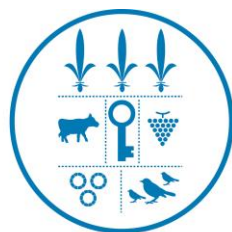


GUIDE DES TEMPS

VILLE ET CCAS DE BRUGES



Bruges

Table des matières

DEFINITION DU TEMPS DE TRAVAIL	4
La durée annuelle	4
La durée hebdomadaire de travail effectif	4
La durée quotidienne de travail	4
Le travail de nuit	4
La notion de temps de travail effectif	4
Les cycles de travail	5
Les plages fixes et variables de travail	6
LES CONGES ANNUELS.....	6
Calcul du droit à congés annuels.....	6
Les jours de fractionnement	7
L'attribution des congés	7
Modalités de report des jours de congés.....	8
LES JOURS DE CONGES EXCEPTIONNELS	8
LES JOURS RTT	9
Le calcul des jours RTT.....	9
Les périodes ne donnant pas droit à des jours ARTT	9
LE COMPTE EPARGNE TEMPS.....	10
Alimentation du compte épargne temps	10
Pour les agents annualisés, l'utilisation des jours du CET ne peut intervenir qu'aux conditions suivantes :.....	11
LES RECUPERATIONS	11
La prise des jours de récupération	11
Les récupérations inférieures à une journée	11
La bonification des heures de nuit et des heures effectuées les dimanches et les jours fériés	11
LES CONGES DE MALADIE.....	12
Les différents types de congés maladie	12
Le temps partiel thérapeutique (TPT)	13
Les congés maladie des agents non titulaires	13
LE CONGE POUR ACCIDENT DE SERVICE	13
LE CONGE MATERNITE	14
LE CONGE POUR ADOPTION.....	14
LE CONGE DE PATERNITE ET D'ACCUEIL D'UN ENFANT	14
LE CONGE PARENTAL.....	15
LE CONGE DE PRESENCE PARENTALE	15

LE CONGE DE FORMATION SYNDICALE	16
LE TEMPS PARTIEL	16
Le temps partiel de droit	16
Le temps partiel sur autorisation	16
La procédure à suivre	16
LA DISPONIBILITE DE DROIT ET LA DISPONIBILITE DISCRETIONNAIRE	17
La disponibilité de droit.....	17
La durée de la disponibilité de droit.....	17
La procédure à suivre pour bénéficier d'une disponibilité de droit.....	17
La disponibilité discrétionnaire	17
La durée de la disponibilité discrétionnaire	18
La procédure à suivre pour bénéficier d'une disponibilité discrétionnaire	18
TELETRAVAIL.....	18
LES AUTORISATIONS D'ABSENCE.....	19
La procédure.....	19
LISTE DES AUTORISATIONS D'ABSENCE	20
Agents titulaires, stagiaires et non titulaires en CDI	20
Exercice d'un mandat	20
Evènements familiaux	21
Autres motifs d'absence.....	23
Agents non titulaires (sauf CDI).....	24
Exercice d'un mandat	24
Evènements familiaux	24

DEFINITION DU TEMPS DE TRAVAIL

La durée annuelle

Le décret n°2001-623 en date du 12 juillet 2001 fixe les règles relatives à l'aménagement du temps de travail dans la Fonction Publique Territoriale.

L'organisation du travail doit respecter les garanties minimales prévues à l'article 3 du décret du 25 août 2000.

La durée annuelle du travail est fixée à **1 607 heures**.

Le temps de travail à la mairie et au CCAS de Bruges est organisé selon le protocole d'accord ARTT du 12 décembre 2001. Depuis le 1er janvier 2005, la durée annuelle du travail est fixée à 1607 heures pour un agent travaillant à temps complet.

La durée hebdomadaire de travail effectif

La base légale du travail effectif hebdomadaire est fixée à **35 heures** pour un emploi à temps complet.

La durée hebdomadaire de travail, heures supplémentaires comprises, ne peut excéder **48h au cours d'une même semaine ou 44 h en moyenne sur une période de 12 semaines consécutives**.

Le repos hebdomadaire est en principe le dimanche et ne peut être **inférieur à 35 heures (24h + 11h de nuit)**.

La durée quotidienne de travail

La durée quotidienne de travail ne peut excéder **10 heures** (décret n°2000-815 du 25.08.2010).

L'amplitude maximale de la journée de travail, entre l'arrivée le matin et le départ le soir, est fixée à **12 heures**.

Le repos quotidien est au minimum de **11 heures**.

Exemple : un agent quittant son travail à 19h ne peut reprendre son poste avant 6 heures le lendemain matin.

Aucun temps de travail quotidien ne peut atteindre **6 heures** sans que les agents bénéficient d'un **temps de pause minimal de 20 minutes**.

Le travail de nuit

Le travail de nuit est compris entre **22 heures et 5 heures**.

La notion de temps de travail effectif

La notion de temps de travail effectif est définie par les articles 1 et 2 du décret n°2000-815 du 25 août 2000 modifié relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la fonction publique de l'Etat (applicable à la fonction publique territoriale).

Le temps de 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 leurs occupations personnelles.

Il résulte de cette définition que le temps de pause méridien (ou temps de repas) ne sera inclus dans le temps de travail effectif que si l'agent est « dérangement » pendant cette pause (CE, 29 octobre 2003). Tout le temps passé par l'agent dans le service ou à l'extérieur du service dans le cadre de ses activités professionnelles est considéré comme du temps de travail.

Dès lors que l'agent se trouve à la disposition de l'employeur, seront notamment comptabilisés à ce titre :

- Les temps de pause de courte durée que les agents sont contraints de prendre sur leur lieu de travail (20 mn de pause après une séquence de travail de 6 h).
- Le temps passé en mission. Est en mission l'agent en service qui, muni d'un ordre de mission pour une durée totale ne pouvant excéder douze mois, se déplace pour l'exécution de son service hors de sa résidence administrative et hors de sa résidence familiale.
- Le temps de trajet entre deux postes de travail dès lors que l'agent consacre à son déplacement la totalité du temps accordé.
- Le temps pendant lequel l'agent suit une formation proposée par le service ou demandée par l'agent et autorisée par l'administration.
- Le temps d'intervention pendant une période d'astreinte y compris le temps de déplacement depuis le domicile pour l'aller et le retour.
- Les absences liées à la mise en œuvre du droit syndical : décharges d'activité de service pour exercer un mandat syndical, temps de congé de formation syndicale, participation aux réunions des instances paritaires, heure mensuelle d'information syndicale ...
- Le temps consacré aux visites médicales dans le cadre professionnel.
- Les autorisations d'absence.
- Temps assimilés : le temps pendant lequel l'agent participe, avec l'autorisation de l'employeur, à un jury de concours ou d'examen de la fonction publique.
- Le temps d'habillage, de déshabillage, le temps de douche notamment lorsque ces opérations sont consécutives à la mise en œuvre de règles d'hygiène et de sécurité.
- Le temps pendant lequel l'agent dispense une formation.

