



Centre Hospitalier d'Auch  
EN GASCOGNE  
Soigner & prendre Soins

# Guide du Temps de travail

Soigner & prendre Soins



# INTRODUCTION

## PRINCIPE GENERAL D'ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL :

TEXTES de  
REFERENCE

Le directeur "assure la gestion et la conduite générale de l'Etablissement. Il exerce son autorité sur l'ensemble du personnel dans le respect des règles déontologiques ou professionnelles qui s'imposent aux professions de santé, des responsabilités qui sont les leurs dans l'administration des soins..."

Dans chaque service, le tableau de service :

- précise la répartition des heures de travail pour chaque mois,
- est rectifié avant sa mise en vigueur en cas de modification dans la répartition des heures de travail,
- est affiché au moins 15 jours avant son application
- doit pouvoir être consulté à tout moment par les agents.

Article L. 714-12 du  
CSP

Décret n°2002-9  
du 4 janvier 2002  
relatif au temps de  
travail et à  
l'organisation du  
travail dans les  
établissements  
mentionnés à  
l'article 2 de la loi  
du 9 janvier 1986

Toutes modifications du tableau de service doivent être signifiées aux agents.

Décret 2002-9 du  
4/01/2002

Dans le cadre de la mise en place d'un Plan de Retour à l'Equilibre, certains principes internes à l'établissement pourront être amenés à être revus.

# SOMMAIRE

## **1. LA DUREE DE TRAVAIL DES AGENTS**

<b>1.1 LES TEMPS DE PRESENCE</b>	<b>6</b>
<b>1.1.1 La définition du temps de travail effectif</b>	<b>6</b>
Le temps de pause	6
Le temps de repas	6
Le temps d'habillage – déshabillage	6
Le temps de formation	6
<b>1.1.2 La durée quotidienne du travail</b>	<b>6</b>
<b>1.1.3 La durée hebdomadaire</b>	<b>7</b>
La règle générale :	7
Les garanties :	7
Le cas des agents en études promotionnelles :	7
<b>1.1.4 La durée annuelle du travail</b>	<b>7</b>
Pour les agents de jour à repos fixe	7
Pour les agents de jour à repos variables et n'ayant pas travaillé au moins 20 dimanches ou jours fériés	8
Pour les agents de jour à repos variables et ayant travaillé au moins 20 dimanches ou jours fériés	8
Pour les agents de nuit	9
Pour les agents qui alternent jour et nuit	9
<b>1.1.5. Dispositions relatives aux agents à temps partiels</b>	<b>9</b>
Le travail à temps partiel sur demande :	9
Le travail à temps partiel de plein droit :	10
Temps partiel thérapeutique : (ne relève pas de la réglementation sur le temps partiel)	10
<b>1.1.6. Dispositions relatives aux agents contractuels recrutés pour des remplacements de courte durée</b>	<b>10</b>
1.1.7. Dispositions relatives aux agents du pool de remplacement	11
<b>1.2. LES MODALITES DU TEMPS DE TRAVAIL AU-DELA DE LA DUREE LEGALE</b>	<b>11</b>
<b>1.2.1. Les heures supplémentaires</b>	<b>11</b>
<b>1.2.2. Dispositions relatives aux astreintes</b>	<b>11</b>

## **2. LES MODALITES REGLEMENTAIRES D'ABSENCE AU TRAVAIL**

<b>2.1 LES ABSENCES REGLEMENTEES</b>	<b>13</b>
<b>2.1.1 Les repos quotidiens et hebdomadaires</b>	<b>13</b>
<b>2.1.2 Les congés annuels</b>	<b>13</b>
2.1.2.1 Agent présent toute l'année	13
Les droits à congés annuels	13
Attribution des jours supplémentaires "hors saison" :	13
Attribution du jour de fractionnement	13
2.1.2.2 Agent titulaire, stagiaire ou contractuel entrant ou sortant en cours d'année	14
Les droits à congés annuels	14
2.1.2.3 Agent contractuel entrant ou sortant en cours d'année	14
Droits à congés annuels	14
2.1.2.4 Agent changeant de temps de travail en cours d'année et ayant été continuellement présent sur l'année	14
Planification des congés annuels	14
Report des congés annuels	15
<b>2.1.3 Les jours fériés</b>	<b>15</b>
Liste des fêtes légales donnant droit à rémunération	15
Les jours fériés travaillés	16
Les jours fériés et les congés annuels	16
<b>2.1.4. Les autorisations d'absence</b>	<b>16</b>
2.1.4.1. Agents titulaires et stagiaires	16
Autorisation d'absence pour événements familiaux	16

Autorisation d'absence pour garde d'enfants malades	17
Autorisation d'absence pendant et après la grossesse	17
Autorisation d'absence pour exercice d'un mandat électif	18
Autorisation d'absence pour participer à un jury d'assises	18
Autorisation d'absence en tant que représentants de parents d'élèves	19
Autorisation d'absence pour visite médicale par le Médecin du Travail	19
Autorisation d'absence pour participer à un examen ou un concours professionnel	19
Autorisation d'absence pour déplacement	19
Autorisation d'absence pour déménagement	19
Facilités horaires pour la rentrée scolaire	19
2.1.4.2 Agents contractuels	19
2.1.4.3. Agents en contrat de droit privé :	19
2.1.4.4. Rappel synthétique des autorisations d'absence et de leurs durées	20
<b>2.2. LES ABSENCES GENEREES PAR L'AMENAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL</b>	<b>21</b>
<b>2.2.1. Le nombre de jours supplémentaires de repos pour RTT</b>	<b>21</b>
La compensation sous forme de jours « RTT »	21
L'intégration de jours « RTT » dans les cycles de travail	21
Impact de l'absentéisme sur le capital de « jours RTT »	22
Les dispositions relatives aux agents à temps partiel	22
Les dispositions relatives au personnel d'encadrement	22
<b>2.2.2. Le Compte Epargne Temps</b>	<b>22</b>
* Compte Epargne Temps Pérenne	22
* Compte Epargne Temps Historique	23
<b><u>3. LES AUTRES TYPES D'ABSENCES</u></b>	
<b>3.1 CONGE DE MALADIE ORDINAIRE</b>	<b>24</b>
<b>3.1.1. Agents titulaires et stagiaires (en position d'activité)</b>	<b>24</b>
3.1.1.1 Formalités	24
3.1.1.2 Rémunération	24
3.1.1.3 Durée	24
3.1.1.4 Contrôle médical	24
3.1.1.5 Autorisation d'absence du domicile	24
3.1.1.6 Combinaison avec les congés annuels	25
3.1.1.7 Reprise du service anticipée	25
3.1.1.8 La fin du congé maladie ordinaire	25
<b>3.1.2. Agents contractuels (en activité)</b>	<b>25</b>
3.1.2.1 Formalités	25
3.1.2.2 Durée et rémunération	25
3.1.2.3 Formalités	26
<b>3.1.3. Agents en contrat de droit privé</b>	<b>26</b>
3.1.3.1 Bénéficiaires	26
3.1.3.2 Indemnités Journalières	26
3.1.3.3 Formalités	26
<b>3.1.4. Rappel des modalités de décompte horaire des absences pour maladie</b>	<b>26</b>
<b>3.2 CONGE DE MALADIE IMPUTABLE AU SERVICE (ACCIDENT DU TRAVAIL – MALADIE PROFESSIONNELLE)</b>	<b>27</b>
<b>3.2.1. Agents titulaires et stagiaires (en position d'activité)</b>	<b>27</b>
3.2.1.1 Bénéficiaires	27
3.2.1.2 Conditions d'octroi	27
3.2.1.3 Rémunération	27
3.2.1.4 Combinaison avec les congés annuels	27
3.2.1.5 Combinaison avec les jours fériés	27
3.2.1.6 Combinaison avec la disponibilité	27
<b>3.2.2. Agents contractuels</b>	<b>28</b>
3.2.2.1 Bénéficiaires	28
3.2.2.2 Durée et rémunération	28

