Accusé de réception en préfecture
093-219300787-20220212-2022-029-DE
Date de télétransmission : 18/02/2022
Date de réception préfecture : 18/02/2022

N° 2022-029

REPUBLIQUE FRANCAISE
LIBERTE EGALITE FRATERNITE

DEPARTEMENT DE SEINE SAINT DENIS
ARRONDISSEMENT DU RAINCY
CANTON DE SEVRAN
VILLE DE VILLEPINTE

EXTRAIT DU REGISTRE DES DELIBERATIONS DU CONSEIL MUNICIPAL DE LA VILLE DE VILLEPINTE

SEANCE DU 12 FEVRIER 2022

Nombre de Conseillers Municipaux en exercice : 39

Par suite d'une convocation en date du 04 février 2022, les membres composant le Conseil Municipal de Villepinte se sont réunis, à l'Hôtel de Ville - Salle des Mariages, le 12 février à 09 h 00, sous la Présidence de Madame Martine VALLETON, Maire.

Sont présents : *32*

Mme VALLETON, M. BEAUDEAU, Mme ADLANI (partie au point n° 2022-028 puis pouvoir à M. MARAN), M. MARAN, Mme VERTÉ, M. KHUL, M. XOSANAVONGSA, Mme PERRON, M. JIAR, Mme LE MOIL, M. DELAMADE, Mme TROUDART, Mme KASMI, M. LLEDO, Mme TEIXEIRA, Mme VACHER, M. FERNANDEZ, Mme SOLEIL, M. LE MOIL, Mme KHUL, M. YANG, Mme OUARET, Mme ANCHARUZ, M. GALIN, Mme YOUSSOUF, M. LAURENT, Mme RIGAL (arrivée au point n° 2022-002), Mme BEN HADJ KAHLIFA, M. SCAGNI, Mme ROLAND, M. CHIROUSE, Mme PHILIPPON-VERMOND (partie au point n° 2022-023 puis pouvoir à M. CHIROUSE).

Lesquels forment la majorité des membres en exercice et peuvent délibérer valablement en exécution de l'article L.2121-17 du Code Général des Collectivités Territoriales.

Absents ayant donné procuration : *6*

Mme VAUBAN	qui a donné pouvoir à Mme PERRON
M. VALLETON	qui a donné pouvoir à Mme le Maire
M. POURPOINT	qui a donné pouvoir à M. BEAUDEAU
M. LE NEINDRE	qui a donné pouvoir à Mme LE MOIL
M. KERAUDREN	qui a donné pouvoir à Mme RIGAL
M. FAGUIER	qui a donné pouvoir à Mme ROLAND

Accusé de réception en préfecture
093-219300787-20220212-2022-029-DE
Date de télétransmission : 18/02/2022
Date de réception préfecture : 18/02/2022

Absents : 1

Mme BENHSAINE

Le Président ayant ouvert la séance et fait l'appel nominal, il a été procédé, conformément à l'article L.2121-15 du Code Général des Collectivités Territoriales, à l'élection d'un secrétaire pris au sein du Conseil Municipal.

M. BEAUDEAU est désigné pour remplir cette fonction.

OBJET : RESSOURCES HUMAINES
Modification du règlement intérieur du temps de travail.
Délibération n° 2022-029

Vu le Code Général des Collectivités Territoriales,
Vu la Loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 modifiée portant droits et obligations des fonctionnaires,
Vu la Loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la Fonction Publique Territoriale,
Vu la Loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la Fonction Publique, notamment son article 47,
Vu le Décret n° 85-1250 du 26 novembre 1985 modifié relatif aux congés annuels,
Vu le 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,
Vu le Décret n° 2001-623 du 12 juillet 2001 modifié pris pour l'application de l'article 7-1 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 et relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la Fonction Publique Territoriale,
Vu la Circulaire Ministérielle du 7 mai 2008, NOR INT/B/08/00106/C relative à l'organisation de la journée solidarité dans la Fonction Publique Territoriale,
Vu la Circulaire Ministérielle du 18 janvier 2012 n° NORMFPF1201031C relative aux modalités de mise en œuvre de l'article 115 de la loi n° 2010-1657 du 29 décembre 2010 de finances pour 2011,
Vu la délibération n° 2021-094 en date du 29 mai 2021 portant sur le temps de travail du Personnel Communal,
Vu la délibération n° 2021-162 en date du 8 décembre 2021 portant sur l'organisation du temps de travail à compter du 1er janvier 2022,
Vu le rapport ci-annexé,

Considérant que la loi du 6 août 2019 de transformation de la Fonction Publique prévoit la suppression des régimes dérogatoires aux 35 heures maintenus dans certains établissements et collectivités territoriaux et un retour obligatoire aux 1 607 heures,

Considérant que l'article 2 du décret n° 2000-815 du 25 août 2000 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail qu'un délai d'un an à compter du renouvellement des Assemblées Délibérantes a été imparti aux

Accusé de réception en préfecture
093-219300787-20220212-2022-029-DE
Date de télétransmission : 18/02/2022
Date de réception préfecture : 18/02/2022

Collectivités et Etablissements pour définir, dans le respect des dispositions légales, les règles applicables aux agents,

Considérant que l'article 21 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 dans sa rédaction issue de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la Fonction Publique et de la loi n° 2020-692 du 8 juin 2020 visant à améliorer les droits des travailleurs et l'accompagnement des familles après le décès d'un enfant,
Considérant que la définition, la durée et l'aménagement du temps de travail des agents territoriaux sont fixés par l'organe délibérant, après avis du Comité Technique,

Considérant les observations du Préfet de la Seine-Saint-Denis dans le cadre du courrier DCL/BCL n° 2021-510 adressé à la Collectivité en date du 15 décembre 2021,

Après avis du Comité Technique du 28 janvier 2022,
Après avis du Bureau Municipal du 02 février 2022,
Après avis de la Commission Finances, Ressources Humaines, Commande Publique et Évaluation des Politiques Publiques du 07 février 2022,

Ayant entendu son rapporteur, Madame LE MOIL,

Après en avoir délibéré,

LE CONSEIL MUNICIPAL,

PAR 4 ABSTENTIONS
PAR 30 VOIX POUR
PAR 4 VOIX CONTRE

DECIDE :

Article 1 : D'adopter les modifications du règlement intérieur rétablissant à trois jours les Autorisations Spéciales d'Absence (ASA) pour cause de décès du conjoint (marié ou pacsé ou concubin) ou d'un enfant.

Article 2 : D'adopter les modifications du règlement intérieur rétablissant à trois jours les Autorisations Spéciales d'Absence (ASA) pour cause de Maladie très grave du conjoint (marié ou pacsé ou concubin) ou d'un enfant.

Article 3 : D'adopter les modifications du règlement intérieur en supprimant le point 1.6.1 relative au temps d'habillage et de déshabillage intégré au temps effectif de travail.

Accusé de réception en préfecture
093-219300787-20220212-2022-029-DE
Date de télétransmission : 18/02/2022
Date de réception préfecture : 18/02/2022

Article 4 : De donner tous pouvoirs à Madame le Maire pour signer tous actes à intervenir en vue de la bonne application des présentes.

