la naissance.
 - Pour la naissance de jumeaux, report de 4 semaines maximum sur le congé prénatal. Le congé total est alors de 16 semaines avant et 18 semaines après la naissance.

- Congés supplémentaires en cas de grossesse pathologique :

Dans le cadre d'une grossesse pathologique, le congé prénatal peut aussi être augmenté dans la limite de 2 semaines qui peuvent être prises à tout moment de la grossesse dès lors que celle-ci est déclarée. Aucune disposition n'impose que les 2 semaines de repos supplémentaires précèdent immédiatement le début du congé de maternité. Si cette période supplémentaire n'a pu être prise intégralement par suite d'un accouchement prématuré, aucun report de la durée non prise n'est possible, puisque le motif même du repos supplémentaire, état pathologique lié à la grossesse, disparaît du fait de l'accouchement.

Des congés supplémentaires peuvent être accordés, sur prescription médicale, en cas d'état pathologique lié à l'accouchement pour une durée de 4 semaines après le congé postnatal.

Cas particuliers :

En cas d'accouchement après la date prévue, le congé prénatal est prolongé jusqu'à la date de l'accouchement sans que le congé postnatal soit réduit.

En cas d'accouchement prématuré, moins de 6 semaines avant la date prévue, le congé prénatal non utilisé est reporté après l'accouchement.

En cas d'accouchement prématuré au moins 6 semaines avant la date prévue, exigeant l'hospitalisation de l'enfant, l'agent bénéficie d'une période supplémentaire de congé maternité. La durée de cette période supplémentaire est égale au nombre de jours compris entre la date effective de l'accouchement et le début du congé prénatal prévu.

En cas d'hospitalisation de l'enfant au-delà de la 6^e semaine après sa naissance, l'agent peut choisir de reprendre le travail. L'agent doit prendre la période de congé postnatal non utilisée dès la fin de l'hospitalisation de l'enfant.

Lorsque l'enfant décède après sa naissance, l'agent conserve son congé postnatal. En cas de décès lié à une naissance prématurée, l'agent a droit au congé maternité en totalité si l'enfant est né viable. Le seuil de viabilité se situe à 22 semaines d'aménorrhée ou si le fœtus pesait au moins 500 grammes. Dans le cas contraire, l'agent est placé en congé de maladie ordinaire.

En cas de décès de la mère après la naissance de l'enfant, le père fonctionnaire peut bénéficier du congé postnatal pour la durée restant à courir et reporter son congé de paternité à la fin de celui-ci.

Si le père de l'enfant ne demande pas à bénéficier du congé postnatal restant à courir, il est accordé à la personne qui vivait en couple avec la mère.

Durant leur congé maternité, les agents à temps partiel sont rétablis dans les droits des agents exerçant leurs fonctions à temps plein qui bénéficient de l'intégralité de leur traitement.

Le temps passé en congé maternité est considéré comme du temps d'activité pour la retraite et est pris en compte pour l'avancement.

3.8.2 Les autorisations d'absence liées à la maternité

Les autorisations d'absence citées ci-dessous sont autorisées, sous réserve des nécessités de service :

OBJET	DURÉE	OBSERVATIONS
Aménagement des horaires de travail	Dans la limite maximale d'une heure par jour	Autorisation accordée sur demande de l'agent et sur avis du médecin ou de la médecine professionnelle, à partir du 3 ^e mois de grossesse compte tenu des nécessités des horaires du service.
Séances préparatoires à l'accouchement	Durée des séances	L'accouchement par la méthode psychoprophylactique nécessite plusieurs séances de préparation s'échelonnant sur les derniers mois de la grossesse. Lorsque ces séances ne peuvent avoir lieu en dehors des heures de services, des autorisations d'absences peuvent être accordées par l'autorité territoriale, sur avis du médecin chargé de la prévention
Examens médicaux obligatoires : sept examens prénataux et un postnatal	Durée de l'examen	Autorisation accordée de droit. Le conjoint de la femme enceinte bénéficie également d'une autorisation d'absence pour se rendre à trois de ces examens médicaux obligatoires

Allaitement ou utilisation d'un tire-lait	Dans la limite d'une heure par jour à prendre en 2 fois	<p>Pendant un an à compter de la naissance, les mères allaitant leur enfant disposent d'une heure par jour durant les heures de travail, à raison de 30 minutes le matin et 30 minutes l'après-midi. Les moments où sont prises ces pauses sont négociées entre l'employeur et la salariée (article L224-2 du code du travail).</p> <p>Les dispositions du Code du travail permettent uniquement de tirer le lait ou d'allaiter l'enfant sur place. En aucun cas la mère est autorisée à s'absenter de son lieu de travail.</p> <p>Une autorisation est susceptible d'être accordée en raison de la proximité du lieu où se trouve l'enfant et sous réserve des nécessités de service.</p>
---	---	--

Ces absences sont rémunérées et assimilées à une période de travail effectif.