3.2.2.3 Conditions d'octroi	28
3.2.2.4 Combinaison avec les congés annuels	28
<b>3.3 CONGE DE LONGUE MALADIE (CLM)</b>	<b>28</b>
3.3.1 Bénéficiaires	28
3.3.2 Durée	28
3.3.3 Rémunération	28
3.3.4 Combinaison avec la disponibilité	29
3.3.5 Combinaison avec les congés annuels	29
3.3.6 Fin du congé longue maladie	29
3.3.7 Observations	30
<b>3.4 CONGE DE LONGUE DUREE (CLD)</b>	<b>30</b>
3.4.1 Bénéficiaires	30
3.4.2 Durée	30
3.4.3 Rémunération	30
3.4.4 Combinaison avec la disponibilité	30
3.4.5 Combinaison avec les congés annuels	30
3.4.6 Fin du CLD	31
3.4.7 Observations	31
<b>3.5 CONGE POUR GRAVE MALADIE</b>	<b>31</b>
3.5.1 Bénéficiaires	31
3.5.2 Durée et rémunération	31
3.5.3 Congés sans traitement	31
3.5.4 Contrat à durée déterminée	31
<b>3.6 TEMPS PARTIEL THERAPEUTIQUE</b>	<b>31</b>
3.6.1 Objectif	31
3.6.2 Bénéficiaires	31
3.6.3 Durée	31
3.6.4 Conditions d'exercice	32
3.6.5 Rémunération	32
<b>3.7 CONGE DE MATERNITE</b>	<b>32</b>
3.7.1 Bénéficiaires	32
3.7.2 Condition d'octroi	32
3.7.3 Durée	32
3.7.4 Possibilité de report	32
Naissance du 1 <sup>er</sup> ou du 2 <sup>ème</sup> enfant :	32
Naissance du 3 <sup>ème</sup> enfant :	33
Naissance gémellaire :	33
Naissance de triplés ou plus :	33
Hospitalisation de l'enfant :	33
3.7.5 Etat pathologique	33
3.7.6 Date d'accouchement différente de la date présumée	33
3.7.7 Décès de l'enfant	33
3.7.8 Décès de la mère du fait de l'accouchement	33
3.7.9 Autorisations spéciales d'absence	33
3.7.10 Aménagement du poste de travail durant la grossesse	34
3.7.11 Rémunérations	34
3.7.12 Combinaison avec les congés annuels	34
3.7.13 Reprise de travail	34
3.7.14 Incidence du congé maternité sur la situation administrative	34
<b>3.8 CONGE D'ADOPTION</b>	<b>34</b>
3.8.1 Bénéficiaires	34
3.8.2 Durée	34
3.8.3 Congé non rémunéré pour se rendre à l'étranger	35
3.8.4 Rémunération	35

3.8.5	Combinaison avec les congés annuels	35
3.8.6	Incidence du congé d'adoption sur la situation administrative	35
3.9	<b>CONGE PARENTAL D'EDUCATION</b>	35
3.9.1	Définition	35
3.9.2	Bénéficiaires	35
3.9.3	Procédure de demande du congé parental	35
3.9.4	Conditions tenant à la durée	35
3.9.5	Le renouvellement	36
3.9.6	Après un congé parental	36
3.9.7	Entretien avec l'administration avant la réintégration	36
3.9.8	Contrôle de l'activité du fonctionnaire	36
3.9.9	Droits à l'avancement durant le congé parental	36
3.10	<b>CONGE DE PATERNITE ET D'ACCUEIL DE L'ENFANT EN CAS DE NAISSANCE OU D'ADOPTION</b>	36
3.10.1	Bénéficiaires	36
3.10.2	Conditions d'octroi	36
3.11	<b>CONGE DE PRESENCE PARENTALE</b>	37
3.11.1	Bénéficiaire	37
3.11.2	Durée	37
3.11.3	Rémunération	37
3.11.4	Conditions d'octroi	37
3.11.5	Situation administrative du fonctionnaire placé en congé de présence parentale	37
3.11.6	Cessation du congé de présence parentale	37
3.12	<b>CONGE DE SOLIDARITE FAMILIALE</b>	38
3.12.1	Bénéficiaire	38
3.12.2	Durée	38
3.12.3	Rémunération	38
3.12.4	Condition et modalité d'octroi	38
3.12.5	Incidence sur la situation administrative	38
3.12.6	Fin du congé	39
3.13	<b>LES CONGES SYNDICAUX</b>	39
3.13.1	<b>Les conditions d'exercice du droit syndical</b>	39
3.13.1.1	Réunions syndicales	39
3.13.1.2	Réunions d'information	39
3.13.2	<b>Situation des représentants syndicaux</b>	39
3.13.2.1	Catégories de moyens humains	39
	Rappel sur Définition de la Décharge d'Activité de Service	40
3.13.2.2	Les autorisations d'absences (Réf. art 9, art. 11)	40
	Autorisation Spéciale d'Absence : ASA art. 9	40
	Autorisation d'Absence Accordée : AAA Art. 11	40
	Crédit de temps syndical (réf. Art.13)	41
3.13.2.3	Procédure pour demande d'Absence pour exercice syndical :	41
3.14	<b>FORMATION CONTINUE ET ETUDES PROMOTIONNELLES</b>	42
3.14.1	<b>Congés Annuels des agents en Etude Promotionnelle à l'IFSI</b>	42

# 1. LA DUREE DE TRAVAIL DES AGENTS

## 1.1 LES TEMPS DE PRESENCE

### 1.1.1 La définition du temps de travail effectif

Aux termes du cadre réglementaire (décret 2002-9 du 4 janvier 2002) :

« 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 a obligation d'être joint à tout moment, par tout moyen approprié, pendant le temps de restauration et le temps de pause, afin d'intervenir immédiatement pour assurer son service, les critères de définition du temps de travail effectif sont réunis » (article 5).

C'est pourquoi dans le souci du respect de la réglementation lorsque l'agent n'a pas pour obligation permanente d'être joint à tout moment par tout moyen, pour intervenir rapidement, il ne peut pas être considéré qu'il est alors à la disposition de son employeur et par voie de conséquence comme travaillant.

\* Le temps de pause – le temps de repas – le temps d'habillage / déshabillage

Lorsque les critères de définition du travail effectif sont réunis, le temps nécessaire à la restauration ainsi que le temps consacré aux pauses seront considérés comme temps de travail effectif.

En application de ces définitions, les modalités suivantes ont été retenues :

#### Le temps de pause

Une pause d'une durée de 20 minutes est accordée lorsque le temps de travail quotidien est supérieur à 6 heures consécutives et non d'octroyer 20 minutes de pause uniquement à l'issue de 6 heures de travail consécutives. Cette pause peut être fractionnée.

Durant le temps de pause, défini dans le cadre de l'organisation du service, l'agent reste à la disposition de l'employeur. Ce temps est donc inclus dans le temps de travail effectif.

#### Le temps de repas

L'organisation du service doit faciliter la prise de repas dans des conditions réglementaires. Dans tous les cas la continuité de service doit être assurée.

Pour les personnels pouvant bénéficier d'un temps de restauration, l'accès au self s'effectue uniquement en tenue « civile ». Ce temps de restauration est considéré comme du temps de travail effectif.

#### Le temps d'habillage – déshabillage

Certains agents doivent, pour la réalisation de leur travail quotidien, porter une tenue de travail spécifique ; la liste des catégories professionnelles concernées est arrêtée par le chef d'établissement après avis du CHSCT.