Les temps suivants sont exclus du temps de travail effectif :

- Les congés,
- Les jours d'ARTT,
- L'ensemble des autorisations d'absence y compris syndicales,
- La durée des trajets nécessaires à l'agent pour se rendre de son domicile à sa résidence administrative et en revenir,
- Les temps de pause méridienne.

Conformément aux articles 1 et 2 du décret n°2000-815 du 25 août 2000 modifié, le congé maternité, adoption, paternité, accident du travail, maladie ordinaire ou maladie professionnelle est à considérer comme du service effectif.

Les cycles de travail

Les cycles de travail sont la période de référence pendant laquelle un agent doit accomplir son service.

Personnel	Cycle de travail
Personnel cadre exerçant des missions d'encadrement ou exerçant des missions d'expertise	Pas de cycle hebdomadaire
-Services administratifs -Police municipale -Secrétariat des soins à domicile -Service des sports (agents d'entretien et gardiens)	Cycle hebdomadaire de 38 heures
-Crèches collectives	Cycle hebdomadaire de 37 heures
-Service des Ecoles	Cycle annuel de 1607 heures

-Service Accueil de Loisirs -Educateurs sportifs -Equipe multi technique -Restaurants scolaires -Service seniors -Service des aides à domicile	
-Soins à domicile -Auxiliaires de soins	Cycle hebdomadaire de 35 heures 30
Assistantes Maternelles	Varie en fonction du nombre d'enfants

Les plages fixes et variables de travail

L'horaire variable se caractérise par l'existence de plages horaires fixes durant lesquelles les agents doivent être en poste et des plages horaires mobiles à l'intérieur desquelles les agents peuvent moduler leur temps de présence.

Ce régime s'adresse à tous les agents rattachés à un service administratif.

Les plages fixes et variables de travail sont les suivantes :

Du lundi au jeudi :

8h00 à <u>9h30</u>	Plage variable
9h30 à 12h00	Plage fixe
12h00 à 14h00	Plage variable
14h00 à <u>16h00</u>	Plage fixe
16h00 à 20h00	Plage variable

Le vendredi :

8h00 à <u>9h00</u>	Plage variable
9h30 à 12h00	Plage fixe
12h00 à 14h00	Plage variable
14h00 à <u>15h00</u>	Plage fixe
15h00 à 20h00	Plage variable

LES CONGES ANNUELS

Calcul du droit à congés annuels

Le nombre de jours de congés est apprécié par année civile.

Le congé annuel est d'une durée égale à 5 fois les obligations hebdomadaires de service accomplies par l'agent, pour une année de service accomplie du 1er janvier au 31 décembre.

Les obligations de service sont exprimées en nombre de jours ouvrés, correspondant au nombre de jours effectivement travaillés par l'agent (qu'il soit à temps complet, temps non complet ou à temps partiel).

Exemples :

Agent à temps complet travaillant 5 jours par semaine :

5 x 5 jours = 25 jours par an

Agent à temps partiel travaillant 2 jours et demi par semaine :

5 x 2,5 jours = 12,5 jours par an

Agent à temps non complet travaillant 4 jours par semaine :

5 x 4 jours = 20 jours par an

Agent à temps complet travaillant 5 jours par semaine, arrivé dans la collectivité le 15/09 :

5 x 5 jours x (3,5 mois /12) = 7,3 jours arrondis à 7,5 jours

Agent annualisé qui travaille 4 jours par semaine sur la période scolaire et 2 jours par semaine sur 8 semaines pendant les vacances scolaires (soit 44 semaines au total) :

5 x 4 jours x (36 semaines /44) = 16,4 5 x 2 jours x (8 semaines /44) = 1,8 16,4 + 1,8 = 18,2 arrondis à 18,5 jour

Le nombre de jours obtenu est arrondi à la demi-journée immédiatement supérieure (circulaire n°82-70 du 09 avril 1982 – Ministère de l'Intérieur).

Pour poser une semaine de congés annuels, l'agent doit poser le nombre de jours correspondant à ses obligations hebdomadaires de service.

Exemple :

Si l'agent travaille 2,5 jours par semaine, il doit poser 2,5 jours pour bénéficier d'une semaine de congés annuels.

Le résultat du calcul du nombre de jours de congés annuels doit en tout état de cause permettre à l'agent de poser 5 semaines de congés par année civile.

Suite au protocole d'accord ARTT (CTP du 12/12/2001), 2 jours de congés annuels supplémentaires sont accordés. Le droit à congés annuels est donc de 27 jours (à proratiser en fonction du temps de travail). Aucune disposition légale ou réglementaire n'impose à l'agent d'épuiser ses congés annuels dans son administration d'origine avant une mutation par exemple. Les droits à congés sont acquis du 1er janvier au 31 décembre de l'année civile et peuvent être utilisés indifféremment dans la collectivité d'origine ou d'accueil de l'agent.

Le calcul des droits à congés annuels des agents contractuels est proratisé en fonction de la durée du contrat.

Les jours de fractionnement

Un ou deux jours de congé supplémentaires, dits « jours de fractionnement », doivent obligatoirement être accordés aux agents qui remplissent les conditions pour en bénéficier :

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

Ils ne peuvent être attribués qu'une seule fois au titre de la même année.

L'attribution des congés

Le calendrier des congés annuels est établi par l'autorité territoriale après consultation des agents.

En fonction des nécessités de service, il appartient à l'autorité territoriale de décider des modalités de fractionnement et d'échelonnement des congés

Les congés annuels constituent un droit pour les agents publics mais les dates de bénéfice de ces congés restent soumises à l'accord express du chef de service. L'acceptation du calendrier des congés annuels ne vaut pas autorisation de départ en congé. L'agent devra présenter une demande de congé et celle-ci devra être acceptée avant son départ.

Un refus de l'autorité territoriale sur les congés annuels d'un agent doit être fortement motivé.

Un agent en congé annuel ne peut être absent du service plus de 31 jours consécutifs.

Modalités de report des jours de congés

Les congés dus pour une année ne peuvent être cumulés et se reporter sur l'année suivante sauf en cas de maladie.

Cependant, l'autorité territoriale peut, de manière exceptionnelle, autoriser ce report si elle l'estime nécessaire et si l'intérêt du service n'y fait pas obstacle.

Un agent a droit au report de son solde de congés annuels restant dû si du fait d'un congé de maladie il n'a pas pu les prendre. Ce droit est limité aux 15 derniers mois.