3.8.3 Le congé paternité

Après la naissance d'un enfant, le père, et éventuellement la personne vivant en couple avec la mère, ont droit à un congé paternité et d'accueil de l'enfant. Le congé paternité peut être accordé aux fonctionnaires stagiaires et titulaires.

La demande de congé doit être formulée au moins 1 mois avant la date de début souhaitée. Le congé est pris dans les 6 mois suivant la naissance de l'enfant. Cette demande doit être accompagnée de l'un des justificatifs suivants :

- Copie intégrale de l'acte de naissance ;
- Copie du livret de famille mis à jour ;
- Copie de l'acte de reconnaissance.

Pour les enfants nés ou adoptés à compter du 1^{er} juillet 2021 et ceux dont la naissance est prévue à compter de cette date, la durée du congé de paternité et d'accueil de l'enfant sera de 25 jours calendaires (4+21) en cas de naissance unique et 32 jours calendaires (4+28) en cas de naissances multiples.

La période de congé de vingt et un ou vingt-huit jours peut être fractionnée en deux périodes d'une durée minimale de cinq jours chacune. L'agent informe son supérieur hiérarchique des dates de prise et des durées de la ou des périodes de congés au moins un mois avant le début de chacune des périodes.

Lorsque que l'état de santé de l'enfant nécessite son hospitalisation immédiate après la naissance dans une unité de soins spécialisée, le congé paternité est accordé automatiquement pendant la période d'hospitalisation dans la limite de 30 jours. L'agent informe la collectivité sans délai en transmettant un document justifiant l'hospitalisation.

Le congé est pris dans les 6 mois suivants la naissance de l'enfant.

L'agent à temps partiel est rétabli à temps plein pendant la durée du congé paternité.

3.8.4 Le congé d'adoption

Tout agent fonctionnaire ou contractuel peut bénéficier d'un congé d'adoption. L'agent contractuel doit avoir effectué au moins 6 mois de service pour pouvoir y prétendre.

Le congé d'adoption débute à compter de l'arrivée au foyer de l'enfant adopté ou 7 jours avant la date d'arrivée sur présentation de l'attestation de placement.

	1 ^{er} et 2 ^e enfant	3 ^e enfant	Adoptions multiples
A compter du jour de l'arrivée au foyer de l'enfant ou des 7 jours avant la date d'arrivée	10 semaines	18 semaines	22 semaines

Peut en bénéficier la mère ou le père adoptif qui en fait la demande muni d'une déclaration sur l'honneur du conjoint attestant qu'il renonce à son droit de congé d'adoption. Ce dernier, père ou mère, bénéficie alors du congé de 3 jours.

En cas de partage entre les parents, il est accordé 11 jours supplémentaires pour l'adoption d'un enfant ou 18 jours en cas d'adoptions multiples.

3.8.5 Le congé de naissance ou d'adoption

Un agent public fonctionnaire ou contractuel peut bénéficier, à sa demande, d'un congé rémunéré de 3 jours ouvrables lors de chaque naissance ou adoption survenant à son foyer. Lors d'une adoption, il est accordé au parent qui ne bénéficie pas du congé d'adoption.

Lors d'une naissance, le congé est accordé à l'agent public, père de l'enfant et il peut également être accordé à l'agent public qui vit avec la mère. Ce congé n'a pas forcément à être pris le jour entourant la naissance de l'enfant mais à une date proche de l'évènement et fixée en accord avec sa hiérarchie.

Le congé est accordé sur demande de l'agent et sur présentation de l'acte de naissance ou du livret de famille.

La durée du congé est fixée à 3 jours ouvrables. Une naissance multiple (jumeaux, triplés, ...) ne prolonge pas la durée du congé. Ce congé de 3 jours peut être cumulé avec le congé de paternité.

L'agent en congé perçoit sa rémunération en intégralité.

Ce congé peut être cumulé avec le congé paternité et/ou le congé d'adoption.

3.8.6 Le congé parental

L'agent public en congé parental est placé hors de son administration ou de son service d'origine pour élever son enfant et n'est pas rémunéré sur cette période. Ce congé est accordé après la naissance d'un ou plusieurs enfants ou lors de l'arrivée au foyer d'un ou plusieurs enfants de moins de 16 ans adoptés ou confiés en vue de leur adoption.

Le congé parental peut être accordé à tout agent public, parent d'un enfant, mais également à tout agent public qui assure la charge d'un enfant en application d'une décision lui confiant cette charge. C'est le cas pour un enfant adopté, un enfant sous l'autorité d'un tuteur en cas de décès des parents ou de déchéance des droits parentaux etc.