POUR EXTRAIT CONFORME AU REGISTRE
DES DELIBERATIONS DU CONSEIL MUNICIPAL,

FAIT ET CLOS LES JOUR, MOIS ET AN QUE DESSUS
ET ONT SIGNE LES MEMBRES PRESENTS

VILLEPINTE, le 12 février 2022

Le Maire,
1ère Vice-Présidente déléguée à l'Aménagement
du Territoire Paris Terres d'Envol

Martine VALLETON

Accusé de réception en préfecture
093-219300787-20220212-2022-029-DE
Date de télétransmission : 18/02/2022
Date de réception préfecture : 18/02/2022

DIRECTION GÉNÉRALE ADJOINTE DES RESSOURCES
DIRECTION DES RESSOURCES HUMAINES

RAPPORT DE PRESENTATION

relatif à la délibération n° 2022-029

Conseil Municipal du 12 février 2022

RAPPORTEUR : *Madame LE MOIL*

OBJET : *XII - RESSOURCES HUMAINES*
9 - Modification du règlement intérieur du temps de travail.

La loi du 6 août 2019 de transformation de la Fonction Publique a organisé la suppression des régimes dérogatoires aux 35 heures maintenus dans certains établissements et collectivités territoriaux. Ainsi, la mise en place du temps de travail annuel de 1 607 heures est obligatoire, au plus tard au 1er janvier 2022.

Pour répondre à cette obligation réglementaire, le Conseil Municipal a adopté, dans le cadre de la délibération n° 2021-094 en date 29 mai 2021, des nouveaux cycles de travail pour les services administratifs.

Dans le cadre de cette réforme, le Conseil Municipal a adopté par délibération n° 2021-162 en date du 8 décembre 2021, les cycles de travail des services qui ne sont pas sur ces horaires administratifs.

Afin d'assurer la bonne mise en œuvre de ce règlement, il convient de rectifier deux points et ce, au regard des observations émises par le Préfet de la Seine-Saint-Denis dans le cadre du courrier n° DCL/BCL n° 2021-510 adressé à la Collectivité en date du 15 décembre 2021.

Dans un premier temps, sur le temps de travail effectif, conformément aux dispositions de l'article 2 du 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'Etat et dans la magistrature, la durée du 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.

En revanche, le temps d'habillage, de déshabillage et de douche n'est pas assimilé à du temps de travail effectif.
Aussi, afin de se conformer à ces dispositions, cette mention est retirée du règlement intérieur du temps de travail.

Accusé de réception en préfecture
093-219300787-20220212-2022-029-DE
Date de télétransmission : 18/02/2022
Date de réception préfecture : 18/02/2022

Dans un second temps, et dans l'attente d'un décret d'application, les ASA pouvant être octroyées dans la Fonction Publique Territoriale sont limitées par celles définies pour la Fonction Publique d'Etat.

Ainsi, le nombre de jours accordés en cas de décès du conjoint (ou pacsé ou concubin) ou d'un enfant est porté à 3 jours au lieu de 5 conformément au tableau ci-dessous. Il en est de même pour le nombre de jours accordés en cas de maladie très grave du conjoint (ou pacsé ou concubin) ou d'un enfant passe de 5 à 3 jours.

Evènements	Nombre de jours accordés	Conditions
DECES		
Décès du conjoint (ou pacsé ou concubin), d'un enfant	3 jours (jours éventuellement non consécutifs à prendre dans les 15 jours suivants l'évènement) + délai de route(1)	Présentation d'une pièce justificative
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	3 jours (jours éventuellement non consécutifs) + délai de route(1)	Présentation d'une pièce justificative

CONCLUSION

Il est donc proposé à l'Assemblée Délibérante d'adopter les modifications du règlement qui fixe la nouvelle organisation du temps de travail.

Avis du Comité Technique du 28 janvier 2022.
Avis du Bureau Municipal du 02 février 2022.
Avis de la Commission Finances, Ressources Humaines, Commande Publique et Évaluation des Politiques Publiques du 07 février 2022.

Accusé de réception en préfecture
093-219300787-20220212-2022-029-DE
Date de télétransmission : 18/02/2022
Date de réception préfecture : 18/02/2022

VILLE DE VILLEPINTE

Ville et CCAS de Villepinte

Règlement du temps de travail

Accusé de réception en préfecture
093-219300787-20220212-2022-029-DE
Date de télétransmission : 18/02/2022
Date de réception préfecture : 18/02/2022

TABLE DES MATIERES

I/ LE CADRE LEGAL APPLICABLE 4

1.1 LES REFERENCES LEGISLATIVES ET REGLEMENTAIRES DU TEMPS DE TRAVAIL 4
1.2 LA LOI DE TRANSFORMATION DE LA FONCTION PUBLIQUE DU 6 AOUT 2019 6
1.3 LE CHAMP D'APPLICATION DU REGLEMENT 6
1.4 LE CALCUL DES 1607 HEURES ANNUELLES 7
1.5 LES GARANTIES MINIMALES 7
1.6 LA NOTION DE TEMPS DE TRAVAIL 8
1.6.1 Le temps de travail effectif 8
1.6.2 Le temps partiel 9

II/ L'ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL 12

2.1 LE CYCLE DE TRAVAIL « ADMINISTRATIF » 12
2.2 LES CYCLES ANNUELS ET SPECIFIQUES 12
2.2.1 Les cycles annualisés 12
2.2.2 Les cycles spécifiques 12
2.3 LES HEURES SUPPLEMENTAIRES 13
2.4 LA JOURNEE DE SOLIDARITE 14
2.5 LES DISPOSITIONS RELATIVES A LA QUALITE DE VIE AU TRAVAIL 14
2.5.1 Le télétravail 14
2.5.2 Le droit à la déconnexion 15

III/ LES CONGES LEGAUX, RTT ET ABSENCES 16

3.1 LES PRINCIPES DES CONGES ANNUELS 16
3.2 LE CALCUL DES DROITS A CONGES 17
3.3 LA GESTION DES CONGES ANNUELS 17
3.3.1 Les modalités de pose des congés annuels 17
3.3.2 Les modalités de report des congés annuels 18
3.4 LES ABSENCES POUR REDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL (ARTT) 19
3.4.1 Les jours de RTT 19
3.4.2 La gestion des RTT 20
3.4.3 Les dispositions spécifiques liées au mode de décompte des RTT 20
3.5 L'ALLONGEMENT DE LA DUREE DES CONGES AU MOTIF DU FRACTIONNEMENT 21
3.6 LES CONGES BONIFIES ET DES RESSORTISSANTS D'ORIGINE ETRANGERE 21
3.7 LES ABSENCES POUR RAISON MEDICALE 22
3.7.1 Les absences pour raison de santé des titulaires et stagiaires 22
3.7.2 Les absences pour raison de santé des contractuels 23
3.7.3 La journée de carence 23
3.7.4 L'accident du travail 24
3.7.5 Le temps partiel thérapeutique 24
3.7.6 Le congé proche aidant 25
3.7.7 L'absence pour congé de solidarité familiale 26
3.8 LES CONGES SUITE A L'ARRIVEE D'UN ENFANT OU EN CAS D'ADOPTION 26
3.8.1 Le congé maternité 26
3.8.2 Les autorisations d'absence liées à la maternité 28
3.8.3 Le congé paternité (second parent) 29
3.8.4 Le congé d'adoption 29
3.8.5 Le congé de naissance ou d'adoption 30
3.8.6 Le congé parental 30
3.9 LE DON DE JOURS DE REPOS 31
3.9.1 Principe du dispositif 31
3.9.2 Procédure du don 32
3.10 LE CUMUL D'ACTIVITES 33