Lorsqu'un agent tombe malade durant ses congés annuels, il est de droit mis en congé de maladie dès lors qu'il transmet son certificat médical dûment établi dans un délai de 48 heures. Les congés annuels étant interrompus par la maladie, l'agent conserve la fraction du congé annuel non utilisé. L'agent revient dans son service soit à la fin de sa période de congés annuels soit à la fin de son congé maladie si ce dernier est plus long que la période de congés annuels initialement prévue.

Il est entendu par maladie :

- La maladie ordinaire,
- Le congé de longue maladie ou de grave maladie,
- Le congé de longue durée,
- Le congé pour accident de service ou maladie professionnelle.

A son retour de maladie, l'agent pourra soit utiliser son droit à congés soit le déposer sur son CET.

LES JOURS DE CONGES EXCEPTIONNELS

Des jours de congés supplémentaires sont accordés par la collectivité et peuvent être posés à l'occasion de « ponts » par exemple. Tous les agents travaillant à temps complet, à temps non complet et à temps partiel peuvent bénéficier de ces jours exceptionnels. Ces jours sont calculés au prorata de la quotité du temps de travail et arrondis à la demi-journée supérieure.

Temps de travail		Nombre de jours exceptionnels
100%	35h	5
90%	31h30	4,5
80%	28h	4
70%	24h30	3,5
60%	21h	3
50%	17h30	2,5

Il n'est pas possible de reporter des jours exceptionnels d'une année civile sur l'autre.

Le calcul des droits à congés exceptionnels des agents contractuels est proratisé en fonction de la durée du contrat.

LES JOURS RTT

Les jours ARTT sont les jours accordés au titre de la réduction du temps de travail.

Les agents titulaires, stagiaires et non titulaires, à temps complet et temps partiel peuvent bénéficier de jours d'ARTT.

Les agents horaires et les agents à temps non complet (effectuant moins de 35 heures par semaine) ne bénéficient pas de jours ARTT.

Les jours RTT sont une compensation du temps effectué au-delà de 1607 h.

Aussi, réglementairement, si l'agent n'a pas effectué plus d'heures que 35 heures hebdomadaires, il ne peut bénéficier de RTT y compris si absence est liée à un accident de travail ou une autorisation spéciale.

Le calcul des jours RTT

Le nombre de jours de RTT est déterminé en fonction de la durée du cycle de travail :

Durée du cycle de travail	Nombre de jours ARTT
Personnel cadre (missions d'encadrement ou d'expertise)	15 jours
Cycle hebdomadaire de 38h	10 jours
Cycle hebdomadaire de 37h	4 jours
Cycle annuel Accueil de Loisirs	1 jour

Le droit à jours ARTT est calculé au prorata du temps de travail :

Taux du temps de travail	Personnel d'encadrement	Cycle de 38h	Cycle 37h
100%	15	10	4
90%	13,5	9	4
80%	12	8	3,5
70%	10,5	7	3
60%	9	6	2,5
50%	7,5	5	2

Les agents à temps partiel thérapeutique n'ouvrent pas droit à ARTT.

Le report de jours ARTT d'une année à l'autre n'est pas possible. Les jours ARTT doivent être soldés au 31 décembre de l'année. Tout jour ARTT non pris à cette date est perdu sauf en cas de dépôt sur le Compte Epargne Temps (CET) dans le délai prévu à cet effet.

Les jours ARTT peuvent se prendre seulement en demi-journée ou en journée entière. Il n'est donc pas possible de prendre des jours ARTT en heures.

La pose de jours ARTT peut être cumulée avec les autres congés dans la limite de 31 jours consécutifs.

Les périodes ne donnant pas droit à des jours ARTT

La maladie, la maternité ainsi que les congés pour adoption et de paternité et d'accueil d'un enfant ne sont pas considérés comme du temps de travail effectif. Par conséquent, le nombre de jours ARTT diminue en fonction de la durée de l'absence.

Nombre de jours d'arrêt	Nombre de jours d'ARTT en moins	Nombre de jours d'ARTT en moins	Nombre de jours d'ARTT en moins
<i>Nombre de jours d'ARTT</i>	<i>15 jours</i>	<i>10 jours</i>	<i>4 jours</i>
Moins de 15 jours d'arrêt inclus	0	0	0
Entre 16 et 30 jours inclus	1	0,5	0,5

Entre 31 et 45 jours inclus	2	1	0,5
Entre 46 et 60 jours inclus	3	1,5	1
Entre 61 et 75 jours inclus	4	2	1
Entre 76 et 90 jours inclus	5	2,5	1
Entre 91 et 105 jours inclus	5,5	3	1
Entre 106 et 120 jours inclus	6	3,5	1,5
Entre 121 et 135 jours inclus	6,5	4	1,5
Entre 136 et 150 jours inclus	7	4,5	1,5
Entre 151 et 165 jours inclus	7,5	5	2
Entre 166 et 180 jours inclus	8	5,5	2
Entre 181 et 195 jours inclus	8,5	6	2
Entre 196 et 210 jours inclus	9	6,5	2
Entre 211 et 225 jours inclus	9,5	7	3
Entre 226 et 240 jours inclus	10	7,5	3
Entre 241 et 255 jours inclus	11	8	3
Entre 256 et 270 jours inclus	12	8,5	3,5
Entre 271 et 285 jours inclus	13	9	3,5
Entre 286 jours et 300 jours	14	9,5	3,5
A partir de 301 jours	15	10	4

Les jours de congé de maladie pris en compte comprennent aussi les jours de week-end et les jours fériés.

Si un agent a utilisé un droit à RTT plus élevé que le droit auquel il avait droit, son droit à jour ARTT sera réduit l'année civile suivante.

Les droits sont calculés au prorata du temps de travail annuel et en fonction de la date d'arrivée ou de départ de l'agent. Ils sont arrondis à la demi-journée supérieure.

LE COMPTE EPARGNE TEMPS

Instauré par le décret n°2004-878 du 26 août 2004, le compte épargne temps (CET) constitue un report de jours de congés non pris dans l'année.

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

Sont bénéficiaires d'un tel dispositif, les fonctionnaires titulaires et les agents non titulaires, employés de manière continue ayant accompli au moins une année de service. En revanche, sont exclus du dispositif, les agents stagiaires.

Alimentation du compte épargne temps

Le CET peut être alimenté par le report :

- De jours de congés annuels à condition que le nombre de congés pris par l'agent dans l'année ne soit pas inférieur à 20. Cela signifie que tout agent doit prendre au minimum 4 semaines de congés dans l'année civile,
- De jours RTT,
- De repos compensateurs (si l'option est prévue par la délibération),
- Les jours de fractionnement accordés au titre des jours de congés annuels non pris dans la période du 1er mai au 31 octobre. Peu importe qu'ils soient pris en dehors de cette période ou épargnés sur le CET.

Le CET ne peut pas être alimenté par des congés bonifiés.

L'alimentation du CET se fait par journée entière. L'alimentation par ½ journée n'est pas prévue par la réglementation. Notamment, aucune proratisation n'est prévue pour les jours épargnés devant faire l'objet d'une monétisation.