Ce temps d'habillage et déshabillage est considéré comme du temps de travail effectif, inclus dans les horaires de travail définis.

#### Le temps de formation

L'agent en formation au titre du plan de formation et qui, de ce fait, ne peut être présent à son poste de travail, accomplit un temps de travail effectif décompté pour la durée réellement effectuée.

### 1.1.2 La durée quotidienne du travail

En cas de travail continu, la durée quotidienne de travail ne peut excéder 9 heures pour les équipes de jour, 10 heures pour les équipes de nuit. Toutefois, lorsque les contraintes de continuité de service public l'exigent en permanence, le chef d'établissement peut, après avis du Comité Technique d'Etablissement, déroger à la durée quotidienne du travail fixée pour les agents en travail continu, sans que l'amplitude de la journée de travail ne puisse dépasser 12 heures.

Dans le cas de travail discontinu, l'amplitude de la journée de travail ne peut être supérieure à 10 heures 30. Cette durée ne peut être fractionnée en plus de deux vacations d'une durée minimum de trois heures.

Le cycle appliqué sur le centre hospitalier d'Auch est de 8 semaines.

### **1.1.3 La durée hebdomadaire**

#### La règle générale :

La durée légale est fixée à 35 heures par semaine pour l'ensemble des agents à temps plein. La durée légale du travail de nuit est fixée à 32h30 par semaine.

#### Les garanties :

Un agent ne peut accomplir plus de 39 heures hebdomadaires en moyenne sur le cycle de 8 semaines (hors heures supplémentaires) ni plus de 44 heures sur une semaine. En outre, la durée hebdomadaire de travail effectif, heures supplémentaires comprises, ne peut excéder 48 heures au cours d'une période de 7 jours.

#### Le cas des agents en études promotionnelles :

Ils sont réputés, pendant leur période de formation théorique ou de stage pratique, accomplir 35 heures hebdomadaires à temps plein. La convention de stage doit fixer la durée de temps de travail qui leur est applicable. Ils bénéficient en outre des dispositions prévues par le Décret 2002-8 sur les congés annuels et fériés.

### **1.1.4 La durée annuelle du travail**

Si la réglementation définit les durées hebdomadaire et annuelle, cette dernière, qui varie selon les catégories de personnel, peut désormais être considérée comme la référence opérationnelle du décompte du temps de travail.

La durée annuelle de travail effectif s'établit pour un agent à temps plein sur une base de 1 607 heures maximum. Cette durée légale maximum se décline en fonction des catégories professionnelles d'agents

#### Pour les agents de jour à repos fixe

Nombre de jours dans l'année	365	365 x 7 h	2 555 h
Nombre de repos hebdomadaires	- 104	- 104 x 7 h	- 728 h
Nombre de congés annuels	- 25	- 25 x 7 h	- 175 h
Nombre de fériés (1)	- 9	- 9 x 7 h	- 63 h
Jour de solidarité	+ 1	+ 1 x 7 h	+ 7 h
Nombre théorique de jours de travail à 7 heures restant à effectués, temps de travail annuel	228	228 x 7 h	1 596 h
Temps de travail annuel théorique si l'agent bénéficie d'un jour congé « hors saison »	- 1	- 1 x 7 h	- 7 h
Si l'agent bénéficie des deuxièmes congés « hors saison »	- 1	- 1 x 7 h	- 7 h
Si l'agent bénéficie du congé de fractionnement	- 1	- 1 x 7 h	- 7 h
Nombre théorique de jours et temps de travail annuel après déduction de la totalité des congés annuels	225	225 x 7 h	1 575 h

(1) Le nombre de jours fériés doit être actualisé chaque année pour les agents en repos fixes.



Pour les agents de jour à repos variables et n'ayant pas travaillé au moins 20 dimanches ou jours fériés

Sont à repos variables les agents qui travaillent au moins 10 dimanches ou jours fériés pendant l'année civile.

Nombre de jours dans l'année	365	365 x 7 h	2 555 h
Nombre de repos hebdomadaires	- 104	-104 x 7 h	- 728 h
Nombre de congés annuels	- 25	- 25 x 7 h	- 175 h
Nombre de fériés	- 11	- 11 x 7 h	- 77 h
Jour de solidarité	+ 1	+ 1 x 7 h	+ 7 h
Nombre théorique de jours de travail à 7 heures restant à effectués, temps de travail annuel	226	226 x 7 h	1 582 h
Sujétion	- 1	- 1 x 7 h	- 7 h
Temps de travail annuel théorique si l'agent bénéficie d'un congé « hors saison »	- 1	- 1 x 7 h	- 7 h
Si l'agent bénéficie de deux congés « hors saison »	- 1	- 1 x 7 h	- 7 h
Si l'agent bénéficie de deux congés « hors saison » et du congé de fractionnement	- 1	- 1 x 7 h	- 7 h
Nombre théorique de jours et temps de travail annuel après déduction de la totalité des congés annuels	222	222 x 7 h	1 554 h

Pour les agents de jour à repos variables et ayant travaillé au moins 20 dimanches ou jours fériés

Les agents à repos variables qui effectuent au moins 20 dimanches ou jours fériés dans l'année civile bénéficient de 2 jours de repos compensateurs supplémentaires. La condition des 20 dimanches ou jours fériés, devra être vérifiée individuellement par agent.

Nombre de jours dans l'année	365	365 x 7 h	2 555 h
Nombre de repos hebdomadaires	- 104	-104 x 7 h	- 728 h
Nombre de congés annuels	- 25	- 25 x 7 h	- 175 h
Nombre de fériés	- 11	- 11 x 7 h	- 77 h
Jour de solidarité	+ 1	+ 1 x 7 h	+ 7 h
Repos compensateurs pour 20 dimanches ou jours fériés travaillés	- 2	- 2 x 7 h	+ 14 h
Nombre théorique de jours de travail à 7 heures restant à effectués, temps de travail annuel	224	224 x 7 h	1 568 h
Temps de travail annuel théorique si l'agent bénéficie d'un congé « hors saison »	- 1	- 1 x 7 h	- 7 h
Si l'agent bénéficie de deux congés « hors saison »	- 1	- 1 x 7 h	- 7 h
l'agent bénéficie de deux congés « hors saison » et du congé de fractionnement	- 1	- 1 x 7 h	- 7 h
Nombre théorique de jours et temps de travail annuel après déduction de la totalité des congés annuels	221	221 x 7 h	1 547 h

### Pour les agents de nuit

Un agent travaille exclusivement la nuit s'il effectue au moins 90% de son temps de travail annuel en travail de nuit.

Le travail de nuit comprend au moins une période comprise entre 21 heures et 6 heures, ou toute autre période de 9 heures consécutives entre 21 heures et 7 heures.

Nombre de jours dans l'année	365	365 x 6.50 h	2 372.50 h
Nombre de repos hebdomadaires	- 104	-104 x 6.50 h	- 676.00 h
Nombre de congés annuels	- 25	- 25 x 6.50 h	- 162.50 h
Nombre de fériés	- 11	- 11 x 6.50 h	- 71.50 h
Jour de solidarité	+ 1	+ 1 x 6.50 h	+ 6.50 h
Nombre théorique de jours de travail à 7 h restant à effectués, temps de travail annuel	226	226 x 6.50 h	1 469.00 h
Temps de travail annuel théorique si l'agent bénéficie d'un congé « hors saison »	- 1	- 1 x 6.50 h	- 6.50 h
Temps de travail annuel théorique si l'agent bénéficie de deux congés « hors saison »	- 1	- 1 x 6.50 h	- 6.50 h
Temps de travail annuel théorique si l'agent bénéficie de deux congés « hors saison » et du congé de fractionnement	- 1	- 1 x 6.50 h	- 6.50 h
Nombre théorique de jours et temps de travail annuel après déduction de la totalité des congés annuels	223	223 x 6.50 h	1 449.50 h

### Pour les agents qui alternent jour et nuit

La durée annuelle de travail effectif est réduite au prorata des périodes de travail de nuit effectués.