Accusé de réception en préfecture
093-219300787-20220212-2022-029-DE
Date de télétransmission : 18/02/2022
Date de réception préfecture : 18/02/2022

IV LE COMPTE EPARGNE TEMPS (CET) 34

4.1 LE DROIT AU CET 34
4.2 LES MODALITES D'OUVERTURE 34
4.3 LES MODALITES D'ALIMENTATION 34
4.4 LES MODALITES D'UTILISATION 35
4.5 LA CONSERVATION DES JOURS DE CET 35
4.6 LA CLOTURE DU CET 36

V LES AUTORISATIONS D'ABSENCES SPECIALES (ASA) : 37

Annexe 1 : Les cycles de travail spécifiques

Accusé de réception en préfecture
093-219300787-20220212-2022-029-DE
Date de télétransmission : 18/02/2022
Date de réception préfecture : 18/02/2022

I/ Le cadre légal applicable

1.1 Les références législatives et réglementaires du temps de travail

- *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 à 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* 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°2000-815 du 25 août 2000* relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la fonction publique de l'Etat 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 à 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 à 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 2020-529 du 5 mai 2020* modifiant les dispositions relatives au congé

Accusé de réception en préfecture
093-219300787-20220212-2022-029-DE
Date de télétransmission : 18/02/2022
Date de réception préfecture : 18/02/2022

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.

Accusé de réception en préfecture
093-219300787-20220212-2022-029-DE
Date de télétransmission : 18/02/2022
Date de réception préfecture : 18/02/2022

1.2 La loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019

Les collectivités territoriales et les établissements publics mentionnés au premier alinéa de l'article 2 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale (...) se doivent de définir dans les conditions fixées à l'article 7-1 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 précitée, les règles relatives au temps de travail de leurs agents.

L'article 47 de la loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique met fin aux régimes dérogatoires à la durée du travail dans la fonction publique territoriale, soit un temps annuel désormais fixé à 1 607 heures.

L'abrogation des régimes dérogatoires impose donc la redéfinition, par délibération du Conseil Municipal, dans le respect du dialogue social, de nouveaux cycles de travail, pour une mise en application au plus tard le 1er janvier 2022.

En effet, dans la fonction publique, la durée annuelle du temps de travail est de 1607 heures, ce décompte constituant à la fois une norme « plancher » et une norme « plafond », c'est à dire que l'agent ne peut pas travailler plus de 35 heures par semaine sans générer de repos à due proportion (« journées RTT »), et ne peut pas travailler moins de 35 heures par semaine, sauf dans le cas suivant.

En effet, selon l'article 2 du décret n°2001-623 du 12 juillet 2001, modifié par l'article 55 du décret n°2011-184 du 15 février 2011, peuvent déroger à cette obligation :

- Les régimes de travail établis pour tenir compte des sujétions particulières liées à la nature des missions de certains agents-es publics et aux cycles de travail qui en résultent, et notamment en cas de :
  - □ Travail de nuit
  - □ Travail le dimanche
  - □ Travail en horaires décalés
  - □ Travail en équipes
  - □ Modulation importante du cycle de travail
  - □ Travail pénible ou dangereux

- Les cadres d'emploi dotés de règles spécifiques en la matière, tels que les professeurs d'enseignement artistique et des assistants spécialisés d'enseignement artistique, dont le temps de travail est régi respectivement par l'article 2 du décret n°91-857 du 2 septembre 1991 et par l'article 3 du décret n°2012-437 du 29 mars 2012 : par dérogation au régime général, la durée hebdomadaire de travail des professeurs et assistants territoriaux d'enseignement artistique est fixée à seize heures pour les premiers et à vingt heures pour les assistants, sans possibilité de réduction ou d'annualisation par l'organe.

1.3 Le champ d'application du règlement

Le présent règlement est applicable aux agents employés par la Ville de Villepinte et son Centre Communal d'Action Sociale.

Le présent règlement est applicable 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.

Accusé de réception en préfecture
093-219300787-20220212-2022-029-DE
Date de télétransmission : 18/02/2022
Date de réception préfecture : 18/02/2022

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 de la collectivité ;
- Les agents contractuels de droit public ;
- Les personnels de droit privé (parcours emploi compétences et contrats d'apprentissage, etc.) ;
- Les étudiants stagiaires, personnes en immersion professionnelle et volontaires en service civique.

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.

1.4 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 1596h arrondies à 1600h.

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 heures
Temps de travail annualisé	1607 heures

1.5 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

Accusé de réception en préfecture
093-219300787-20220212-2022-029-DE
Date de télétransmission : 18/02/2022
Date de réception préfecture : 18/02/2022

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-es 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-es bénéficient d'un temps de pause d'une durée minimale de vingt minutes.

Durée hebdomadaire du travail effectif	48 h maximum
Durée de travail moyenne sur 12 semaines	44 h maximum
Durée quotidienne du travail	10 h maximum
Durée de travail de nuit	8h maximum
Amplitude d'une journée de travail	12h maximum
Repos hebdomadaire (heures consécutives)	35 h minimum
Repos quotidien (heures consécutives)	11 h minimum
Après une période continue de travail de 6 h	20 mn de pause
Pause méridienne	45 mn minimum

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'Etat 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. C'est pourquoi, les événements annuels prévisibles et récurrents doivent être, dans la mesure du possible, intégrés au cycle de travail.

1.6 La notion de temps de travail

1.6.1 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, ni de service.

Ces 2 notions sont indispensables car :

- lorsque l'agent est en position de travail ou de service, 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 positon d'activité, cela ouvre droit à congé, mais ne génère pas de jour RTT.

Accusé de réception en préfecture
093-219300787-20220212-2022-029-DE
Date de télétransmission : 18/02/2022
Date de réception préfecture : 18/02/2022

	Droit à congés	Droit à RTT
Position de service ou travail effectif	OUI	OUI
Position d'activité	OUI	NON

Sont assimilés à du temps de travail effectif et/ou une position d'activité :

- Le temps d'intervention pendant une période d'astreinte, y compris le temps de déplacement entre le domicile ou résidence administrative et le lieu d'intervention,
- Les périodes de formation validées par l'employeur en incluant les temps de trajet entre la résidence administrative et le lieu de la formation (voir règlement de la Formation);
- Le temps de trajet entre plusieurs lieux de travail pendant les horaires de service ou entre la résidence administrative et un lieu de travail occasionnel (ex : réunion extérieure, médecine de prévention) ;
- Le temps pendant lequel l'agent intervient en qualité de formateur interne ;
- Les absences liées à l'exercice du droit syndical et aux congés pour formation syndicale ;
- Les autorisations spéciales d'absence sont assimilables à une position d'activité.
- Les congés maternité et liés aux charges parentales visés à l'article 57-5° de la loi du 26 janvier 1984 ;
- Les congés pour validation des acquis de l'expérience, pour bilan de compétences ;
- Les congés pour participer aux activités des organisations de jeunesse et d'éducation populaire (...) ;
- Le congé de solidarité familiale ;
- Les temps consacrés aux visites médicales professionnelles ;
- Les temps de pause jusqu'à 20 minutes, lorsque l'agent ne peut quitter son poste de travail en raison de ses fonctions ;
- Les périodes d'accomplissement d'un service de garde, où l'agent est en inaction, mais demeure à la disposition de son employeur, sur site.
- Le temps pendant lequel l'agent participe à un jury de concours blanc organisé par la collectivité,

Ne sont pas assimilés à du temps de travail effectif :

- Le temps de pause méridienne fixé à 45 minutes par la collectivité, 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 congés fractionnés (« jours hors saison ») n'entrent pas dans le décompte de la durée annuelle du travail car ils constituent des droits individuels.