Le congé parental peut être accordé au fonctionnaire, stagiaire ou titulaire, ou au contractuel en CDD ou en CDI qui a au moins un an d'ancienneté au Syndicat à la date de naissance ou d'arrivée au foyer de l'enfant. Par ailleurs, il peut être accordé que l'agent soit à temps complet, à temps incomplet ou à temps partiel.

Il peut être accordé au fonctionnaire en position d'activité ou de détachement et au contractuel en activité et être accordé à l'un ou l'autre des parents ou agents assurant la charge de l'enfant ou aux 2 simultanément.

L'agent doit en faire la demande par courrier au moins 2 mois à l'avance. Le renouvellement doit être demandé au moins 1 mois avant la fin de la période en cours, sous peine de cessation de plein droit du bénéfice du congé parental au terme de la période en cours.

Le congé parental ne peut pas être refusé.

Il peut débuter à tout moment au cours de la période y ouvrant droit :

- Après la naissance de l'enfant,
- Après un congé maternité, un congé d'adoption ou un congé paternité et d'accueil de l'enfant,
- Lors de l'arrivée au foyer d'un enfant âgé de moins de 16 ans adopté ou confié en vue de son adoption.

Ainsi, l'agent peut reprendre son activité professionnelle après son congé maternité puis demander un congé parental si son enfant a moins de 3 ans.

Cependant, le congé parental est nécessairement pris de manière continue. Il ne peut pas être fractionné. Un agent qui a bénéficié d'une période de congé parental ne peut pas bénéficier à nouveau, pour le même enfant, d'une nouvelle période de congé parental s'il a repris son activité entre temps.

Pour un agent fonctionnaire, le congé parental s'effectue sous forme de périodes de deux à six mois minimum renouvelables. Il peut être renouvelable dans la durée des limites maximales suivantes :

Nombre d'enfants à la naissance	Durée maximale du congé parental
1	Jusqu'au 3 ^e anniversaire de l'enfant
2	Jusqu'à l'entrée en maternelle des enfants
3 ou plus	5 prolongations possibles jusqu'au 6 ^e anniversaire des enfants
Nombre d'enfants adoptés	Durée du congé parental
1 ou 2	3 ans à partir de la date d'arrivée au foyer de l'enfant ou des enfants de moins de 3 ans 1 an à partir de la date d'arrivée au foyer de l'enfant ou des enfants de plus de 3 ans et de moins de 16 ans
3 ou plus	5 prolongations possibles jusqu'au 6 ^e anniversaire du plus jeune des enfants

Si une nouvelle grossesse ou adoption survient pendant le congé, il prend fin automatiquement à la date à partir de laquelle l'agent bénéficie de son congé maternité, d'adoption ou paternité.

À la fin de ce congé, un nouveau congé parental peut être pris pour le nouvel enfant dans les mêmes conditions que pour le congé précédent.

Pour un agent contractuel, le congé parental est accordé par période de 6 mois renouvelables et dans les mêmes conditions de durée que pour un agent fonctionnaire. La dernière période de congé peut être inférieure à 6 mois pour respecter ces durées maximales autorisées.

3.9 Le don de jours de repos

3.9.1 Principe du dispositif

Un agent peut, sur sa demande, renoncer anonymement et sans contrepartie à tout ou partie de ses jours de repos non pris, qu'ils aient été affectés ou non sur un compte épargne-temps, au bénéfice d'un autre agent relevant du même employeur pour les situations suivantes :

- Il assume la charge d'un enfant âgé de moins de 20 ans atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident d'une particulière gravité rendant indispensables une présence soutenue et des soins contraignants.
- Il assume la charge d'un proche atteint d'une perte d'autonomie d'une particulière gravité ou présentant un handicap. Ce proche peut être la personne avec qui l'agent vit en couple, son ascendant, son descendant, l'enfant dont il assume la charge, son collatéral jusqu'au 4^e degré ou celui de son époux ou encore une personne âgée ou handicapée avec laquelle il réside ou avec laquelle il entretient des liens étroits et stables à qui il vient en aide de manière régulière et fréquente à titre non professionnel pour accomplir tout ou partie des actes ou activités de la vie quotidienne.

Nature des jours objets du don :

- Les jours d'aménagement et de réduction du temps de travail ; ils peuvent être donnés en partie ou en totalité,
- Les jours de congés annuels ; ils ne peuvent être donnés que pour tout ou partie de sa durée excédant 20 jours ouvrés.
- Les jours de repos compensateur et les jours de congé bonifié ne peuvent pas faire l'objet d'un don.