#### **1.1.5. Dispositions relatives aux agents à temps partiels**

Les agents à temps partiel se verront appliquer une réduction de leur temps de travail proportionnelle à celle des agents à temps plein.

Le temps partiel est la possibilité d'aménager son temps de travail sans que celui-ci puisse être inférieur à un mi-temps. Le travail à temps partiel n'est pas une position statutaire, il n'est qu'une forme d'exercice du travail pour un agent en position d'activité.

#### Le travail à temps partiel sur demande :

Quotités possibles : 50, 60, 70, 75, 80 et 90%

Bénéficiaires : agents titulaires et stagiaires. Dans cette hypothèse, la durée du stage est proportionnellement augmentée de telle manière que l'agent effectue pendant son stage, au total, le même nombre d'heures de service que celui réglementairement requis des agents stagiaires à temps plein.

Les agents contractuels peuvent également exercer à temps partiel à condition d'avoir exercé depuis plus d'un an de façon continue. Les quotités ouvertes sont : 50, 60, 70 et 80%.

### Le travail à temps partiel de plein droit :

A l'occasion de chaque naissance et ce jusqu'au 3<sup>ème</sup> anniversaire de l'enfant ou dans un délai de trois ans après l'arrivée au foyer de l'enfant adopté, le fonctionnaire ou l'agent contractuel depuis plus d'un an de façon continue peut solliciter l'autorisation d'accomplir son service à temps partiel, selon une quotité : 50, 60, 70, ou 80%.

Cette autorisation leur est accordée de plein droit.

S'il s'agit de donner des soins à un conjoint, un ascendant ou un descendant atteint d'un handicap nécessitant la présence d'une tierce personne ou victime d'un accident ou d'une maladie grave, l'autorisation d'exercer à temps partiel est également de droit.

L'autorisation d'accomplir un service à temps partiel, est accordée de plein droit au fonctionnaire ou contractuel qui crée ou reprend une entreprise. Cependant la demande est soumise à l'examen de la commission de déontologie.

Les fonctionnaires handicapés peuvent également travailler à temps partiel de plein droit après avis du médecin du travail.

### Temps partiel thérapeutique : (ne relève pas de la réglementation sur le temps partiel)

Le temps partiel thérapeutique est la situation de l'agent qui, après un congé de maladie, de longue maladie ou de longue durée ou consécutivement à un accident de service ou une maladie professionnelle, est autorisé à reprendre ses fonctions à temps partiel, dans un objectif de réadaptation professionnelle progressive. Il ne peut être inférieur à un mi-temps.

Pour l'accident de service ou la maladie professionnelle, la décision de placement à temps partiel thérapeutique est accordée pour un période maximale de 6 mois renouvelable une fois pour le même accident.

Après un congé maladie, longue maladie, longue durée, la durée maximale est d'un an par affection pour toute la carrière de l'agent. Chaque période de travail à temps partiel est accordée pour une durée de 3 mois renouvelable dans la limite d'un an.

L'agent bénéficiant d'un temps partiel thérapeutique est positionné en plus des effectifs du service concerné pendant les trois premiers mois. A l'issue de la période, il est intégré dans l'effectif du service sous réserve de l'avis du Médecin du Travail.

La quotité de travail journalière ainsi que l'organisation du travail (jour / nuit) sont définies par le médecin traitant ainsi que par le médecin du travail.

Obligation hebdomadaire de travail :

Quotité de temps de travail	Durée hebdomadaire
100%	35 h
90%	31 h 30
80%	28 h
75%	26 h 15
70%	24 h 30
60%	21 h
50%	17 h 30

### **1.1.6. Dispositions relatives aux agents contractuels recrutés pour des remplacements de courte durée**

Les remplacements de courte durée, poste à poste, (inférieur à 15 jours) se font sur la base du roulement du service.

### 1.1.7. Dispositions relatives aux agents du pool de remplacement

Les agents du pool sont soumis à l'organisation et au temps de travail du service dans lequel ils sont amenés à intervenir. Les plannings sont gérés par la Direction des soins.

## 1.2. LES MODALITES DU TEMPS DE TRAVAIL AU-DELA DE LA DUREE LEGALE

### 1.2.1. Les heures supplémentaires

Lorsque les besoins du service l'exigent, les agents peuvent être appelés à effectuer des heures supplémentaires en dépassement des bornes horaires définies par le cycle de travail dans la limite de **180 heures** par an et par agent.

Ce plafond est porté à **220 heures** pour les infirmiers spécialisés (infirmier anesthésiste, infirmier de bloc opératoire, puéricultrice), cadres de santé, les sages-femmes et sages-femmes cadres, personnels d'encadrement technique et ouvrier, et les manipulateurs d'électroradiologie médicale.

Ces heures effectuées au-delà des obligations doivent être justifiées et validées expressément par le cadre.

Les heures supplémentaires font l'objet, dans des conditions fixées par décret, soit d'une compensation horaire, soit d'une indemnisation financière. Au Centre Hospitalier d'Auch, c'est la compensation horaire qui est appliquée.

Est à l'étude, la possibilité de compenser financièrement ces heures supplémentaires, qui doivent néanmoins être clairement identifiées.

Lorsque la durée du cycle de travail est supérieure à un mois, le plafond est déterminé en divisant le nombre d'heures supplémentaires susceptibles d'être effectuées dans l'année par 52 et en multipliant ce résultat par le nombre de semaines que compte la durée du cycle.

Sur le centre Hospitalier d'Auch :  $(180/52) \times 8$  semaines = 27,68 arrondi à 28 heures par cycle de 8 semaines.

En cas de rappel d'un agent en repos, le responsable du service s'engage dans la mesure du possible, à rendre le temps de travail réalisé dans un délai de 15 jours et ce dans la limite d'un mois.

### 1.2.2. Dispositions relatives aux astreintes

Articles 20 à 25 du décret n°2002-9 du 4 janvier 2002 modifié relatif au temps de travail et à l'organisation du travail dans les établissements publics de santé (modifié notamment par le décret n°2003-507 du 11 juin 2003 relatif à la compensation et à l'indemnisation du service d'astreinte dans les établissements publics de santé).

Une période d'astreinte s'entend comme une période pendant laquelle l'agent, qui n'est pas sur son lieu de travail et sans être à la disposition permanente et immédiate de son employeur, a l'obligation d'être en mesure d'intervenir pour effectuer un travail au service de l'établissement. La durée de chaque intervention, temps de trajet inclus, est considérée comme temps de travail effectif.

Le recours aux astreintes a pour objet, pour des corps, des grades ou des emplois dont la liste est fixée par arrêté du ministre chargé de la santé de faire face au caractère exceptionnel de certaines interventions incombant aux établissements dans le cadre de leurs missions de soins, d'accueil et de prise en charge des personnes.

Les astreintes visent également à permettre toute intervention touchant à la sécurité et au fonctionnement des installations et des équipements y concourant, lorsqu'il apparaît que ces prises en charge, soins et interventions ne peuvent être effectués par les seuls personnels en situation de travail effectif dans l'établissement.

Les astreintes sont organisées en faisant prioritairement appel à des agents volontaires.

Les agents assurant leur service d'astreinte doivent pouvoir être joints par tous les moyens appropriés, à la charge de l'établissement, pendant toute la durée de cette astreinte. Ils doivent pouvoir intervenir dans un délai qui ne peut être supérieur à celui qui leur est habituellement nécessaire pour se rendre sur le lieu d'intervention.