Le nombre total des jours maintenus sur le CET ne peut pas excéder 60 jours.

Le nombre de jours pouvant être épargnés par an et la durée minimum des congés annuels sont proratisés en fonction de la quotité de travail effectuée pour les agents à temps partiel et à temps non complet sans que la durée de congés annuels ne soit inférieure à 20 jours par an. Les jours d'ARTT peuvent, quant à eux, être épargnés dans leur totalité.

Pour les agents annualisés, l'utilisation des jours du CET ne peut intervenir qu'aux conditions suivantes :

- Avoir posé tout son droit à congé de l'année,
- Respecter les obligations annuelles de son temps de travail effectif dû,
- La valeur en heures du jour posé sera égale à celle du jour théoriquement travaillé.

LES RECUPERATIONS

Tout temps de travail effectué **à la demande du chef de service** au-delà de 1607 heures, ou le cas échéant au-delà du cycle de travail, constitue des heures supplémentaires. Ces dernières sont soit indemnisées, soit récupérées sous forme d'un repos compensateur.

Exemple :

Si à la demande de son chef de service, l'agent dépasse les bornes horaires de son cycle de travail (41 heures au lieu de 38 heures par exemple), il peut être autorisé à récupérer 3 heures supplémentaires avec l'accord express de son chef de service.

La prise des jours de récupération

La demande doit être soumise à la validation du chef de service.

Par ailleurs, pour poser une demi-journée de récupération (deux demi-journées par mois au maximum), il faut avoir cumulé au moins 3 heures 30. De même, pour poser une journée de récupération (1 journée par mois au maximum), il faut avoir cumulé au moins 7 heures.

Il est rappelé que les jours de récupération ne **constituent en aucun cas un droit à congé supplémentaire.**

Les récupérations inférieures à une journée

Il est possible de prendre les récupérations en minutes, heures, demi-journée et journée.

La bonification des heures de nuit et des heures effectuées les dimanches et les jours fériés

Les heures de nuit sont les heures effectuées de **22 heures à 5 heures**. Dans le cadre d'heures effectuées au-delà du temps de service obligatoire, les heures effectuées de nuit, le dimanche et les jours fériés, sont soumises au coefficient de majoration suivant : **1 heure effectuée = 1 heure 30**.

Elles peuvent être rémunérées sous certaines conditions (*voir heures supplémentaires*).

LES CONGES DE MALADIE

Un agent dans l'impossibilité d'exercer ses fonctions pour des raisons de santé bénéficie de congé de maladie rémunéré.

La maladie ou la blessure doit être attestée par un certificat médical **à transmettre dans les 48 heures à l'employeur par la voie hiérarchique**. Il convient également, pour toute absence, de prévenir ou faire prévenir le plus tôt possible le responsable de service.

En cas de non-respect du délai de 48 heures, l'agent est averti du retard par courrier. En cas de nouveau retard dans les 24 mois suivants, une réduction de rémunération égale à 50 % peut être appliquée.

L'employeur peut faire contrôler le diagnostic du médecin traitant en organisant une contre-visite par un médecin agréé.

Il est obligatoire de s'y soumettre sous peine d'interruption du versement de la rémunération. De même, la méconnaissance de cette obligation est de nature à justifier une sanction disciplinaire.

Les différents types de congés maladie

Le congé de maladie ordinaire – C.M.O.

Il est limité à 12 mois consécutifs. Ce congé est rémunéré à plein traitement dans la limite de trois mois, puis à demi-traitement pendant neuf mois. Le congé de maladie est sans incidence sur le droit à congé annuel, l'avancement et la retraite. Pour les fonctionnaires stagiaires, lorsque la période de congés maladie est supérieure à 1/10^{ème} de la durée du stage, celui-ci est prolongé.

Un agent à droit au report de son solde de congés annuels restant dû si du fait d'un congé de maladie, il n'a pas pu les prendre. Ce droit est limité aux 15 derniers mois.

En cas de reprise anticipée avant le terme du congé de maladie ordinaire, un certificat médical de reprise doit être fourni.

Le congé de longue maladie – C.L.M.

Ce congé n'est pas accordé de droit mais est subordonné à l'avis du Comité Médical Départemental. Le congé est attribué par période de 6 mois de manière continue ou fractionnée et dans la limite de 3 ans consécutifs. Une reprise d'activité d'une durée au moins égale à un an ouvre droit à l'attribution d'un nouveau congé. La date de début du congé, fixée par le comité médical en considération de la date de première constatation médicale de la maladie, a pour effet la requalification d'une période de congé maladie ordinaire.

Il est rémunéré à plein traitement pendant un an puis à demi-traitement les deux années suivantes.

Le congé de longue maladie est sans incidence sur les droits à congé annuel, à avancement et à la retraite.

Le congé de longue durée – C.L.D.

Le congé de longue durée peut être accordé à l'expiration des droits au congé de longue maladie à plein traitement. Cette période de congé longue maladie est alors transformée en congé de longue durée.

Les congés de longue durée sont accordés après avis du Comité Médical Départemental. Ce congé est rémunéré trois ans à plein traitement et deux ans à demi-traitement.

Il est sans incidence sur le droit à congé annuel, à avancement et à retraite.

Pendant cette période, il est interdit de se présenter à un concours ou à un examen professionnel. Cette interdiction peut avoir une incidence sur la carrière de l'agent.

La procédure à suivre pour bénéficier d'un Congé de Longue Maladie ou Congé de Longue Durée

L'agent doit adresser à l'autorité territoriale une demande écrite appuyée d'un certificat de son médecin traitant spécifiant qu'il est susceptible de bénéficier de tels congés.

Le temps partiel thérapeutique (TPT)

Le travail à temps partiel thérapeutique peut être recommandé comme **moyen thérapeutique**. Le fonctionnaire peut alors être autorisé à accomplir un service à temps partiel thérapeutique, pour une durée déterminée et sous contrôle médical, en conservant tous les avantages du travail à plein temps en position d'activité et notamment l'intégralité de son traitement.

Le temps partiel thérapeutique est accordé après avis favorable du Comité Médical Départemental ou de la Commission de Réforme.

Le temps partiel thérapeutique est accordé pour une durée de trois mois renouvelable dans la limite d'un an par affection ayant ouvert droit au congé de longue maladie ou de longue durée.

A l'issue d'un congé pour accident de service ou maladie contractée dans l'exercice des fonctions : le temps partiel thérapeutique est accordé pour une période d'une durée maximale de 6 mois renouvelable une fois.

Les congés maladie des agents non titulaires

Les agents non-titulaires sont soumis au droit commun en matière de protection sociale. Ils perçoivent la part de la sécurité sociale des indemnités journalières en cas de congé maladie.