3.9.2 Procédure du don

Le donateur :

L'agent qui donne un ou plusieurs jours de repos signifie par écrit à l'autorité territoriale, le don et le nombre de jours de repos afférents.

Le don est définitif après accord du supérieur hiérarchique qui vérifie que les conditions requises sont remplies.

Le don de jours épargnés sur un compte épargne-temps peut être réalisé à tout moment. Le don de jours non épargnés sur un compte épargne-temps peut être fait jusqu'au 31 décembre de l'année au titre de laquelle les jours de repos sont acquis. Il est possible de faire plusieurs dons par an.

Le bénéficiaire :

L'agent qui souhaite bénéficier d'un don de jours de repos formule sa demande par écrit auprès de l'autorité territoriale.

Cette demande est accompagnée :

- D'un certificat médical détaillé remis sous pli confidentiel établi par le médecin qui suit l'enfant et attestant la particulière gravité de la maladie, du handicap ou de l'accident rendant indispensables une présence soutenue et des soins contraignants auprès de l'enfant.
- D'un certificat médical détaillé sous pli confidentiel établi par le médecin qui suit la personne concernée, attestant la particulière gravité de la perte d'autonomie ou le handicap dont est atteinte cette dernière.

L'administration dispose de 15 jours ouvrables pour informer l'agent du nombre de jours de repos.

La durée du congé dont l'agent peut bénéficier à ce titre est plafonnée à 90 jours par enfant et par année civile. Ce congé pris au titre des jours donnés peut être fractionné à la demande du médecin qui suit l'enfant malade. Le don est fait sous forme de jour entier quelle que soit la quotité de travail de l'agent qui en bénéficie. L'absence du service des agents bénéficiaires d'un don de jours de repos au titre du présent décret peut donc excéder trente et un jours consécutifs. De même, la durée du congé annuel et celle de la bonification peuvent être cumulées consécutivement avec les jours de repos donnés au titre du présent dispositif à l'agent bénéficiaire.

Les jours de repos donnés ne peuvent pas alimenter le compte épargne temps de l'agent bénéficiaire. Aucune indemnité ne peut être versée en cas de non-utilisation des jours de repos donnés. Si l'agent n'a pas utilisé, au cours de l'année civile, tous les jours qui lui ont été donnés, les jours non utilisés sont rendus à l'administration qui peut en faire bénéficier un autre agent.

Situation de l'agent durant le congé :

L'agent bénéficiaire d'un ou de plusieurs jours de congé ainsi donné a droit au maintien de sa rémunération pendant sa période de congé, à l'exclusion des primes et indemnités non forfaitaires qui ont le caractère de remboursement de frais et des primes non forfaitaires qui sont liées à l'organisation et au dépassement du cycle de travail. La durée de ce congé est assimilée à une période de service effectif.

3.10 Le cumul d'activités

Dans les conditions fixées par la loi n° 83 634 du 13 juillet 1983 et celles prévues par le titre II articles 5 à 22 du décret 2017-105, les fonctionnaires et les agents contractuels de droit public peuvent être autorisés à cumuler une activité accessoire à leur activité principale, sous réserve que cette activité ne porte pas atteinte au fonctionnement normal, à l'indépendance ou à la neutralité du service. Cette activité peut être exercée auprès d'une personne publique ou privée. Un même agent peut être autorisé à exercer plusieurs activités accessoires.

Préalablement à l'exercice de toute activité soumise à autorisation, l'agent adresse à l'autorité dont il relève, qui lui en accuse réception, une demande écrite qui comprend les informations suivantes :

Identité de l'employeur ou nature de l'organisme pour le compte duquel s'exercera l'activité envisagée ;

Nature, durée, périodicité de cette activité.

L'autorité compétente notifie sa décision dans un délai d'un mois à compter de la réception de la demande.

L'activité accessoire ne peut être exercée qu'en dehors des heures de service de l'agent.

L'absence liée à cet exercice doit alors être formalisée par des congés ou des RTT.

IV/ Le compte épargne temps (CET)

Le dispositif du compte épargne-temps (CET), réglementé par le décret n°2004-878 du 26 août 2004 consiste à permettre à l'agent d'épargner des droits à congé, qu'il pourra utiliser ultérieurement sous différentes formes.

4.1 Le droit au CET

Un fonctionnaire titulaire ou un agent contractuel à temps complet ou non complet peut demander l'ouverture d'un compte épargne temps (CET) s'il remplit toutes les conditions suivantes :

- Être employé de manière continue ;
- Avoir accompli au moins 1 an de service ;

L'ouverture d'un CET est de droit dès lors que l'agent en fait la demande écrite.