Le temps passé en astreinte donne lieu soit à compensation horaire, soit à indemnisation.

La compensation horaire est fixée au quart de la durée totale de l'astreinte à domicile.

La compensation horaire correspond au quart d'une somme déterminée en prenant pour base le traitement indiciaire brut annuel de l'agent concerné au moment de l'astreinte.

L'indemnisation sur la base du quart d'une somme prenant pour base le traitement indiciaire brut annuel de l'agent concerné dans la limite de l'indice brut 638, augmenté, le cas échéant de l'indemnité de résidence, le tout divisé par 1 820. Cette somme peut être portée au 1/3 de la somme dans certains cas.

Le chef d'établissement établit, après avis du comité technique d'établissement, la liste des activités, des services et des catégories de personnels concernés par les astreintes, ainsi que le mode d'organisation retenu, compte tenu de l'évaluation des besoins, notamment du degré de réponse à l'urgence, des délais de route et de la périodicité des appels.

Afin d'assurer la continuité du service, le directeur, après accord des parties et avis du CTE, mettra en œuvre une organisation d'astreinte compatible avec les nécessités de fonctionnement de l'établissement.

Un même agent ne peut participer au fonctionnement du service d'astreinte que dans la limite d'un samedi, d'un dimanche et d'un jour férié par mois.

La durée de l'astreinte ne peut excéder 72 h pour 15 jours. Cette limite est portée à 96 h pour les services organisant les activités de prélèvement et de transplantation d'organes.

Au Centre Hospitalier d'Auch, les services ci-dessous ont recours aux astreintes :

### **Astreinte Hémodialyse**

- Heures de présence payées en heures supplémentaires.
- Le 1/3 des heures d'astreintes est récupéré.

### **Astreinte des IADE**

- Astreintes payées avec le montant des astreintes de sécurité des médecins.
- Les heures de présence sont payées en heures supplémentaires.
- Le 1/3 des heures d'astreintes est récupéré.

### **Astreinte au bloc opératoire (IBODE, IDE)**

- Les heures de présence sont payées en heures supplémentaires.
- Le 1/3 des heures d'astreintes sont récupérées.

### **Astreinte des électriciens**

- Forfait de présence payé en heures supplémentaires.
- Pour une semaine d'astreinte, récupération de 2 repos hebdomadaires.

### **Astreinte des informaticiens**

- Forfait mensuel.
- Pas de récupération.
- Les heures d'intervention sont récupérées.

### **Astreinte des bio-médicaux (pour le service d'hémodialyse)**

- Astreintes payées : (traitement de base annuel + NBI/ 1 820)/4
- Heures de présence payées en interventions d'astreintes (traitement de base annuel / 1 820)
- Pas de récupération.

## 2. LES MODALITES REGLEMENTAIRES D'ABSENCE AU TRAVAIL

### 2.1 LES ABSENCES REGLEMENTEES

#### 2.1.1 Les repos quotidiens et hebdomadaires

Les agents doivent bénéficier d'un repos quotidien de 12 h consécutives minimum et d'un repos hebdomadaire de 36 h consécutives minimum.

Le nombre de jours de repos est fixé à 4 jours pour 2 semaines, deux d'entre eux au moins devant être consécutifs, dont un dimanche. Dans le respect de cette règle, l'alternance des dimanches de repos et des dimanches travaillés peut différer sur le cycle sans jamais conduire à travailler plus de deux dimanches consécutifs.

#### 2.1.2 Les congés annuels

##### 2.1.2.1 Agent présent toute l'année

Les congés annuels sont égaux à 5 fois les obligations moyennes hebdomadaires de service pour un agent présent du 1er janvier au 31 décembre de l'année.

Les réunions de planification des congés ont lieu au plus tard au 31 janvier.

Le tableau arrêté des congés annuels est mis à la disposition des agents au plus tard le 31 mars.

Il permet à chaque agent de bénéficier de 3 semaines consécutives durant la période du 1er Juin au 30 septembre sauf contrainte impérative de service.

Au Centre Hospitalier d'Auch, chaque agent doit pouvoir bénéficier au minimum de 2 semaines consécutives sur cette période.

Décret n° 2002-8 du 4 janvier 2002 relatif aux congés annuels des agents des établissements mentionnés à l'article 2 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière

#### Les droits à congés annuels

Les droits sont de **25 jours ouvrés** par an.

Aucune fraction de congés ne doit être supérieure à 31 jours consécutifs (hors congés bonifiés et utilisation des jours cumulés sur le CET).

Agent présent : Sont considérés comme présents les agents en congés de maladie, maternité, paternité, longue maladie, longue durée, service militaire.

#### Attribution des jours supplémentaires "hors saison" :

- 1 jour ouvré pour 3 à 5 jours de congés annuels pris dans les périodes dites d'hiver (du 1<sup>er</sup> janvier au 30 avril et du 1<sup>er</sup> novembre au 31 décembre).

- 2 jours ouvrés pour 6 jours de congés annuels, au moins, pris dans les périodes dites d'hiver (du 1<sup>er</sup> janvier au 30 avril et du 1<sup>er</sup> novembre au 31 décembre).

Par dérogation les congés hors saison décrits ci-dessus peuvent être reportés jusqu'au 31 janvier de l'année suivante.

Un agent ne pourra valablement solliciter le bénéfice de ces 2 jours supplémentaires « hors saison » qu'une fois que son droit à y prétendre sera constaté.

Circulaire DHOS/P1 n° 2002-240 du 18 avril 2002 relative à l'application du décret n° 2002-9 du 4 janvier 2002 relatif au temps de travail et à l'organisation du travail dans les établissements mentionnés à l'article 2 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière et du décret n° 2002-8 du 4 janvier 2002 relatif aux congés annuels des agents des établissements mentionnés

#### Attribution du jour de fractionnement

L'agent qui fractionne ses congés annuels en au moins trois périodes d'au moins 5 jours ouvrés chacune bénéficie d'un jour de congé supplémentaire. Ce jour peut-être pris à tout moment dans l'année.

Sur décision expresse du directeur et par dérogation, eu égard aux nécessités de service, ce droit reste acquis si la reprise du travail imposée à un agent durant une période de congé annuel ouvrirait initialement droit à ce jour de fractionnement.

Un agent ne pourra valablement solliciter le bénéfice de ce jour supplémentaire « de fractionnement » qu'une fois que son droit à y prétendre sera constaté.

#### 2.1.2.2 Agent titulaire, stagiaire ou contractuel entrant ou sortant en cours d'année

##### Les droits à congés annuels

Un agent titulaire ou stagiaire entrant ou sortant en cours d'année a droit à 2 jours ouvrés par mois ou fraction de mois supérieur à 15 jours

Durée du travail / Temps de présence	Droits à CA
< ou = à 15 jours	0 jour
> à 15 jours et < 30 jours	2 jours
2 mois de présence	2 jours x 2 mois = 4 jours
2 mois et 16 jours de présence	(2 jours x 2 mois) + 2 jours pour 16 jours) = 4 + 2 jours ouvrés de droits à CA.

Exemples :

Un agent quitte l'établissement le 1<sup>er</sup> septembre (retraite, mutation), il a droit à :  
2 jours X 8 mois = **16 jours** de congés annuels.

Le même agent quitte l'établissement le 15 septembre, il a droit à 2 jours X 8 mois, soit **16 jours**.

En effet, aucune majoration pour les 15 jours de septembre car la fraction de mois est inférieure ou égale à 15 jours.

Le même agent quitte l'établissement le 16 septembre, il a droit à 2 jours X 8 mois et une majoration de 2 jours pour les 16 jours de septembre car la fraction de mois est supérieure à 15 jours, soit au total **18 jours**.