En outre, le décret du 15 février 1988 prévoit le bénéfice de congé pour maladie avec ou sans rémunération. La durée de maintien de tout ou partie de la rémunération varie selon l'ancienneté dans le service :

Tableau récapitulatif des congés maladie pour les agents non titulaires

MALADIE ORDINAIRE			
Ancienneté	Durée	Plein traitement	Demi-traitement
de 4 mois à 1 an	2 mois	1 mois	1 mois
de 2 ans à 4 ans	4 mois	2 mois	2 mois
après 4 ans	6 mois	3 mois	3 mois
GRAVE MALADIE			
3 ans de service	3 ans	6 mois	2 ans et 6 mois

LE CONGE POUR ACCIDENT DE SERVICE

Ce congé est accordé à la suite d'un accident reconnu imputable au service. L'agent est alors placé en congé jusqu'à ce qu'il soit en état de reprendre ses fonctions ou jusqu'à sa mise à la retraite.

La notion « d'imputabilité au service » implique l'existence d'un **lien de cause à effet** entre l'accident et l'exécution d'un travail. De plus, l'imputabilité au service suppose également **l'absence d'une faute personnelle**.

Pendant le congé pour accident de service, l'agent conserve l'intégralité de son traitement

LE CONGE MATERNITE

L'état de grossesse doit faire l'objet d'une déclaration à partir du troisième mois, quel que soit le statut de l'agent.

La durée du congé est fixée comme suit :

Naissances	Durée du congé prénatal en semaines	Durée du congé postnatal en semaines	Durée totale du congé en semaines
1er ou 2ème enfant	6 semaines	10 semaines	16 semaines
A compter du 3ème enfant	10 semaines	16 semaines	26 semaines
Grossesse gémellaire	12 semaines	22 semaines	34 semaines
Grossesse triplés ou +	24 semaines	22 semaines	46 semaines

Les fonctionnaires titulaires et stagiaires travaillant à temps plein, conservent l'intégralité de leur rémunération pendant la durée du congé de maternité.

Dans le cas d'un travail à temps partiel avant le congé de maternité, cette autorisation de travail à temps partiel est provisoirement suspendue et l'agent est rémunérée à temps plein.

Les agents non titulaires doivent avoir une ancienneté d'au moins 6 mois pour bénéficier du maintien du plein traitement par l'employeur. A défaut, la CPAM leur verse directement les indemnités journalières.

Le congé de maternité entraînera un allongement de la durée de stage mais ne reportera pas la date d'effet de la titularisation des agents stagiaires.

A partir du 1^{er} jour du troisième mois, l'agent enceinte peut également bénéficier d'un aménagement horaire d'une heure par jour, sous réserve des nécessités de service et après avis du médecin de prévention. L'attribution de l'heure n'est pas calculée en fonction du temps de travail de l'agent.

A l'issue du congé de maternité, il convient de fournir au SRH un extrait d'acte de naissance ou la photocopie du livret de famille mis à jour.

LE CONGE POUR ADOPTION

Il peut être accordé indifféremment au père ou à la mère lorsque les deux conjoints travaillent. Le conjoint non bénéficiaire, doit fournir une attestation sur l'honneur, indiquant qu'il renonce au congé d'adoption.

La durée du congé pour adoption correspond à la durée du congé post-natal du congé maternité (voir tableau congé maternité).

LE CONGE DE PATERNITE ET D'ACCUEIL D'UN ENFANT

Après la naissance d'un enfant, le père ou la personne vivant en couple avec la mère peut bénéficier d'un congé de paternité et d'accueil de l'enfant. Le bénéficiaire du congé peut être fonctionnaire (stagiaire ou titulaire) ou contractuel. La durée du congé varie selon qu'il s'agit d'une naissance unique ou multiple. Quand l'état de santé de l'enfant nécessite son hospitalisation immédiate après la naissance, une période supplémentaire de congé est accordée durant l'hospitalisation.

La durée du congé varie en fonction du nombre d'enfants nés :

- Naissance d'un enfant :

La durée du congé est fixée à 25 jours calendaires maximum.

Sur ces 25 jours calendaires, 4 doivent obligatoirement être pris consécutivement et immédiatement après le congé de naissance de 3 jours.

L'agent peut choisir de prendre la période restante de 21 jours calendaires de manière continue ou fractionnée en 2 périodes maximum d'au moins 5 jours chacune.

Ces 21 jours doivent être pris dans les 6 mois suivant la naissance.

Quand l'enfant est immédiatement hospitalisé après sa naissance dans une unité de soins spécialisée, la période de congé de 4 jours consécutifs peut être prolongée, pendant la durée de l'hospitalisation, dans la limite de 30 jours consécutifs.

L'agent devra en faire la demande. L'administration ne peut pas refuser cette prolongation.

La période de 21 jours calendaires doit alors être prise dans les 6 mois suivant la fin de l'hospitalisation.

- Naissance multiple :

La durée du congé est fixée à 32 jours calendaires maximum.

Sur ces 32 jours calendaires, 4 doivent obligatoirement être pris consécutivement et immédiatement après le congé de naissance de 3 jours.

La période restante de 28 jours calendaires peut être fractionnée en 2 périodes d'au moins 5 jours chacune.

Ces 28 jours doivent être pris dans les 6 mois suivant la naissance.

Quand l'enfant est immédiatement hospitalisé après sa naissance dans une unité de soins spécialisée, la période de congé de 4 jours consécutifs peut être prolongée, pendant la durée de l'hospitalisation, dans la limite de 30 jours consécutifs.

L'agent devra en faire la demande. L'administration ne peut pas refuser cette prolongation.

La période de 28 jours calendaires doit alors être prise dans les 6 mois suivant la fin de l'hospitalisation.

LE CONGE PARENTAL

Le congé parental est ouvert aux fonctionnaires stagiaires et titulaires occupant un emploi à temps complet ou non complet et aux agents contractuels employés de manière continue et justifiant d'au moins un an d'ancienneté à la date de naissance ou d'arrivée au foyer de l'enfant.

Il est accordé de droit à l'un ou l'autre des conjoints, sur sa demande, à l'occasion de chaque naissance ou de chaque adoption :

- A la mère après un congé maternité ou d'adoption,

- Au père après la naissance de l'enfant ou l'adoption d'un enfant.

Ce congé est accordé dans le cas d'une naissance **jusqu'au 3ème anniversaire de l'enfant** ou dans le cas d'une adoption pour une durée de 3 ans.

La demande de congé parental doit être adressée à l'autorité territoriale **au moins un mois** avant le début du congé.

Pendant son congé parental, l'agent n'est plus rémunéré.

En revanche, la durée du congé est prise en compte pour l'avancement en totalité la première année et pour moitié les années suivantes. Le congé est pris en compte pour la retraite dans des conditions variables selon le régime auquel l'agent est assujéti.