Un fonctionnaire stagiaire, un agent en contrat aidé ou un personnel engagé à la vacation ne peut pas ouvrir de CET.

Les congés pris au titre du CET sont assimilés à une période d'activité. L'agent conserve notamment ses droits à l'avancement et à la retraite.

Durant cette période, l'agent génère donc des droits à congés annuels.

4.2 Les modalités d'ouverture

L'ouverture du compte épargne temps se fait à la demande expresse de l'agent par le biais d'un formulaire type adressé à la direction des ressources humaines sous couvert de la hiérarchie.

Le CET peut être ouvert à tout moment.

4.3 Les modalités d'alimentation

Depuis le décret n° 2010-531 du 20 mai 2010 relatif au compte épargne temps dans la fonction publique territoriale, il n'y a plus de plafond d'alimentation annuel. La limite de cumul est fixée réglementairement à 60 jours sur le compte de l'agent.

En raison des effets de la pandémie de covid-19, ce plafond a été porté réglementairement exceptionnellement à 70 jours maximum, et uniquement au titre des congés de l'année 2019. Si, au 31 décembre 2020, le CET comptait plus de 60 jours, l'agent ne peut épargner à nouveau des jours que lorsque son CET repasse en dessous de 60 jours.

Il est toujours possible d'alimenter son compte épargne temps tant que le plafond de 60 jours n'est pas atteint. Les agents qui avaient épargné plus de 60 jours avant la parution du décret du 20 mai 2010, conservent le bénéfice de l'intégralité de ces jours, mais ne peuvent plus en épargner d'autres.

Le compte épargne temps peut être alimenté qu'en journée par le report :

- Des jours de congés annuels, au-delà des 20 jours de congés annuels pour un temps complet qui doivent obligatoirement être posés au cours de l'année (proratisés pour les agents à temps partiel) ;
- Des jours de fractionnement dans la limite maximale de 2 jours par an ;
- Des jours de RTT.

La demande d'alimentation est adressée à la DRH sous couvert de la hiérarchie avant l'échéance du 31 janvier de l'année N+1 pour les jours de RTT et pour les congés.

- **En résumé**

• Règles	Décret n° 2010-531 du 20 mai 2010
Nombre maximal de jours pouvant être épargnés annuellement	- 5 jours de congés annuels - 1 ou 2 jours de fractionnement - les jours de RTT - les jours de repos compensateurs
Plafond global des jours épargnés	60 jours (sauf pour 2020 le plafond est de 70 jours)
Durée du CET	pas de limite de temps
Nombre de jours minimum à accumuler avant de pouvoir les utiliser	les jours accumulés peuvent être consommés dès le premier jour épargné sur le CET
Nombre de jours minimum à prendre en utilisant le CET	l'agent peut prendre 1 seul jour
En cas de décès d'un agent titulaire du CET	Indemnisation de la totalité des jours épargnés à ses ayants droits
Droit d'option	Choix de l'option avant le 31/01/N+1

4.4 Les modalités d'utilisation

Les jours épargnés sur un compte épargne temps peuvent être consommés sous forme de congés ou faire l'objet d'une indemnisation.

L'agent peut, soit utiliser ces jours sous forme de congés, soit les laisser sur son CET. La demande ne peut avoir pour effet de rendre négatif le solde du compte épargne temps.

Il peut demander à bénéficier de tous ses jours de congés épargnés sur son CET à la fin des congés suivants :

- Congé maternité ou d'adoption ;
- Congé paternité et d'accueil de l'enfant ;
- Congé de proche aidant ;
- Congé de solidarité familiale.

L'administration ne peut pas le refuser.

Pendant la période de congés pris au titre du CET, l'agent conserve sa rémunération, ses droits à avancement, à retraite et à congés.

Les jours de congés sont validés par le supérieur hiérarchique selon un délai de prévenance de 5 jours.

L'agent est informé annuellement des congés pris au titre du CET.

4.5 La conservation des jours de CET

L'agent conserve ses droits acquis au titre du CET en cas de :

- changement de collectivité à la suite d'une mutation ou d'un détachement
- mise à disposition auprès d'une organisation syndicale
- mise en position hors cadre
- mise en disponibilité
- mise à disposition
- d'accomplissement du service national ou des activités de la réserve opérationnelle
- congé parental ou de présence parentale
- détachement dans un des corps ou emplois régis par le statut général de la fonction publique.
- mutation et d'intégration directe, les droits acquis au titre du CET sont conservés, mais la gestion incombera à la collectivité d'accueil (transfert du CET dans la collectivité d'accueil). Toutefois par convention, la collectivité d'origine et la collectivité d'accueil peuvent prévoir les modalités financières de transfert des droits à congés accumulés par l'agent.