#### 2.1.2.3 Agent contractuel entrant ou sortant en cours d'année

##### Droits à congés annuels

2 jours ouvrés par mois ou fraction de mois supérieure à 15 jours.

Article  
L.850 du  
code de la  
santé  
publique

#### 2.1.2.4 Agent changeant de temps de travail en cours d'année et ayant été continuellement présent sur l'année

Lorsqu'un agent change son temps de travail en cours d'année (par exemple si un agent travaillant à temps plein est autorisé à travailler à temps partiel) et si, il a été présent toute l'année, le nombre de jours de congés annuels ouvert ne change pas. Seule la quotité horaire est à prendre en compte.

##### Planification des congés annuels

L'autorité investie du pouvoir de nomination, en fonction des nécessités de service afin d'assurer la continuité du service dans l'établissement peut s'opposer à l'échelonnement ou le fractionnement du congé.

La planification des périodes de congés annuels par les agents est réalisée au 31 janvier et est arrêtée au 31 mars par le Directeur.

Le nombre d'agents pouvant partir en congé est de 1 équivalent temps plein (ETP) pour 6 ETP (dans les services de soins).

Circulaire n°  
169 du 25  
novembre  
1969

## Report des congés annuels

Un congé annuel non pris ne donne lieu à aucune indemnité compensatrice.

Sauf autorisation exceptionnelle, un congé annuel ne peut se reporter sur l'année suivante. Cependant, au regard du calendrier, il sera exceptionnellement toléré, le report de congés annuels **jusqu'au 31 janvier de l'année (n+1)**.

En dehors de ce cas, sur demande écrite de l'agent, un report peut être accordé par l'autorité investie du pouvoir de nomination. Les motivations devront être extrêmement précises et détaillées par des plannings de travail. Ces motivations feront l'objet d'un avis du cadre de service.

Les congés non pris suite à un congé maladie peuvent faire l'objet d'un report sur N+1 après demande formulée auprès de l'autorité investie du pouvoir de nomination.

La circulaire n° 2013/121 du 20 mars 2013 relative à l'incidence des congés pour raisons de santé sur le report des congés annuels des fonctionnaires hospitaliers élargit l'application de ce principe aux absences pour congé de maternité, congé d'adoption, congé de paternité et congé parental.

Modalités d'application :

Les absences pour congé de maternité, congé d'adoption, congé de paternité et congé parental permettent le report automatique des congés annuels non pris, seuls les congés annuels de l'année N peuvent se reporter sur l'année N+1,

Les congés reportés peuvent être posés jusqu'au 31 décembre de l'année N+1. Leur planification reste soumise aux nécessités de service.

Disposition liée au congé parental : les congés annuels acquis avant la prise de ce congé peuvent être reportés à l'issue du congé parental, quelle que soit sa durée.

Le dispositif de report automatique des congés annuels non pris pour raison de congé maternité, congé d'adoption, congé de paternité et de congé parental s'applique à compter de l'année 2013.

### 2.1.3 Les jours fériés

#### Liste des fêtes légales donnant droit à indemnité

1<sup>er</sup> janvier

Lundi de Pâques

1<sup>er</sup> mai (fête du travail)

8 mai (armistice de 1945)

Ascension

Lundi de Pentecôte

14 juillet

Assomption (15 août)

Toussaint (1<sup>er</sup> novembre)

11 novembre (armistice de 1918)

25 décembre (Noël)

Décret n° 2002-9 du 4 janvier 2002 relatif au temps de travail et à l'organisation du travail dans les établissements mentionnés à l'article 2 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière et notamment son article 14.

Les agents ayant effectivement travaillé un jour férié bénéficieront d'une indemnité forfaitaire.

Il est précisé que si le jour férié tombe un dimanche, ce jour ne sera indemnisé qu'à un seul titre (soit dimanche, soit jour férié).



### Les jours fériés travaillés

Les agents à temps plein, tout comme les agents à temps partiel, ont droit à la compensation des jours fériés effectivement travaillés. La récupération doit être d'une durée égale à la durée de service effectué le ou les jours en question.

Les jours fériés coïncidant avec des repos hebdomadaires :

Pour les agents en repos fixes lorsque le jour férié coïncide avec un repos hebdomadaire il n'existe aucune compensation lorsque les repos hebdomadaires interviennent le samedi et le dimanche ; lorsque les repos hebdomadaires ne comprennent pas simultanément le samedi et le dimanche et que le jour férié coïncide avec le jour ouvré, la compensation est possible.

Pour les agents en repos variables, la compensation du jour férié tombant sur un jour de repos existe dans tous les cas.

La compensation est d'une durée égale à l'obligation moyenne de travail journalière. Les agents à temps partiel bénéficient de la même compensation.

### Les jours fériés et les congés annuels

Rappel : lorsqu'un jour férié coïncide avec un congé annuel, il est considéré comme un jour férié et ne s'impute donc pas sur la durée des congés annuels.

#### **2.1.4. Les autorisations d'absence**

L'autorisation d'absence permet à un agent devant travailler, de satisfaire à certaines contraintes ou évènements familiaux.

L'absence est subordonnée à l'autorisation du responsable de service, et l'autorisation de la Direction, sous réserve de produire certaines pièces justificatives.

L'agent doit être positionné sur le planning.

Elles sont directement liées à l'évènement (15 jours) et elles ne sont pas reportées en cas de maladie survenant pendant la période d'absence.

«Tout agent soumis à un décompte horaire qui ne peut effectuer l'intégralité de son temps de travail quotidien en raison d'une absence autorisée ou justifiée est considéré avoir accompli le cinquième de ses obligations hebdomadaires de service prévues en moyenne sur la durée du cycle de travail » ; aussi, les autorisations d'absence seront décomptées en 7 heures par jour pour un temps plein.

Les autorisations d'absence peuvent être refusées ou partiellement acceptées, en raison de nécessités de service.

#### 2.1.4.1. Agents titulaires et stagiaires

#### **Autorisation d'absence pour évènements familiaux**

Types d'absences	Nbre de jours	Observations
Mariages ou PACS de l'agent	5 jours maximum	Sur présentation d'un justificatif
Naissance ou adoption d'un enfant	3 jours maximum	Sur présentation d'un extrait d'acte de naissance : les jours pour naissance peuvent toutefois être reportés sur autorisation de la direction.
Décès ou maladie très grave du conjoint, d'un enfant, du père ou de la mère, des beaux-parents	3 jours maximum	Sur présentation d'un certificat médical

Décret 2002-8 du 4/01/2002

modifié par la loi n°2004-626 du 30 juin 2004 relative à la solidarité pour l'autonomie des personnes âgées et des personnes handicapées, instaurant une journée de solidarité (articles 2 et 6)

Lettre circulaire n°DHOS/P1/2005/487 du 26 octobre 2005 relative à l'organisation de la journée de solidarité dans la FPH.

Circulaire DH/8D/86/0°88 du 17 juin 1987 et circulaire DHOS/P1/2001/507 du 23 octobre

Mariage d'un enfant	1 jour maximum	Sur présentation d'un justificatif
Décès des parents ou alliés au 2 <sup>e</sup> degré (frères, sœurs, beau-frère, belle-sœur, grands-parents ; petits-enfants)	1 jour maximum	Sur présentation d'un justificatif : les jours pour décès peuvent quant à eux être pris autour du jour du décès ou autour du jour des obsèques

Les liens de parentés s'analysent par référence au mariage ou au pacte civil de solidarité (PACS).

Ces jours sont pris au moment des événements en cause ou juste autour de ceux-ci.

Majoration pour long trajet au-delà de 500 kms par dérogation : 1 jour supplémentaire sera accordé, sans pouvoir excéder 48 heures aller-retour.

Les autorisations spéciales d'absences pour événements familiaux (décès, mariage, naissance) ne donneront pas lieu à abattement de la prime de service.