1.6.2 Le temps partiel

1.6.2.1 Le temps partiel sur autorisation

Conformément au décret n°2004-777 du 29 juillet 2004, les agents peuvent être autorisés, sur leurs demandes et sous réserve de la continuité et du fonctionnement du service et des possibilités d'aménagement de l'organisation du travail, à bénéficier d'un service à temps partiel selon les quotités suivantes : 50%, 60%, 70%, 80% ou 90%.

Accusé de réception en préfecture
093-219300787-20220212-2022-029-DE
Date de télétransmission : 18/02/2022
Date de réception préfecture : 18/02/2022

Les bénéficiaires de ce temps partiel sont :

- Les agents titulaires occupant un emploi à temps complet en position d'activité ou de détachement ;
- Les agents contractuels employés en continu depuis plus d'un an à temps complet ;
- Les agents stagiaires dont la durée de stage est allongée pour correspondre à la durée effectuée par les agents à temps plein, sauf ceux dont le statut prévoit l'accomplissement d'une période de stage dans un établissement de formation ou dont le stage comporte un enseignement professionnel ;
- Les agents après un congé maladie et une reprise à temps partiel pour raison thérapeutique.
- Les agents ayant pour projet de créer ou de reprendre une entreprise.

Le temps partiel ne peut être imposé, il résulte d'une demande écrite de l'agent. Il n'est pas un droit, mais est accordé selon les nécessités de service.

1.6.2.2 Le temps partiel de droit

Conformément au décret n°2004-777 du 29 juillet 2004, l'autorisation d'accomplir un travail à temps partiel selon les quotités de 50%, 60%, 70% ou 80% est accordée de plein droit aux fonctionnaires et agents contractuels dans les conditions suivantes :

- A l'occasion de chaque naissance jusqu'au 3ème anniversaire de l'enfant ou de chaque adoption jusqu'à l'expiration d'un délai de trois ans à compter de l'arrivée au foyer de l'enfant adopté. Pour les agents contractuels, une ancienneté d'au moins un an à temps complet ou équivalent est exigée ;
- Pour donner des soins à son conjoint, à un enfant à charge ou à un ascendant atteint d'un handicap nécessitant la présence d'une tierce personne, ou victime d'un accident ou maladie grave ;
- Aux agents reconnus travailleurs handicapés.

Les agents à temps non complet peuvent bénéficier d'un temps partiel de droit, contrairement au temps partiel sur autorisation.

1.6.2.3 Les dispositions communes au temps partiel sur autorisation ou de droit

Les fonctionnaires stagiaires autorisés à travailler à temps partiel voient leur durée de stage augmentée afin que le volume horaire réalisé pendant leur période de stage soit égal à celui réalisé par un stagiaire à temps complet.

L'autorisation d'assurer un service à temps partiel est accordée pour une durée de 6 mois à 1 an, renouvelable tacitement dans la limite de 3 ans. A l'issue de ce délai de trois ans, une nouvelle demande de temps partiel doit être déposée pour le renouvellement.

Le temps partiel pour création ou reprise d'entreprise est accordé sous réserve des nécessités du service et des possibilités d'aménagement de l'organisation du travail pour une durée maximale de 2 ans, renouvelable pour une durée d'un an à compter de la création ou reprise de l'entreprise.

Les modalités opérationnelles d'organisation du temps partiel dans le cadre du cycle hebdomadaire sont fixées entre l'agent et son responsable hiérarchique. Le choix de la quotité et du mode d'organisation est fixe sur la durée de l'autorisation. Toutefois, à l'initiative

Accusé de réception en préfecture
093-219300787-20220212-2022-029-DE
Date de télétransmission : 18/02/2022
Date de réception préfecture : 18/02/2022

de l'agent ou de l'autorité territoriale, une modification peut intervenir en cours de période soit s'il y a accord entre les parties, soit si les nécessités de service, notamment l'obligation de continuité de service public, l'imposent.

La réintégration à temps plein ou la modification des conditions d'exercice du temps partiel peut intervenir avant l'expiration de la période en cours, sur demande des intéressés au moins deux mois avant la date souhaitée. Toutefois, la réintégration à temps plein peut intervenir sans délai en cas de motif grave, notamment en cas de diminution substantielle des revenus du ménage ou de changement dans la situation familiale.

A l'issue de la période de temps partiel, l'agent reprend de plein droit à temps plein son emploi ou à défaut sur un autre emploi correspondant à son grade. Il n'y a pas de droit à réintégration à temps plein lorsque l'agent le sollicite avant le terme de son autorisation, si l'intérêt du service s'y oppose.

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 et par référence à 5 X les obligations hebdomadaires de service.

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 à 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.

Accusé de réception en préfecture
093-219300787-20220212-2022-029-DE
Date de télétransmission : 18/02/2022
Date de réception préfecture : 18/02/2022

II/ L'organisation du temps de travail

2.1 Le cycle de travail « administratif »

Le travail est organisé selon des périodes de référence dénommées cycles de travail. Les horaires de travail sont définis à l'intérieur du cycle, qui peut varier entre le cycle hebdomadaire et le cycle annuel, en passant par des cycles pluri-hebdomadaires, de manière à ce que la durée du travail soit égale à 1607 heures annuelles.

L'organe délibérant détermine, après avis du Comité Technique, les cycles de travail auxquels peuvent avoir recours les services. Il détermine notamment la durée des cycles, les bornes quotidiennes et hebdomadaires, les modalités de repos et de pause. Ces cycles peuvent être définis par service ou par nature de fonction.

Les horaires administratifs de la collectivité sont déterminés sur un cycle de travail de 39 heures par semaine sur 5 jours (8h30/12h15-13h30/17h33 du lundi au vendredi). Les agents concernés bénéficieront de l'attribution de 23 jours de RTT. Dans le cadre de la journée de solidarité, 10 minutes seront ajoutées au temps de travail hedomadaire.

2.2 Les cycles annuels et spécifiques

2.2.1 Les cycles annualisés

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.

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. Cette durée est proratisée pour les agents à temps non complet et/ou à temps partiel.

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

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

2.2.2 Les cycles spécifiques

Les cycles spécifiques sont définis pas service, par unité de travail ou par poste de travail :

- En fonction des besoins spécifiques du service public
- En respectant les garanties définies par la réglementation nationale et par le présent règlement,
- Après concertation avec les agents concernés et soumis à l'avis du Comité Technique.