Les modalités d'alimentation complémentaire et d'utilisation du CET seront celles prévues dans la collectivité d'accueil.

4.6 La clôture du CET

Le CET ne peut être clôturé que lorsque tous les jours épargnés ont été soldés. La clôture doit faire l'objet d'une demande expresse de l'agent adressée, sous couvert de sa hiérarchie à la DRH.

En cas de cessation définitive d'activité, les droits doivent être soldés : à la date de radiation des cadres pour le fonctionnaire ou des effectifs pour l'agent contractuel.

A cette fin, l'administration ne peut s'opposer à la demande de congés au titre du compte épargne temps.

En cas de décès d'un agent ayant ouvert un CET, ses ayants droits bénéficient de l'indemnisation des jours épargnés.

V/ Les Autorisations spéciales d'absence (ASA) :

Lorsque l'évènement se déroule un jour normalement travaillé, sous réserve des nécessités de service, des autorisations spéciales d'absence sont accordées par le responsable hiérarchique de l'agent qui en fait la demande écrite au préalable, accompagnée des justificatifs le cas échéant.

Dans l'attente de la parution d'un prochain décret, les ASA sont déterminés comme suit :

• Évènements familiaux

Evènements	Nombre de jours accordés	Conditions
MARIAGE ou PACS		
Mariage ou pacs de l'agent	<u>5 jours</u> (dans les jours qui précèdent ou suivent l'évènement) + délai de route (1)	Demande déposée 5 jours avant l'absence avec présentation d'une pièce justificative
Mariage ou pacs d'un enfant	<u>3 jours</u> (dans les jours qui précèdent ou suivent l'évènement) + délai de route (1)	
Mariage ou pacs d'un ascendant, frère, sœur, oncle, neveu, beau-frère...	<u>1 jour</u> (dans les jours qui précèdent ou suivent l'évènement) + délai de route (1)	
DECES		
Décès du conjoint (ou pacsé ou concubin), d'un enfant	<u>3 jours</u> (jours éventuellement non consécutifs à prendre dans les 15 jours suivants l'évènement) + délai de route (1)	Présentation d'une pièce justificative
Décès des parents, beau-père et belle-mère	3 jours (jours éventuellement non consécutifs à prendre dans les 15 jours suivants l'évènement) + délai de route (1)	
Décès des autres ascendants : frère et sœur, oncle, neveu, beau-frère	<u>1 jour</u> (à prendre dans les 15 jours suivants l'évènement) + délai de route (1)	

MALADIE TRES GRAVE (selon la liste des maladies ouvrant droit au congé longue maladie définie par la sécurité sociale)		
Maladie très grave du conjoint (ou pacsé ou concubin), d'un enfant	<u>3 jours</u> (jours éventuellement non consécutifs) + délai de route (1)	Présentation d'une pièce justificative
Maladie très grave des père et mère, belle-mère, beau-père	<u>3 jours</u> (jours éventuellement non consécutifs) + délai de route (1)	
Maladie très grave, des autres ascendants, frère, sœur, oncle, neveu ...	<u>1 jours</u> + délai de route (1)	

(1) ces absences peuvent être majorées de :

- 24 H pour un évènement se situant à une distance de plus de 300kms (aller)
- 48 H pour un évènement se situant à une distance de plus de 500 kms (aller)

• Maladie ou garde des enfants

Conformément à la circulaire FP n°1475 et B-2 A/98 du 20 juillet 1982 relative aux autorisations d'absence pouvant être accordées au personnel de l'administration pour soigner un enfant malade ou pour en assurer momentanément la garde, les agents qui ont la charge d'un enfant peuvent bénéficier d'autorisations d'absence pour soigner celui-ci ou pour en assurer momentanément la garde.

L'accompagnement par l'agent de son enfant à un rendez-vous médical, y compris à l'hôpital, n'est pas pris en compte dans le cadre de ces autorisations d'absence.

Conditions :

Ces autorisations d'absence sont accordées :

- pour les enfants âgés de 16 ans au plus, sauf s'il s'agit d'un enfant handicapé (aucune limite d'âge) ;
- sur présentation de pièces justificatives ;
- sous réserve des nécessités de service.

Nombre de jours pouvant être accordés :

Ce nombre de jours est fixé par famille, indépendamment du nombre d'enfants.

Le décompte est effectué par année civile, au prorata du temps de présence sur l'année ; les jours non utilisés au titre d'une année ne peuvent pas être reportés sur l'année suivante.

En cas de dépassement éventuel du nombre maximum d'autorisations, les droits à congé annuel sont réduits.