Lettre

DH/FH3  
n°15497

du 29 juin  
1994

### Autorisation d'absence pour garde d'enfants malades

Types d'absences	Nbre de jours	Observations
Agent dont le conjoint bénéficie du même droit	6 jours maximum par an	Sur présentation d'un certificat médical
Agent seul ou dont le conjoint ne bénéficie pas du même droit	12 jours maximum par an	Sur présentation d'un certificat médical et attestation de l'employeur du conjoint de l'agent mentionnant qu'il ne bénéficie pas du même droit
Agent seul ou dont le conjoint ne bénéficie pas du même droit si les jours sont pris consécutivement	15 jours maximum par an	Sur présentation d'un certificat médical et attestation de l'employeur du conjoint de l'agent mentionnant qu'il ne bénéficie pas du même droit

Circulaire 84-  
DH/8D/58 du  
7 décembre  
1984

Les bénéficiaires doivent produire un **certificat médical** justifiant la présence d'un des parents auprès de l'enfant.

Ces jours sont accordés par famille, quel que soit le nombre d'enfants de moins de 16 ans (aucune limite d'âge pour les enfants handicapés).

Lorsque les deux parents travaillent dans un même établissement, un report des jours d'un parent sur l'autre peut être accordé après autorisation de la direction

Ces jours peuvent être fractionnés lorsque les absences se justifient par des motifs différents. Aucun report n'est possible d'une année civile sur l'autre.

### Autorisation d'absence pendant et après la grossesse

Types d'absences	Observations
Séances préparatoires à l'accouchement	Sur avis du médecin du travail, lorsque les séances ne peuvent absolument pas avoir lieu en dehors des heures de service
Allaitement	Dans la mesure où l'établissement dispose

Circulaire  
DH/FH1/D  
AS/TS39  
n°29 février  
1996

	d'une organisation appropriée à la garde des enfants, dans la limite d'une heure par jour à prendre en deux fois
Allègement des horaires de travail pour les femmes enceintes	Sur avis du médecin du travail, à partir du 3 <sup>e</sup> mois de grossesse : 1 heure maximum par jour pour une journée de travail complète. Une heure non prise n'est pas récupérable ni cumulable.

### Autorisation d'absence pour exercice d'un mandat électif

Types d'absences	Observations
Se rendre et participer aux réunions des commissions dont ils sont membres et instituées par une délibération du conseil municipal	L'employeur n'est pas tenu de payer comme temps de travail le temps correspondant
Se rendre et participer aux réunions des assemblées délibérantes et des bureaux des organismes où ils ont été désignés pour représenter la commune	

Circulaire  
DH/8D n°315  
du 20  
décembre  
1989, loi 2002-  
276 du 27  
février 2002

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

Ce crédit d'heures est forfaitaire, trimestriel, réduit au prorata en cas de temps partiel, et n'est pas reportable d'un trimestre à l'autre.

Il est fonction du mandat détenu et de la taille de la commune. Le temps correspondant n'est pas payé par l'employeur.

En outre des facilités horaires pour les candidats à une fonction élection peuvent être accordées pour participer :

Types d'absences	Nombre de jours
Aux campagnes électorales	20 jours maximum
Aux élections présidentielles, législatives, sénatoriales et européennes	10 jours maximum

Ces jours peuvent être accordés soit par imputation sur congés annuels, soit par report d'heures de travail d'une période sur l'autre.

Par ailleurs, les candidats aux élections peuvent demander, le cas échéant, à être placés en position de disponibilité pour convenances personnelles ou en congé non rémunéré pour les agents stagiaires ou non titulaires, au-delà des 20 ou 10 jours prévus ci-dessus.

### Autorisation d'absence pour participer à un jury d'assises

L'obligation d'assister à un jury d'assises est une obligation d'ordre public. Il en résulte que l'agent ne saurait être pénalisé ni dans le droit à rémunération, (notamment en ce qui concerne la prime de service) ni dans le droit à congés annuels. L'indemnité journalière, accordée aux jurés qui le demandent, pendant la durée de la session, doit venir en déduction de la rémunération allouée par l'administration.

Lettre  
DH/FH  
1  
n°2488  
4 du 1<sup>er</sup>  
mars  
2000

Cette autorisation d'absence est considérée comme temps de travail et décomptée sur la base d'un cinquième des obligations hebdomadaires de l'agent.

### Autorisation d'absence en tant que représentants de parents d'élèves

L'absence est autorisée sous réserve des nécessités de service et sur présentation de la convocation aux agents élus représentant des parents d'élèves et délégués des parents d'élèves pour la durée :

Des réunions des comités de parents d'élèves

Conseil d'école dans les écoles maternelles ou élémentaires

Commissions permanentes, conseils de classe et conseils d'administration dans les collèges, lycées et établissements d'éducation spéciale.

Circulaire  
DH/FH/97-  
748 du 28  
novembre  
1997

### Autorisation d'absence pour visite médicale par le Médecin du Travail

Types d'absences	Observations
Visite médicale hors du site de l'établissement	1 heure 30 sur présentation de la convocation

### Autorisation d'absence pour participer à un examen ou un concours professionnel

Sur décision du directeur et présentation de la convocation. L'absence accordée est égale à une journée de temps de travail à temps plein uniquement pour la fonction publique et concours d'entrée aux écoles.

Pas d'incidence sur la prime de service.

Absence autorisée, dans la limite d'un concours par an (1 jour par an décompté en 7 h pour les agents exerçant leurs fonctions de jour et 6h30 pour les agents exerçant leurs fonctions de nuit).

### Autorisation d'absence pour déplacement

Tout déplacement hors de l'établissement doit faire l'objet d'une demande d'ordre de mission, 10 jours avant la date prévue (sauf urgences),

Tout agent effectuant des déplacements réguliers peut bénéficier d'un **ordre de mission annuel permanent** délivré par le Directeur.

### Autorisation d'absence pour déménagement

Néant

### Facilités horaires pour la rentrée scolaire

Des aménagements d'horaires sont possibles au moment de la rentrée scolaire des enfants fréquentant les classes de maternelle et de primaire, pour les parents souhaitant les accompagner. Ces aménagements sont accordés par le cadre, sous réserve des nécessités absolues de service.

Le temps ainsi utilisé par l'agent doit être *déduit de la durée réelle de travail*.

#### 2.1.4.2 Agents contractuels

Les agents contractuels justifiant de **trois mois de présence** peuvent bénéficier des mêmes droits que les agents titulaires.

#### 2.1.4.3. Agents en contrat de droit privé :

Les contrats de droit privé sont soumis aux dispositions du code du travail.

Tout salarié bénéficie, sur justificatif, d'une autorisation exceptionnelle d'absence, sans condition d'ancienneté, à l'occasion de certains événements familiaux :

Mariage du salarié : 4 jours

Naissance ou adoption : 3 jours

Décès du conjoint ou d'un enfant : 2 jours

Mariage d'un enfant : 1 jour

Décès du père ou mère : 1 jour

L 226- 1 du code du travail

Avec 3 mois d'ancienneté :

- Décès du beau-père, belle-mère, frère ou sœur : 1 jour

Ces jours d'absence n'entraînent pas de réduction de la rémunération.

Ils sont assimilés à des jours de travail effectif pour la détermination de la durée du congé annuel et n'entraînent pas de réduction de rémunération.

#### 2.1.4.4. Rappel synthétique des autorisations d'absence et de leurs durées

Possibilités accordées aux agents titulaires, stagiaires ou contractuels, après autorisation du cadre et du directeur.