Accusé de réception en préfecture
093-219300787-20220212-2022-029-DE
Date de télétransmission : 18/02/2022
Date de réception préfecture : 18/02/2022

Les cycles annuels ou cycles spécifiques sont détaillés en annexe. Cette liste est révisable.

2.3 Les heures supplémentaires

Sont considérées comme des heures supplémentaires, les heures effectuées dès lors qu'il y a dépassement des horaires définis par le cycle de travail. Elles revêtent donc un caractère exceptionnel.

Les heures supplémentaires sont réalisées **à la demande du supérieur hiérarchique** et doivent être effectuées en respectant les durées et butoirs autorisés en matière d'organisation du temps de travail.

Le nombre d'heures supplémentaires accomplies par un agent ne peut être supérieur à 25 par mois, y compris les heures supplémentaires accomplies les dimanches, nuits et jours fériés. Les fonctions et périodes autorisant le dépassement ont été fixées par la délibération n° 2003-209 du 19 décembre 2003.

La compensation des heures supplémentaires doit préférentiellement être réalisée sous la forme d'une récupération d'heures; à défaut, elle donne lieu à indemnisation.

L'imprimé d'heures supplémentaires doit être dûment rempli par l'agent, détailler le nombre d'heures par jour concerné et le motif qui a occasionné ce dépassement.

Les feuilles d'heures supplémentaires, signées par l'ensemble de la hiérarchie, doivent être remises à la Direction des Ressources Humaines (DRH) avant le 5 du mois suivant, sans quoi le paiement des heures est reporté à la paie suivante.

Il est également rappelé qu'une feuille d'heures transmise à la D.R.H. ne comporte que les heures réalisées pendant un même mois et non pendant deux mois consécutifs.

Les états mentionnant des heures effectuées plus de trois mois auparavant ne sont pas acceptés et doivent faire l'objet d'une récupération si l'agent est toujours en activité.

Le non-respect des formes sur les imprimés d'heures supplémentaires (contenu, signatures et délais) et des principes relatifs au temps de travail, issus des textes réglementaires ou de la délibération de la ville, entraîne le rejet des états reçus.

La récupération des heures supplémentaires est un acte de gestion interne des services. Elle ne nécessite donc pas la transmission d'états en DRH.

Heures supplémentaires payées :

La rémunération des heures supplémentaires n'est possible que pour les agents de catégorie C, et B.

La base de calcul des heures supplémentaires de semaine et de jour est de 1/1820° du traitement brut indiciaire annuel et de l'indemnité de résidence annuelle.

Cette base de calcul est ensuite majorée de :

- +25% pour les 14 premières heures effectuées
- +27% pour les heures suivantes, au-delà de 14 heures

Accusé de réception en préfecture
093-219300787-20220212-2022-029-DE
Date de télétransmission : 18/02/2022
Date de réception préfecture : 18/02/2022

Les montants ainsi obtenus sont ensuite multipliés par :

- 1,66 pour les heures accomplies un dimanche ou un jour férié, dans la même répartition du plafond des 14 HS
- 2 pour les heures accomplies de nuit, soit entre 22h et 7h, dans la même répartition du plafond des 14 HS

Heures supplémentaires récupérées :

Les heures supplémentaires récupérées font l'objet d'un repos compensateur selon les majorations suivantes :

- 1 heure effectuée la nuit fait l'objet de 2 heures de récupération
- 1 heure effectué le dimanche ou un jour férié fait l'objet d'1 heure 45 minutes de récupération

La récupération des heures supplémentaires doit être effectuée dès que possible et dans un délai maximum de 6 mois après accord du chef de service en tenant compte des nécessités de service.

Repos :

Le temps de pause total et maximal est fixé à 20 minutes maximum par jour, hors pause méridienne.

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

Le temps de pause méridienne est fixé à 45 minutes au minimum. Sa durée de référence est d'une heure 15 minutes. L'organisation des services est fondée sur cette durée de référence.

Les agents bénéficient d'un repos minimum quotidien de 11 heures.

Le repos hebdomadaire, comprenant en principe le dimanche, ne peut être inférieur à 35 heures.

2.4 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. 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 sus-visées.

2.5 Les dispositions relatives à la qualité de vie au travail

2.5.1 Le télétravail

Le télétravail fait l'objet d'un règlement spécifique dans la cadre de la délibération n°2021-049 du 27 mars 2021.

Accusé de réception en préfecture
093-219300787-20220212-2022-029-DE
Date de télétransmission : 18/02/2022
Date de réception préfecture : 18/02/2022

2.5.2 Le droit à la déconnexion

Les dispositions inscrites dans le présent règlement, notamment celle relatives aux horaires variables, 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.

La collectivité privilégie par ailleurs le recours aux outils numériques (visioconférence) pour l'organisation des temps de réunions.

Elle invite également à ce que les réunions de travail en présentiel ne soient pas, dans la mesure du possible, organisées en dehors des plages horaires fixes.

Accusé de réception en préfecture
093-219300787-20220212-2022-029-DE
Date de télétransmission : 18/02/2022
Date de réception préfecture : 18/02/2022

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 ses 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
Alternance 4 jours /5 jours	22,5 jours

Les agents qui n'exercent pas leurs fonctions pendant la totalité de la période de référence ont droit à un congé annuel dont la durée est calculée au prorata de la durée des services accomplis (avec arrondi à la demi-journée supérieure).

La période de référence couvre l'année civile du 1er 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.

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 ou d'activité dans la réserve (art. 1er décret n°85-1250 du 26 nov. 1985), 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, congé pour infirmité de guerre,
- 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,
- les périodes d'instruction militaire ou d'activité dans la réserve opérationnelle d'une durée inférieure ou égale à trente jours cumulés par année civile, ou d'activité dans la réserve de sécurité civile d'une durée inférieure ou égale à quinze jours par année civile, ou d'activité dans la réserve sanitaire d'une durée inférieure ou égale à quarante-cinq jours cumulés par année civile (art. 74 loi n°84-53 du 26 janv. 1984.
- Le temps d'absence pour mission opérationnelle ou formation des pompiers volontaires (à ce titre conclusion d'une convention par agent concerné avec le SDIS pour préciser les modalités)
- le congé de solidarité familiale.
- le congé pour siéger auprès d'une association ou d'une mutuelle.

Accusé de réception en préfecture
093-219300787-20220212-2022-029-DE
Date de télétransmission : 18/02/2022
Date de réception préfecture : 18/02/2022

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 responsable hiérarchique de définir les règles permettant de garantir la continuité et l'efficacité du service : effectif minimum, modalités d'échelonnement...

La totalité des congés annuels de l'année N doit, en principe, doit être prise avant la fin des vacances scolaires de Noël fixées (susceptible de déborder à la marge sur l'année n+1). Le report d'une année sur l'autre peut être toutefois admis jusqu'au 31 mars de l'année N+1. Toute demande de report doit faire l'objet d'un courrier au Maire avec avis du supérieur hiérarchique.

Le calendrier des congés est fixé par le directeur ou chef de service, après consultation des agents concernés. Les congés peuvent être fractionnés ou échelonnés dans l'intérêt du service.