LE CONGE DE PRESENCE PARENTALE

Le congé de présence parentale est accordé de droit au père ou à la mère, sur demande écrite, lorsque la maladie, l'accident ou le handicap grave d'un enfant à charge nécessite sa présence auprès de lui.

Ce **congé non rémunéré** est accordé pour une durée initiale de 4 mois maximum et peut être prolongé deux fois, sans pouvoir excéder un an au total.

S'il est accordé de droit par l'autorité territoriale, la demande de congé doit être adressée au moins 15 jours avant le début du congé.

Il est nécessaire de présenter un certificat médical attestant que l'état de santé de l'enfant qui nécessite la présence de ses parents auprès de lui.

Pendant son congé de présence parentale, l'agent n'est plus rémunéré.

En revanche, la durée du congé est prise en compte pour l'avancement en totalité la première année et pour moitié les années suivantes. Le congé est pris en compte pour la retraite dans des conditions variables selon le régime auquel l'agent est assujéti.

LE CONGE DE FORMATION SYNDICALE

Le congé de formation syndicale peut être accordé sous conditions aux agents publics. La liste des centres et instituts habilités à dispenser ces formations est publiée chaque année au Journal Officiel.

La loi limite le congé de formation syndicale avec traitement à une durée de 12 jours maximum par an. Une demande écrite doit être adressée à l'autorité territoriale par voie hiérarchique au moins un mois avant le début du stage.

LE TEMPS PARTIEL

Le temps partiel est accordé soit **de plein droit**, pour raisons familiales, soit sur **autorisation** sous réserve des nécessités de service.

Le temps partiel s'exerce dans le cadre de **la durée hebdomadaire du travail**. Les quotités de temps travaillées sont fixées comme suit : **50%, 60%, 70%, 80% et 90%**. Conformément au décret du 29 juillet 2004, la quotité à 90% n'est pas autorisée pour le temps partiel de droit (naissance ou adoption).

Le temps partiel peut être autorisé selon deux durées : **six mois ou un an**. L'autorisation de travailler à temps partiel est renouvelable, pour une même durée, **par tacite reconduction, dans la limite de trois ans**. Au-delà de trois ans, une demande et une décision expresse d'octroi sont nécessaires.

Le temps partiel de droit

Le service à temps partiel de droit (50%, 60%, 70% et 80% - pas de 90%) est accordé **de plein droit** et pour raisons familiales :

- A l'occasion de chaque **naissance** jusqu'au troisième anniversaire de l'enfant ;
- A l'occasion de chaque **adoption** jusqu'à l'expiration d'un délai de trois ans à compter de l'arrivée au foyer de l'enfant ;
- **Pour donner des soins** à son conjoint, à un enfant à charge ou à un ascendant nécessitant la présence d'une tierce personne, ou victime d'un accident ou d'une maladie grave.

Le temps partiel sur autorisation

Le temps partiel **sur autorisation** peut être accordé sous réserve des nécessités de la continuité et du fonctionnement du service et compte tenu des possibilités d'aménagement de l'organisation du travail.

La procédure à suivre

Chaque demande de temps partiel est adressée à l'autorité territoriale par la voie hiérarchique **au moins deux mois** avant la date souhaitée et en cas de renouvellement au moins deux mois avant la date de renouvellement.

La réintégration à temps plein ou une modification des conditions d'exercice du temps partiel avant l'expiration de la période en cours, doit également être demandée à l'autorité territoriale **au moins deux mois** avant la date souhaitée.

Enfin, en cas de reprise à temps plein à l'issue d'une période de travail à temps partiel, il n'est possible de bénéficier d'une nouvelle autorisation à temps partiel qu'à l'issue d'une période de 6 mois.

LA DISPONIBILITE DE DROIT ET LA DISPONIBILITE DISCRETIONNAIRE

La disponibilité de droit

La disponibilité est accordée de droit sur demande du fonctionnaire dans deux cas :

Disponibilité pour raisons familiales :

- Pour donner des soins au conjoint, au partenaire d'un pacte civil de solidarité (PACS), à un enfant ou à un ascendant à la suite d'un accident ou d'une maladie grave.
- Pour élever un enfant âgé de moins de huit ans.
- Pour donner des soins à un enfant à charge, au conjoint, au partenaire d'un PACS ou à un ascendant atteint d'un handicap nécessitant la présence d'une tierce personne.
- Pour se rendre à l'étranger ou dans les DOM TOM en vue de l'adoption d'un ou de plusieurs enfants.
- Pour suivre son conjoint ou son partenaire d'un PACS ; les concubins demeurent exclus du dispositif, le Conseil d'Etat ayant jugé que la disponibilité pour suivre son conjoint était réservée aux seuls agents mariés ou pacésés.

Disponibilité pour exercice d'un mandat d'élu local

Les fonctionnaires exerçant un mandat d'élu local bénéficient de plein droit sur demande d'une mise en disponibilité pendant la durée de leur mandat.

La durée de la disponibilité de droit

Elles diffèrent selon le type de disponibilité.

Disponibilité pour raisons familiales :

La mise en disponibilité ne peut excéder trois années, hormis le cas de disponibilité pour se rendre à l'étranger en vue d'une adoption où la durée ne peut excéder six semaines.

Elle peut être renouvelée à deux reprises dans le cas des soins au conjoint, à un enfant ou à un ascendant à la suite d'un accident ou d'une maladie grave et sans limitation dans les autres cas si les conditions requises pour l'obtenir sont toujours remplies.

Disponibilité pour exercice d'un mandat d'élu local : la durée maximum de la disponibilité est celle du mandat.

La procédure à suivre pour bénéficier d'une disponibilité de droit

La disponibilité est prononcée par décision de l'autorité territoriale sur demande du fonctionnaire.

L'avis de la commission administrative paritaire n'est pas requis.

Les conditions de réintégration au terme de la disponibilité de droit varient selon la durée de la disponibilité (renseignements à prendre auprès du SRH).

La disponibilité discrétionnaire

La disponibilité peut être accordée sous réserve des nécessités de service pour les motifs suivants :

- Pour études ou recherches présentant un caractère d'intérêt général ;

- Pour convenances personnelles ;
- Pour créer ou reprendre une entreprise industrielle, commerciale, artisanale ou agricole.

L'intéressé doit avoir accompli trois années de services effectifs dans la fonction publique sauf dispositions particulières fixées dans les statuts particuliers.

La durée de la disponibilité discrétionnaire

Elles diffèrent selon le type de disponibilité.

Disponibilité pour études ou recherches = trois ans maximum renouvelable une fois pour une durée égale

Disponibilité pour convenances personnelles = trois ans maximum, renouvelable sans pouvoir excéder au total dix années pour l'ensemble de la carrière.

Disponibilité pour créer ou reprendre une entreprise = deux ans maximum.

La procédure à suivre pour bénéficier d'une disponibilité discrétionnaire

Il faut adresser une demande écrite à l'autorité territoriale.