Le nombre de jours d'autorisation d'absence est fixé de la manière suivante :

Cas 1 :

- agent travaillant à temps plein :
→ 1 fois les obligations hebdomadaires de service + 1 jour, soit 6 jours
- agent travaillant à temps partiel :
→ (1 fois les obligations hebdomadaires de service d'un agent travaillant à temps plein + 1 jour) x quotité de travail à temps partiel de l'agent

exemple : pour un agent travaillant à temps partiel à raison de 80% de la durée hebdomadaire de travail à temps plein (sur 4 jours) : $(5+1) \times 80\% = 4,8$ soit 5 jours

Cas 2 :

Si l'agent apporte la preuve :

- qu'il assume seul la charge de l'enfant (par une déclaration sur l'honneur)
- ou que son conjoint est à la recherche d'un emploi (par une attestation d'inscription à Pôle Emploi)
- ou que son conjoint ne bénéficie, de par son emploi, d'aucune autorisation d'absence rémunérée pour soigner son enfant ou pour en assurer momentanément la garde (par une attestation de l'employeur du conjoint indiquant qu'il ne peut prétendre à aucune autorisation d'absence rémunérée à ce titre)

→ 2 fois les obligations hebdomadaires de service de l'agent + 2 jours

Exemple :

- pour un agent travaillant à temps plein : $(2 \times 5) + 2 = 12$ jours
- pour un agent travaillant à temps partiel à raison de 80% de la durée hebdomadaire de travail à temps plein (sur 4 jours) : $(2 \times 4) + 2 = 10$ jours

Cas 3 :

Si l'agent apporte la preuve que son conjoint bénéficie d'autorisations d'absence rémunérées dont la durée est inférieure à celle dont il bénéficie (par une attestation de l'employeur du conjoint) :

→ (2 fois les obligations hebdomadaires de service de l'agent + 2 jours) - durée maximale d'autorisations d'absence de son conjoint.

Cas particulier :

Dans le cas où le motif de garde de l'enfant implique de ne pas fractionner l'absence (exemple d'une hospitalisation), ces autorisations d'absence peuvent être portées à 8 jours consécutifs, ou même à 15 jours consécutifs pour un agent assumant seul la charge d'un ou plusieurs enfants ou dont le conjoint ne peut prétendre à aucune autorisation rémunérée.

- Evènements de la vie courante

Evènements	Nombre de jours accordés	Conditions
Don du sang	Le temps de la prise de sang (sous réserve des nécessités de service)	Présentation d'une demande de l'organisme agréé de prélèvement
Don des plaquettes - du plasma	1/2 journée (sous réserve des nécessités de service)	
Concours et examens de la Fonction Publique Territoriale	Le(s) jour(s) des épreuves (quelle que soit la durée de l'épreuve)	Présentation de la convocation aux épreuves

La situation où l'épreuve de concours ou d'examen professionnel coïncide avec un jour de temps partiel ou jour non travaillé ne donne lieu à aucun report ni récupération.

Faute de pouvoir justifier de la participation effective aux épreuves, l'absence sera régularisée par la pose d'un jour de congé.

- **Rentrée scolaire**

A l'occasion de la rentrée scolaire de leur(s) enfant(s) jusqu'en classe de 6^e incluse, les agents fonctionnaires ou contractuels, peuvent bénéficier de facilités d'horaires, dans la limite d'une demi-journée maximum, quel que soit le nombre d'enfants.

Il n'y a pas de justificatif à fournir, sauf si l'enfant rentre à une date autre que celle fixée par le calendrier scolaire officiel.

Cet aménagement d'horaire doit être préalablement sollicité sur demande écrite, en sélectionnant le motif d'absence : Rentrée scolaire.

- **Réunion des délégués des parents d'élèves**

Les agents parents d'élèves élus ou désignés dans les comités de parents et les conseils des écoles maternelles et primaires, dans les conseils d'établissement ou conseils de classe des collèges et lycées peuvent bénéficier, pour participer aux réunions de ces instances, d'une autorisation d'absence, accordée sous réserve des nécessités de service et sur présentation d'une convocation justifiant l'absence.

- **Organisations mutualistes**

Les agents membres d'un conseil d'administration d'une mutuelle, union ou fédération peuvent être autorisés sous réserve des nécessités de service et sur présentation d'un justificatif à se rendre et à participer aux séances de ce conseil ou de ces commissions. L'agent doit informer l'autorité hiérarchique de la séance dès qu'il en a connaissance.

- **Surveillance médicale des agents**

Dans le cadre de la surveillance médicale assurée par le médecin de prévention, les agents sont autorisés à s'absenter de leur poste de travail pour se rendre au CIG, service de médecine du travail. Les consultations ont généralement lieu dans les locaux de cet établissement à Pantin. Ce type d'autorisation d'absence, comprenant la durée de la visite et le temps de trajet aller-retour, s'applique aux examens médicaux périodiques, ainsi qu'aux examens supplémentaires planifiés soit par le médecin de prévention, soit à la demande de l'agent ou à celle de l'employeur.