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

La priorité dans le choix des congés annuels pris sur une période de vacances scolaires est donnée aux agents chargés de famille, à savoir les agents ayant une charge d'un ou plusieurs enfants en âge de scolarité obligatoires (de 3 à 16 ans), ainsi que les aidants familiaux et les parents concernés par des droits de garde déterminés par décision de justice. Ce principe doit toutefois respecter les besoins des services ; le congé demandé est bien évidemment soumis à l'accord 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, la collectivité 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.

Accusé de réception en préfecture
093-219300787-20220212-2022-029-DE
Date de télétransmission : 18/02/2022
Date de réception préfecture : 18/02/2022

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 ou priorité donnée aux charges de famille.

L'interruption des congés du fait de l'administration doit être exceptionnelle. Elle est possible en cas de force majeure, notamment pour assurer la continuité du service public. En outre, l'autorité territoriale peut décider, après avis du comité technique, d'imposer la pose des jours de congés sur certaines périodes.

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

- Le report des congés annuels après maladie (Cf.3.7) ;
- 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 1er janvier et le 31 décembre de l'année en cours.

Les congés non pris sur cette période peuvent être reportés comme cité au chapitre 3.3.1, 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 recrédité du nombre de jours de congé annuel qui coïncide avec la période d'incapacité de travail.

Au-delà du 20ème jour de congé annuel (seuil à proratiser pour les agents travaillant moins de 5 jours par semaine), les jours non pris sur la période de référence sont de droit déposés sur le compte épargne temps de l'agent qui l'a ouvert et dans les modalités sont précisées selon le IV de ce dit règlement. A défaut, ils sont perdus.

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 non titulaires 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.

Accusé de réception en préfecture
093-219300787-20220212-2022-029-DE
Date de télétransmission : 18/02/2022
Date de réception préfecture : 18/02/2022

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, à 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. Ainsi, le nombre de jours ARTT attribués annuellement est de :

- 3 jours ouvrés par an pour un cycle de travail de 35h30 hebdomadaires ;
- 6 jours ouvrés par an pour un cycle de travail de 36h00 hebdomadaires ;
- 9 jours ouvrés par an pour un cycle de travail de 36h30 hebdomadaires ;
- 12 jours ouvrés par an pour un cycle de travail de 37h00 hebdomadaires ;
- 15 jours ouvrés par an pour un cycle de travail de 37h30 hebdomadaires ;
- 18 jours ouvrés par an pour 38h00 hebdomadaires ;
- 20 jours ouvrés par an pour un cycle de travail compris entre 38h20 et 39 heures hebdomadaires;
- 23 jours ouvrés par an pour 39 heures hebdomadaires.

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 complets 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 non pendant cette période des droits au titre de la 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

Accusé de réception en préfecture
093-219300787-20220212-2022-029-DE
Date de télétransmission : 18/02/2022
Date de réception préfecture : 18/02/2022

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 janvier de l'année suivante. Les jours de RTT non pris sur l'année peuvent être versés sur le compte épargne temps selon les règles définies (Cf. partie IV) ; sinon ils seront considérés comme perdus.

Les agents contractuels sur emplois saisonniers 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 RTT 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 listées dans le tableau du 3.4.1 supra.

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 :

Q= Nombre de jours travaillés par an / Nombre de jours de RTT attribués annuellement

Dès lors, pour un agent qui, en cours d'année, atteint en une seule fois ou cumulativement, un nombre de jours d'absence pour l'une des raisons du tableau du 3.4.1 égal à Q, il convient d'amputer son crédit annuel de jours ARTT d'une journée par tranche de Q. Q est calculé comme suit

Q = nombre de jours ouvrables en régime hebdomadaire / nombre de jours maximum de RTT générés en régime hebdomadaire.

Exemple : un agent soumis à un régime hebdomadaire à 38h sur 5 jours, bénéficie de 18 RTT. Après 13 jours ouvrés d'absence, il aura une journée de RTT déduite de son capital de 18 jours (2 jours de RTT après 26 jours...), soit 228 jours / 18 jours RTT = 12,66, arrondis à 13 jours.

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 le nombre de jours atteint « Q ».

Aucune disposition législative ou réglementaire ne permet le report du nombre de jours d'ARTT non pris sur l'année N+1 suite à un congé pour l'une des raisons du tableau 3.4.1.

Accusé de réception en préfecture
093-219300787-20220212-2022-029-DE
Date de télétransmission : 18/02/2022
Date de réception préfecture : 18/02/2022

Dans le cas où le nombre de jours de RTT à déduire est supérieur au droit de l'agent, la déduction peut s'effectuer sur les droits de la période suivante.

3.5 L'allongement de la durée des congés au motif du fractionnement

Des congés supplémentaires sont attribués lorsque l'agent utilise ses congés annuels en dehors de la période du 1er mai au 31 octobre.

Ces jours de congés 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 de congé supplémentaire, si l'agent a pris 5, 6 ou 7 jours (cumulés ou fractionnés) de congé 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 considérée avec les mêmes conditions de report que les congés annuels (Cf.3.3).

Ces jours de congés 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 ;
- Travail 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 de la collectivité, d'une prise en charge totale de ses frais de

Accusé de réception en préfecture
093-219300787-20220212-2022-029-DE
Date de télétransmission : 18/02/2022
Date de réception préfecture : 18/02/2022

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 ininterrompus 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.

3.7 Les absences pour raison médicale

Tout agent titulaire, stagiaire ou contractuel doit transmettre son arrêt de travail sous pli confidentiel dans les 48 heures, à compter de la date d'établissement de l'arrêt de travail.

3.7.1 Les absences pour raison de santé des titulaires et stagiaires

Les agents titulaires et stagiaires peuvent être absents pour raison de santé selon les caractéristiques suivantes :

	Congé de maladie ordinaire (CMO)	Congé de longue maladie (CLM)	Congé de longue durée (CLD)
Définition	- Etre dans l'incapacité d'exercer ses fonctions - Présentation d'un certificat établi par un médecin, un chirurgien-dentiste ou une sage-femme	- Position de l'agent atteint d'une affection figurant sur une liste fixée par arrêté ministériel du 14 mars 1986 - Pathologie qui le place dans l'impossibilité d'exercer ses fonctions, qui présente un caractère invalidant et de gravité confirmée et qui nécessite des soins et traitements contraignants	- Position de l'agent atteint de l'une des affections suivantes : tuberculose, maladie mentale, affection cancéreuse, poliomyélite, déficit immunitaire grave et acquis
Durée maximale	1 an (année glissante)	3 ans (fractionnables par période de 3 à 6 mois)	5 ans (fractionnables par période de 3 à 6 mois)
Droit à traitement	3 mois de plein traitement + 9 mois de demi-traitement	1 an de plein traitement + 2 ans de demi-traitement	3 ans de plein traitement + 2 ans de demi-traitement

Accusé de réception en préfecture
093-219300787-20220212-2022-029-DE
Date de télétransmission : 18/02/2022
Date de réception préfecture : 18/02/2022

3.7.2 Les absences pour raison de santé des contractuels

Les agents contractuels peuvent être absents pour raison de santé selon les caractéristiques suivantes :

	Congé de maladie	Congé de grave maladie
Définition	- Position de l'agent en cas de maladie attestée par un certificat médical, que celle-ci soit d'origine professionnelle (accident du travail ou maladie professionnelle) ou non	- Position de l'agent justifiant d'au moins 3 ans de service atteint d'une maladie nécessitant un traitement et des soins prolongés et présentant un caractère invalidant et de gravité confirmée
Durée maximale	12 mois consécutifs (ou 300 jours en cas de services discontinus)	3 ans (fractionnables par période de 3 à 6 mois)
Droit à traitement	En cas de maladie « ordinaire » : - 30 jours à plein traitement et 30 jours à demi-traitement après 4 mois de services ; - 60 jours à plein traitement et 60 jours à demi-traitement après 2 ans de services - 90 jours à plein traitement et 90 jours à demi-traitement après 3 ans de services En cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle : - 30 jours de plein traitement dès l'entrée en fonction - 60 jours à plein traitement après un an de services - 90 jours à plein traitement après 3 ans de services (ensuite l'agent perçoit seulement les indemnités journalières pour maladie professionnelle)	1 an de plein traitement + 2 ans à demi-traitement

3.7.3 La journée de carence

La journée de carence est appliquée sur le 1er 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 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 de 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.