La décision de l'autorité territoriale est prise sur demande du fonctionnaire, au vu de l'intérêt du service, après consultation de la commission administrative paritaire et, dans certains cas, de la commission de déontologie.

Les conditions de réintégration au terme de la disponibilité varient selon la durée de la disponibilité

TELETRAVAIL

Le télétravail désigne toute forme d'organisation du travail dans laquelle les fonctions qui auraient pu être exercées par un agent dans les locaux de son employeur sont réalisées hors de ces locaux, de façon régulière et volontaire, en utilisant les technologies de l'information et de la communication.

Cette forme d'organisation du travail répond à plusieurs finalités :

- l'amélioration de la qualité de vie au travail en trouvant une meilleure articulation entre la vie privée et professionnelle et en réduisant la fatigue et le stress liés au transport, ainsi que les risques d'accident de trajet,
- la modernisation de l'administration en promouvant un management centré sur l'autonomie, la responsabilisation,
- le renforcement de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes,
- la protection de l'environnement par la limitation des déplacements, avec la réduction de l'émission des gaz à effets de serre.

Le cadre général du télétravail prévoit les éléments suivants :

- Le télétravail n'est ni un droit ni une obligation.
- Il se met en place sur demande de l'agent et validation du responsable hiérarchique.
- Le télétravail est accordé pour une durée limitée, et reconductible, il peut être mis fin par anticipation à l'initiative de l'agent ou de la collectivité.
- Les agents fonctionnaires et non titulaires sont éligibles sans durée d'ancienneté minimum.
- L'exercice de missions télétravaillables sont nécessaires pour que l'agent soit éligible.
- Le télétravail s'effectue au minimum 1 jour et au maximum 2 jours fixes par semaine.

- La sélection de la ou des journées de télétravail hebdomadaires sont fixes, à titre exceptionnel, et fonction du besoin de service, une journée télétravaillée pourra être décalée sur un autre jour de la même semaine.
- Le télétravail doit s'effectuer sur les mêmes plages horaires auxquelles sont soumis les agents en présentiel, c'est-à-dire :
 - o fixes : 9h30-12h et 14h-16h (15h le vendredi),
 - o variables : 8h-9h30 et 16h-20h.

Le lieu du télétravail est le domicile, s'il s'agit d'une autre résidence ce lieu doit être déclaré.

Le télétravail est mis en place suite à la demande de l'agent et validation de sa hiérarchie. Il est mis en place individuellement pour une durée de 1 an renouvelable.

LES AUTORISATIONS D'ABSENCE

Les agents en position d'activité peuvent être autorisés à s'absenter de leur service dans un certain nombre de cas prévus par la loi (article 599 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984).

Certaines de ces autorisations sont **accordées de plein droit** et sur présentation d'une pièce justificative. D'autres autorisations constituent une simple possibilité et sont accordées, **sous réserve de nécessité de service**, à la discrétion de l'autorité territoriale ou du Chef de service.

Dans certains cas, il ne s'agit que de simples **tolérances horaires** nécessitant une récupération des heures pour lesquelles l'autorisation d'absence a été accordée.

Les autorisations d'absence doivent être impérativement prises au moment de l'événement.

Il existe deux types d'autorisation d'absence pour les agents titulaires et les agents non titulaires. Les assistantes maternelles bénéficient des mêmes autorisations d'absence que les agents titulaires.

La procédure

Les demandes d'autorisation d'absence, sont à adresser au supérieur hiérarchique.

Toute absence du service doit avoir été autorisée au préalable.

Les justificatifs des motifs de l'absence doivent être transmis au chef de service et au SRH dès que possible et au plus tard au retour dans le service.

Cependant, les autorisations d'absence ne peuvent être octroyées que dans la mesure où l'agent aurait dû être présent pour assurer ses fonctions.

En cas d'événement familial imprévisible, un fonctionnaire ne peut interrompre son congé annuel pour être placé en autorisation d'absence.

En outre, l'autorisation d'absence dont l'agent n'aurait pas bénéficié car il était en congés annuels n'est pas récupérable à son retour de congés.

LISTE DES AUTORISATIONS D'ABSENCE

Agents titulaires, stagiaires et non titulaires en CDI

Exercice d'un mandat

Exercice d'un mandat électif local	Durée des réunions où la collectivité est représentée + des heures accordées selon la taille de la collectivité	De droit
Exercice d'un mandat syndical	20 jours par an maximum	De droit
Décharges d'activité de service	Nombre d'heures déterminé par le Centre de Gestion	De droit
Participation aux réunions du CTP et de la CAP	Délais de route, durée prévisible de la réunion, durée préparation, durée compte rendu	De droit
Réunion représentants du personnel au CTP	12 heures par an	De droit
Assesseurs ou délégués de liste aux élections prud'homale	Jour du scrutin	Sous réserve des nécessités de service
Congé pour mandat mutualiste	9 jours maximum par an	Sous réserve des nécessités de service
Représentant de parent d'élève	Durée de la réunion	Sous réserve des nécessités de service
Caisse de sécurité sociale et d'allocations familiales Electeurs Assesseurs, délégués Membres des conseils d'administration	Aménagement d'horaires (électeurs) Jour du scrutin (assesseurs) Durée des réunions (membres du conseil d'administration)	Sous réserve des nécessités de service
Candidat à un mandat électif	Facilités pour participer aux campagnes électorales. 20 jours maximum pour les élections présidentielles, législatives, sénatoriales et européennes. 10 jours maximum pour les élections régionales, cantonales et municipales	Tolérance horaire à récupérer et à gérer dans le cadre des congés

Evènements familiaux

Congé d'accompagnement d'une personne en fin de vie	3 ans maximum	De droit
Congé parental	3 ans	De droit
Femmes enceintes	Aménagement des horaires de travail, 1 heure par jour	De droit
Séances préparatoires à l'accouchement psychoprophylactique (sans douleur)	Durée des séances	De droit
Examens médicaux obligatoires antérieurs ou postérieurs à l'accouchement	Durée de l'examen	De droit
Procréation médicalement assistée (PMA)	Lorsque l'agente publique reçoit une assistance médicale à la procréation (PMA), elle peut bénéficier d'une autorisation d'absence pour les actes médicaux nécessaires. L'agent public, conjoint de la femme qui reçoit une assistance médicale à la procréation, ou lié à elle par un pacte civil de solidarité, ou vivant maritalement avec elle, peut bénéficier d'une autorisation d'absence, pour prendre part à, au plus, trois des actes médicaux nécessaires à chaque protocole d'assistance médicale à la procréation.	La durée de l'absence est proportionnée à la durée de l'acte médical reçu.
Naissance ou adoption d'un enfant dans son foyer	3 jours à prendre à la suite ou dans les 15 jours de l'évènement	De droit
Congé de paternité	11 jours consécutifs en cas de naissance unique 18 jours consécutifs en cas de naissances multiples	De droit
Surveillance médicale du médecin de prévention du Centre de Gestion	Durée de l'examen	De droit
Mariage ou PACS de l'agent	8 jours ouvrables et consécutifs*, jour du mariage ou du PACS compris	De droit
Mariage ou PACS d'un enfant, des parents, des grands parents, d'un frère, d'une sœur	3 jours ouvrables et consécutifs*, jour du mariage ou du PACS compris	De droit
Mariage ou PACS d'un oncle, d'une tante, d'un neveu, d'une nièce, d'une belle sœur, d'un beau-frère, des grands parents du conjoint	Le jour du mariage ou du PACS	De droit
Décès du conjoint ou partenaire, d'un des parents, d'un des beaux parents, des grands parents, d'un enfant, d'un frère ou d'une sœur	3 jours ouvrables et consécutifs* par évènement comprenant le jour des obsèques	De droit