A l'issue de l'examen médical, l'agent transmet à la direction des ressources humaines le volet de la fiche d'aptitude établie par le médecin de prévention destiné à l'employeur.

- **Rendez-vous médical pour les travailleurs handicapés**

Les agents bénéficiant de la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé peuvent bénéficier d'une autorisation exceptionnelle d'absence pour se rendre à un rendez-vous médical en lien avec la situation de handicap, sous réserve d'une préconisation du médecin de prévention dans le cadre de la surveillance médicale individualisée dont ils font l'objet.

- **Motifs civiques**

Evènements	Nombre de jours accordés	Conditions
JURY D'ASSISE		
Jury d'assise	Durée de la session (en fonction du tirage au sort)	Fonction obligatoire
MEMBRES DES COMMISSIONS D'AGREMENT POUR L'ADOPTION		
Membres des commissions d'agrément pour l'adoption	Durée de la réunion	Autorisation accordée sur présentation de la convocation

- **Exercice d'un mandat électif local**

Conformément à l'article 11 bis de la Loi n°83-634 du 13 juillet 1983, sans préjudice des dispositions plus favorables qui leur seraient applicables, les fonctionnaires qui occupent des fonctions publiques électives bénéficient des garanties accordées aux titulaires de mandats locaux et du droit à la formation des élus locaux reconnus par le code général des collectivités territoriales (CGCT).

Le temps d'absence utilisé pour participer aux séances et aux réunions, et dans le cadre du crédit d'heures, ne peut dépasser la moitié de la durée légale du travail pour une année civile, soit 803,5 heures. Ce temps d'absence est assimilé à une durée de travail effective pour la détermination de la durée des congés ainsi qu'au regard de tous les droits découlant de l'ancienneté.
(Cf. articles L. 2123-5, R. 2123-10 (cas des fonctionnaires) et L. 2123-7 du CGCT)

- **Participation aux séances et réunions**

L'employeur est tenu de laisser à l'agent membre d'un conseil municipal le temps nécessaire pour se rendre et participer :

- 1° Aux séances plénières de ce conseil ;
- 2° Aux réunions de commissions dont il est membre et instituées par une délibération du conseil municipal ;
- 3° Aux réunions des assemblées délibérantes et des bureaux des organismes où il a été désigné pour représenter la commune.

Le temps passé par l'élu aux séances et réunions précitées n'est pas rétribué par le Syndicat. L'élu membre d'un conseil municipal informe son supérieur par écrit, dès qu'il en a connaissance, de la date et de la durée de la ou des absences envisagées.

(Cf. articles L. 2123-1, R. 2123-1 R. 2123-2 du CGCT)

- **Crédit d'heures**

Les maires, les adjoints et les conseillers municipaux ont droit à un crédit d'heures leur permettant de disposer du temps nécessaire à l'administration de la commune ou de l'organisme auprès duquel ils la représentent et à la préparation des réunions des instances où ils siègent.

Ce crédit d'heures, forfaitaire et trimestriel, est fixé par référence à la durée hebdomadaire légale du travail. Les heures non utilisées pendant un trimestre ne sont pas reportables.

L'employeur est tenu d'accorder aux élus concernés, sur demande de ceux-ci, l'autorisation d'utiliser le crédit d'heure. Ce temps d'absence n'est pas payé par l'employeur.

L'élu membre d'un conseil municipal informe son supérieur par écrit trois jours au moins avant son absence en précisant la date et la durée de l'absence envisagée ainsi que la durée du crédit d'heures à laquelle il a encore droit au titre du trimestre en cours.

Au Syndicat, l'agent doit déposer une demande d'absence pour ce motif.
(Cf. articles L. 2123-2 et R. 2123-3 à R. 2123-5 du CGCT)

- **Mouvements sociaux**

Lorsque des organisations syndicales appellent les agents publics à cesser le travail et à manifester, et lors du dépôt d'un préavis de grève, la procédure à suivre en cas de mouvement social est la suivante.

- Les agents souhaitant faire grève peuvent déclarer leur absence en sélectionnant le motif d'absence « GREVE », dans la mesure du possible au plus tard la veille du mouvement social.
- Un état des absences, incluant les absences pour grève et celles en attente de justificatif,
- Au vu de cet état, des informations complémentaires sont le cas échéant demandées aux agents concernés ou à leurs chefs de service, afin d'établir un état confirmé des agents grévistes.
- Des retenues sur traitement seront faites.