Accusé de réception en préfecture
093-219300787-20220212-2022-029-DE
Date de télétransmission : 18/02/2022
Date de réception préfecture : 18/02/2022

3.7.4 L'accident du travail

L'agent victime d'un accident de service doit en informer son supérieur hiérarchique 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 ou stagiaire, qui doit apporter la preuve de l'imputabilité au service.

3.7.5 Le temps partiel thérapeutique

Le temps partiel thérapeutique peut être accordé à un agent stagiaire ou titulaire 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.

Les agents contractuels relevant du régime général de la sécurité sociale, ainsi que les fonctionnaires occupant un emploi permanent à temps non complet dont la durée hebdomadaire est inférieure à 28 heures, peuvent prétendre au bénéfice des dispositions relatives au temps partiel pour raisons thérapeutiques servi par les caisses de sécurité sociale dans les cas énoncés ci-dessus.

Le temps partiel 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 à jours de RTT sont calculés au prorata de la quotité de travail effective de l'agent.

Accusé de réception en préfecture
093-219300787-20220212-2022-029-DE
Date de télétransmission : 18/02/2022
Date de réception préfecture : 18/02/2022

Les périodes de temps partiel sont considérés 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.

3.7.6 Le congé 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 4ème degré (frère, sœur, tante, oncle, cousin germain, neveu, nièce,...) ;
- L'ascendant, le descendant ou le collatéral jusqu'au 4ème 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.

Accusé de réception en préfecture
093-219300787-20220212-2022-029-DE
Date de télétransmission : 18/02/2022
Date de réception préfecture : 18/02/2022

3.7.7 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 des 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'une 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 suite à l'arrivée d'un enfant ou en cas d'adoption

3.8.1 Le congé maternité

Le congé de 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 14ème semaine de grossesse.

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

Enfants à naitre	Durée du congé prénatal	Durée du congé post natal
1er ou 2e	6 semaines	10 semaines
3e 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.

Accusé de réception en préfecture
093-219300787-20220212-2022-029-DE
Date de télétransmission : 18/02/2022
Date de réception préfecture : 18/02/2022

- 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 1er jour de l'arrêt.
- Reporter une partie du congé postnatal sur le congé prénatal :

  - À partir du 3e 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 de 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 6e 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 de 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, l'autre parent l'agent public peut bénéficier du congé postnatal pour la durée restant à courir et reporter son congé de paternité à la fin de celui-ci.
- S'il 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

Accusé de réception en préfecture
093-219300787-20220212-2022-029-DE
Date de télétransmission : 18/02/2022
Date de réception préfecture : 18/02/2022

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 3ème 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 prénataux et un postnatal	Durée de l'examen	Autorisation accordée de droit. Les hommes bénéficient eux aussi de la possibilité de se rendre aux examens obligatoires prénataux de leur femme lorsqu'elles n'ont pas la possibilité de faire autrement.
Allaitement ou utilisation d'un tire-lait	Dans la limite d'une heure par jour à prendre en 2 fois	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 l'agent. Ces dispositions 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. 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.

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

Accusé de réception en préfecture
093-219300787-20220212-2022-029-DE
Date de télétransmission : 18/02/2022
Date de réception préfecture : 18/02/2022

3.8.3 Le congé paternité (second parent)

Après la naissance d'un enfant, le second parent a droit à un congé de paternité et d'accueil de l'enfant. Le congé de 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 1er 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 en cas de naissance unique et 32 jours calendaires 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 de 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 de 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.

	1er et 2ème enfant	3ème enfant	Adoptions multiples
A compter du jour de l'arrivée au foyer de l'enfant ou è 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.

Accusé de réception en préfecture
093-219300787-20220212-2022-029-DE
Date de télétransmission : 18/02/2022
Date de réception préfecture : 18/02/2022

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 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 de 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 dans sa collectivité 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 de maternité, un congé d'adoption ou un congé de paternité et

Accusé de réception en préfecture
093-219300787-20220212-2022-029-DE
Date de télétransmission : 18/02/2022
Date de réception préfecture : 18/02/2022

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 de 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 3ème anniversaire de l'enfant
2	Jusqu'à l'entrée en maternelle des enfants
3 ou plus	5 prolongations possibles jusqu'au 6ème 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 3ans 1 an à partir de la date d'arrivée au foyer de l'enfant ou des enfants de plus de 3ans et de moins de 16 ans
3 ou plus	5 prolongations possibles jusqu'au 6ème 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 de maternité, d'adoption ou de 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

Accusé de réception en préfecture
093-219300787-20220212-2022-029-DE
Date de télétransmission : 18/02/2022
Date de réception préfecture : 18/02/2022

l'agent vit en couple, son ascendant, son descendant, l'enfant dont il assume la charge, son collatéral jusqu'au 4ème 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 son service gestionnaire ou à l'autorité territoriale, le don et le nombre de jours de repos afférents.

Le don est définitif après accord du chef de service 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 son service gestionnaire ou 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

Accusé de réception en préfecture
093-219300787-20220212-2022-029-DE
Date de télétransmission : 18/02/2022
Date de réception préfecture : 18/02/2022

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 donnés 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 au dernier alinéa du I de l'article 25 de la loi du 13 juillet 1983 susvisée et celles prévues par le présent décret, les fonctionnaires et les agents non titulaires 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 et conditions de rémunération 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.

Selon le décret n°2010-235 du 5 mars 2010, la participation au fonctionnement des jurys d'examens ou de concours constitue une activité accessoire qui peut être cumulée avec l'activité principale.

Accusé de réception en préfecture
093-219300787-20220212-2022-029-DE
Date de télétransmission : 18/02/2022
Date de réception préfecture : 18/02/2022

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 ;
- Ne pas être soumis à des obligations de service fixées par le statut particulier de leur cadre d'emplois (cas des professeurs et des assistants d'enseignement artistique).

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.

Accusé de réception en préfecture
093-219300787-20220212-2022-029-DE
Date de télétransmission : 18/02/2022
Date de réception préfecture : 18/02/2022

Le compte épargne temps peut être alimenté en journée ou en demi-journées 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 RTT dans la limite de 10 jours.

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.