Décès d'un oncle, d'une tante, d'un neveu, d'une nièce, d'une belle sœur, d'un beau-frère, des grands parents du conjoint	Le jour des obsèques	De droit
Maladie grave ou hospitalisation du conjoint ou partenaire ou de son enfant de plus de 16 ans ou d'un ascendant. Sont exclus les beaux-parents, frères et sœurs de l'agent. <i>(cf. CTP du 29.04.2009)</i>	3 jours annuels maximums, pris en fonction des besoins (possibilité de fractionner et prendre de manière non consécutive) et sur présentation d'un certificat médical.	De droit
Déménagement de l'agent	1 jour par an	De droit
Rentrée scolaire	Facilités horaires, début de journée de travail 1 heure maximum après la rentrée des classes	Tolérance horaire à récupérer
Soigner un enfant malade ou garde d'enfant à charge	<u>6 ou 12 jours</u> par an maximum pour : les agents dont le conjoint ne bénéficie pas de cette possibilité	Sous réserve des nécessités de service

**du lundi au samedi (dimanche exclu)*

Autres motifs d'absence

Commission d'adoption	Durée de la réunion	De droit
Jury d'Assises	Durée de la session	De droit
Don du sang	Temps nécessaire au déplacement et aux opérations de prélèvement	Sous réserve des nécessités de service
Sapeurs-pompiers volontaires	Formation initiale de 30 jours dont au moins 10 jours la première année Au-delà des 3 premières années, stage de perfectionnement 5 jours par an	Sous réserve des nécessités de service
Concours et examens professionnels de la fonction publique territoriale	Durée des épreuves 1 concours par an et par agent	Sous réserve des nécessités de service
Sortie sur les plages fixes et pendant un horaire fixe pour se rendre par exemple se rendre à une visite médicale auprès d'un spécialiste	Non autorisée. Cependant à titre exceptionnel, pour motifs impérieux et avec l'accord écrit de votre chef de service vous pouvez être autorisé(e) à vous absenter. Une pièce justificative sera exigée.	Tolérance horaire à récupérer
Fêtes religieuses autres que celles prévues au calendrier	Communauté arménienne : Noël, commémoration des événements marquants de l'histoire de la communauté arménienne Confession israélite : Roch Hachanah, Yom Kippour Confession musulmane : Aid el Fitr, Aid el Adha, Al Mawlid Annabawi Fêtes orthodoxes: Pâques, Pentecôte, Noël (suivant le calendrier julien)	Sous réserve des nécessités de service

Agents non titulaires (sauf CDI)

Exercice d'un mandat

Congé pour fonction gouvernementale ou mandat politique	Congé sans traitement pour la durée du mandat	De droit
---	---	----------

Evènements familiaux

Congé parental ou de présence parentale (non rémunéré)	Périodes de 6 mois renouvelables	De droit
Congé pour élever un enfant (non rémunéré)	1 an renouvelable dans la limite de 5 ans	De droit
Congé pour convenances personnelles (non rémunéré)	6 mois minimum, 11 mois maximum	Sous réserve des nécessités de service
Congé d'accompagnement d'une personne en fin de vie (non rémunéré)	3 mois maximum	De droit
Congé en vue d'une adoption (non rémunéré)	6 semaines par agrément	De droit
Procréation médicalement assistée (PMA)	Lorsque l'agente publique reçoit une assistance médicale à la procréation (PMA), elle peut bénéficier d'une autorisation d'absence pour les actes médicaux nécessaires. L'agent public, conjoint de la femme qui reçoit une assistance médicale à la procréation, ou lié à elle par un pacte civil de solidarité, ou vivant maritalement avec elle, peut bénéficier d'une autorisation d'absence, pour prendre part à, au plus, trois des actes médicaux nécessaires à chaque protocole d'assistance médicale à la procréation.	La durée de l'absence est proportionnée à la durée de l'acte médical reçu.
Congés pour évènements familiaux : naissance, adoption, décès du conjoint, du père ou de la mère, mariage ou PACS de l'agent ou de ses enfants et garde d'enfant, maladie très grave d'un ascendant	15 jours maximum par an au total pour l'ensemble des congés pour évènements familiaux tous motifs confondus Et dans la limite du nombre de jours maximal accordé aux fonctionnaires pour chaque motif d'absence Ex : si 8 jours sont accordés pour mariage de l'agent, et 3 jours accordés pour décès, l'agent ne pourra demander à bénéficier que de 4 jours enfants malade (et non 6 ou 12)	Sous réserve des nécessités de service
Congé de paternité	11 jours consécutifs en cas de naissance unique 18 jours en cas de naissances multiples	De droit

Femmes enceintes	Aménagement des horaires de travail, 1 heure par jour	De droit
Séances préparatoires à l'accouchement psychoprophylactique	Durée des séances	De droit
Examens médicaux obligatoires antérieurs ou postérieurs à l'accouchement	Durée de l'examen	De droit
Allaitement de l'enfant	1 heure par jour pendant un mois à compter de la reprise de l'agent	Tolérance horaire

Autres motifs d'absence

Congé pour création d'entreprise (non rémunéré)	1 an renouvelable une fois	Sous réserve des nécessités de service
Commission d'adoption	Durée de la réunion	De droit
Jury d'Assises	Durée de la session	De droit
Don du sang	Temps nécessaire au déplacement et aux opérations de prélèvement	Sous réserve des nécessités de service
Concours et examen professionnel de la fonction publique territoriale	Durée des épreuves	Sous réserve des nécessités de service
Sortie sur les plages fixes et pendant un horaire fixe pour se rendre par exemple à une visite auprès d'un médecin spécialiste	En principe non autorisé cependant à titre tout à fait exceptionnel pour motif impérieux et avec l'accord du chef de service vous pouvez être autorisé à vous absenter. Une pièce justificative sera exigée.	Tolérance horaire A récupérer