4.4 Les modalités d'utilisation

Les jours épargnés sur un compte épargne temps ne peuvent être consommés que sous forme de congés et ne peuvent donc pas 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 congé épargnés sur son CET à la fin des congés suivants :

- Congé de maternité ou d'adoption ;
- Congé de 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 suite à une mutation ou d'un détachement,
- De mise à disposition auprès d'une organisation syndicale,
- De mise en position hors cadre,
- De mise en disponibilité,
- De mise à disposition,
- D'accomplissement du service national ou des activités de la réserve opérationnelle• De congé parental ou de présence parentale,
- De détachement dans un des corps ou emplois régis par le statut général de la fonction publique.

En cas de 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, les collectivités d'origine et d'accueil peuvent prévoir les modalités financières de transfert des droits à congés accumulés par l'agent.

Accusé de réception en préfecture
093-219300787-20220212-2022-029-DE
Date de télétransmission : 18/02/2022
Date de réception préfecture : 18/02/2022

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.

Accusé de réception en préfecture
093-219300787-20220212-2022-029-DE
Date de télétransmission : 18/02/2022
Date de réception préfecture : 18/02/2022

V Les Autorisations d'absences spéciales (ASA) :

Lorsque l'événement se déroule un jour normalement travaillé, sous réserve des nécessités de service, des autorisations spéciales d'absence sont accordées par le responsable hiérarchique à 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 du temps de travail restent en vigueur, comme suit :

- Évènements familiaux

Evènements	Nombre de jours accordés	Conditions
MARIAGE ou PACS		
Mariage ou pacs de l'agent	5 jours (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 des parents, enfants, frères et sœurs	1 jour (dans les jours qui précèdent ou suivent l'évènement) + délai de route(1)	
DECES		
Décès du conjoint (ou pacsé ou concubin), d'un enfant	3 jours (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, beaux- parents	3 jours (jours éventuellement non consécutifs à prendre dans les 15 jours suivants l'évènement) + délai de route(1)	
Décès des grands- parents, petits-enfants, frères et sœurs	1 jour (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	3 jours (jours éventuellement non consécutifs) + délai de route(1)	Présentation d'une pièce justificative
Maladie très grave des parents, beaux-parents	3 jours (jours éventuellement non consécutifs) + délai de route(1)	
Maladie très grave des grands- parents, petits-enfants, frères et sœurs	1 jour + 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)
- 48H pour un évènement se situant à une distance de plus de 500 kms (aller)

Accusé de réception en préfecture
093-219300787-20220212-2022-029-DE
Date de télétransmission : 18/02/2022
Date de réception préfecture : 18/02/2022

Évènements	Nombre de jours accordés	Conditions
NAISSANCE		
Naissance (pour le père) ou adoption	3 jours	Présentation d'une pièce justificative
GARDE D'ENFANT MALADE		
Garde d'enfant malade - quel que soit le nombre d'enfants - pour les enfants âgés de 16 ans maximum (sauf enfants handicapés ou gravement malades)	6 jours ouvrés fractionnés ou 7jours ouvrables consécutifs Ces jours sont doublés si l'agent assume seul la charge de l'enfant ou si le conjoint ne bénéficie de par son emploi d'aucune autorisation d'absence. Si les 2 conjoints travaillent à la Ville de Villepinte, un équilibre des absences est souhaitable. Ces jours sont triplés si l'enfant est handicapé ou gravement malade.	Information au service et présentation d'un certificat médical Présentation d'une attestation constatant l'impossibilité du conjoint de bénéficier de cette autorisation d'absence Présentation d'une attestation médicale

Maternité/paternité/adoption : voir dispositions précitées page 30

- 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	La veille et le(s) jour(s) des épreuves (quelle que soit la durée de l'épreuve)	Présentation de la convocation aux épreuves

Accusé de réception en préfecture
093-219300787-20220212-2022-029-DE
Date de télétransmission : 18/02/2022
Date de réception préfecture : 18/02/2022

- Motifs civiques :

Évènements	Nombre de jours accordés	Conditions
JURY D'ASSISE		
Jury d'assise	Durée de la session (en fonction du tirage au sort)	Fonction obligatoire
SAPEURS POMPIERS VOLONTAIRES		
Formation initiale	30 jours au moins pour les 3 premières années de l'engagement dont au moins 10 jours la première année	Autorisation ne pouvant être refusée qu'en cas de nécessité impérieuse de service. Obligation de motivation du refus, notification à l'intéressé et transmission au SDIS
Formation de perfectionnement	5 jours au moins par an	
Interventions	Durée des interventions	
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
MANDAT ELECTIF		
Réunions des assemblées délibérantes	Durée de la réunion	L'élu doit informer l'employeur de la date dès qu'il en a connaissance
Administration de la commune et préparation des réunions Maires • + de 10 000 habitants • de 10 000 habitants Adjoints • 30 000 habitants • entre 10 000 et 29 999 habitants • de 10 000 habitants Conseillers municipaux • > 100 000 habitants • de 30 000 à 99 999 habitants • de 10 000 à 29 999 habitants • de 3 500 à 9 999 habitants Président - Vice Président de Conseil Régional Président - Vice Président de Département Conseiller Régional Conseiller Général	**Crédit d'heures :** 140H/trimestre 105H/trimestre 140H/trimestre 105H/trimestre 52H30 /trimestre 52H30/trimestre 35H/trimestre 21H/trimestre 10H30/trimestre 140H/trimestre 140H/trimestre 105H/trimestre 105H/trimestre	L'élu doit informer l'employeur par écrit 3 jours à l'avance avec la date, la durée de l'absence et le crédit d'heures restant. Les heures non utilisées pendant un trimestre ne sont pas reportables. En cas de travail à temps partiel, ce crédit d'heures est réduit proportionnellement à la réduction du temps de travail. Le temps d'absence utilisé ne peut dépasser la moitié de la durée légale du travail pour 1 année civile. Conformément à l'article 5, ces absences sont de droit dans la limite du crédit d'heures. Elles ne sont pas considérées comme du temps de travail effectif et ne peuvent être rémunérées.

Accusé de réception en préfecture
093-219300787-20220212-2022-029-DE
Date de télétransmission : 18/02/2022
Date de réception préfecture : 18/02/2022

- Motifs syndicaux :

Les autorisations d'absences sont accordées par le supérieur hiérarchique, sous réserve des nécessités de service, et sur présentation de la convocation au moins 3 jours à l'avance.

Evènements	Nombre de jours accordés	Conditions
ARTICLE 13		
Participer aux réunions des structures syndicales au niveau national et pour participer aux réunions des organismes directeurs des structures syndicales départementales, régionales ou interdépartementales	10+10 jours par an et par représentant mandaté	Nécessité de services
ARTICLE 14		
Participer aux réunions des structures syndicales inférieures au niveau départemental	Par syndicat Nombre de jours travaillés par an X nombre d'agents /1000	Nécessité de services
ARTICLE 15		
Préparer et participer aux réunions du CT CHSCT et CAP	(Nombre de réunions du CT, CHSCT et CAP prévisibles sur 1 an X nombre de titulaires et de suppléants) X 2 pour le temps de préparation	
ARTICLE 16		
Décharge syndicale	Heures mensuelles réparties entre les syndicats.	

Le Maire,
1ère Vice-Présidente déléguée à l'Aménagement
du Territoire Paris Terres d'Envol

MAIRIE DE VILLEPINTE (Seine St-Denis)

Martine VALLETON