Autorisations d'absence pour raisons familiales	
Motif de l'absence	Nombre de jours accordés
Mariage de l'agent	5 jours consécutifs (incluant le jour du mariage) pièce justificative : copie de l'acte de mariage
Agent bénéficiant d'un pacte civil de solidarité	Mêmes conditions que pour le mariage
Naissance / adoption d'un enfant (pour le père)	3 jours à prendre dans une période de 15 jours entourant la naissance ou l'arrivée au foyer de l'enfant adopté, sauf si la mère est hospitalisée, auquel cas, ces 3 jours pourront être pris à la sortie de l'hôpital de la mère
Congés de paternité ou d'accueil pour naissance ou adoption	11 jours consécutifs non fractionnables, à prendre dans les 4 mois suivant la naissance ou 18 jours en cas de naissance multiples
Mariage d'un enfant	1 jour pièce justificative : copie de l'acte de mariage
Maladie très grave du conjoint, du père ou de la mère de l'agent	3 jours pièce justificative : certificat médical attestant de la présence obligatoire de l'agent auprès du malade
Maladie d'un enfant de moins de 16 ans	6 jours maximum par an : Agent dont le conjoint bénéficie du même droit. 12 jours maximum par an : Agent seul ou dont le conjoint ne bénéficie pas du même droit 15 jours maximum par an : Agent seul ou dont le conjoint ne bénéficie pas du même droit di les jours sont pris consécutivement pièce justificative : certificat médical pour chaque arrêt et attestation de l'employeur du conjoint précisant que ce dernier ne bénéficie pas de ce type de congés, dès que l'agent demande plus de 6 jours de congés

Décès : Décès parents ou alliés au 1 <sup>er</sup> degré (père, mère, conjoint, enfant, beaux-parents, beaux-fils, belle-fille) Décès parents au 2 <sup>ème</sup> degré (frère, sœur, grands-parents, petits-enfants) Alliés au 2 <sup>ème</sup> degré (beau-frère, belle-sœur)	3 jours consécutifs (jour des obsèques inclus)  1 jour pièce justificative : un acte de décès sur lequel figurera le lieu des obsèques  Ces congés peuvent être augmentés d'un délai de route : au-delà de 600 kms par dérogation 1 jour supplémentaire sera accordé, sans excéder 48 h maximum. (ex. 600 kms = 1 jour ; 1000 kms : 1 jour) ; 1200 kms : 2 jours).
Participation à un jury de cour d'assises :	Nombre de jours de la session
Enfant gravement malade	Renoncement de tout ou partie de jour de repos non pris, au bénéfice d'un autre salarié de l'entreprise assumant la charge d'un enfant âgé de moins de vingt ans atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident d'une particularité grave.

## 2.2. LES ABSENCES GENEREES PAR L'AMENAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL

### 2.2.1. Le nombre de jours supplémentaires de repos pour RTT

La durée moyenne du temps de travail adoptée au Centre Hospitalier d'Auch est de **39 h hebdomadaires**.

Par exception certains services sur décision du directeur et après avis du Comité Technique d'Etablissement peuvent déroger à cette règle.

Pour les services actuellement en 8 h, dans le respect de la réglementation, le dispositif des 39 h se fait sur la base du travail hebdomadaire (5 jours). Dans l'espace de 5 jours de travail, une journée de 7 h sera programmée.

NB : le service des cuisines sera concerné par cette mesure lorsque sa réorganisation sera validée.

Chaque service formalise après concertation avec l'ensemble des professionnels son organisation en précisant les modalités de répartition, sous réserve d'appliquer la réglementation.

Le planning de chaque service intègre les modalités des 39 h sur la semaine travaillée.

#### La compensation sous forme de jours « RTT »

En contrepartie du temps travaillé journalièrement, la direction de l'établissement fixe, après avis du C.T.E, le nombre de jours de repos auquel peut prétendre chaque service concerné. Ces journées de RTT devront être prises au plus tard avant le terme de l'année de référence.

Il est prévu après concertation avec les organisations syndicales de fixer ce **nombre de jours à 20** pour l'ensemble des agents ayant une **durée hebdomadaire de 39 h** (sauf modalités exceptionnelles d'aménagement de temps de travail hebdomadaire qui ne pourraient ouvrir droit à la totalité de ces 20 jours).

#### L'intégration de jours « RTT » dans les cycles de travail

**Une partie de ces jours devra être répartie dans le fonctionnement régulier de chaque service et une autre laissée à la discrétion de l'agent.**

**Après concertation, il est convenu que, sous réserve des nécessités de service, 2 RTT sont proposées par le cadre et 2 RTT sont proposées par l'agent sur un cycle de 8 semaines.**

**De plus, 5 jours de RTT maximum pourront être planifiés en continu.**

**Aucun jour de RTT ne devant être posé du 01 juillet au 31 août sauf dérogation du directeur.**

Impact de l'absentéisme sur le capital de « jours RTT »

**Les jours RTT planifiés ou à la discrétion de l'agent, sont produits par le dépassement journalier. En conséquence, certaines absences diminuent les possibilités de jours RTT à raison de 48 minutes par jour d'absence.**

Les dispositions relatives aux agents à temps partiel

Les agents à temps partiel se verront appliquer une réduction de leur temps de travail proportionnelle à celle des agents à temps plein.

Quotité de temps de travail	Durée hebdomadaire	Valeur théorique journée de travail
100%	35 h	7 h
90%	31 h 30	6 h 18
80%	28 h	5 h 36
75%	26 h 15	5 h 15
70%	24 h 30	4 h 54
60%	21 h	4 h 12
50%	17 h 30	3 h 30

Les dispositions relatives au personnel d'encadrement

Définition personnel encadrement

Sans préjudice du respect des garanties, les personnels exerçant des fonctions d'encadrement définies par arrêté, peuvent bénéficier :

- soit d'un décompte sur une base forfaitaire de 20 jours de RTT, en application de la loi 2004-626 du 30 juin 2004 relative à la solidarité pour l'autonomie des personnes âgées et des personnes handicapées,
- soit d'un décompte horaire.

Ce droit d'option est renouvelé annuellement conformément à la réglementation.

**2.2.2. Le Compte Epargne Temps**

\* Compte Epargne Temps Pérenne

**Ouverture du compte** (nouvelle formule (à/c 01/01/2012) à la demande de l'agent, titulaire et non titulaire ayant accompli au moins une année de service.

Les fonctionnaires stagiaires ne peuvent pas poser des congés au titre d'un CET pendant l'année de stage (*mais conserve toutefois leurs droits éventuellement acquis*).

L'agent est informé annuellement des droits épargnés et consommés.

➤ Le CET peut être alimenté chaque année par :

le report des congés annuels (cinq jours au maximum)

le report d'heures ou de jours de RTT. (Rappel : au Centre Hospitalier d'Auch, les dépassements d'horaires doivent être validés par le cadre puis faire l'objet de récupération).

- Au terme de l'année civile, si le nombre de jours inscrits dans le Compte Epargne Temps est :
- ≤ 20 jours → jours épargnés doivent être pris sous forme de congés
  - > 20 jours → les 20 premiers jours demeurent inscrits au CET sous forme de congés.

A partir du 21ème jour, suivant son statut, l'agent opte dans les proportions qu'il souhaite pour :

Agent titulaire :

- une prise en compte des jours au régime de la retraite additionnelle de la fonction publique (RAFP)
- une indemnisation des jours
- un maintien sur le CET

Agent non titulaire :

- une indemnisation des jours
- un maintien sur le CET.



Droit d'option : au plus tard jusqu'au 31 mars de l'année N+1 **et irrévocable.**

- En l'absence de réponse de l'agent au courrier de la DRH (exercice d'une option), les jours >20 sont : pris en compte au sein du RAFP (pour les titulaires), indemnisés (pour les contractuels).

Maintien des jours sur le CET :

À raison d'un plafond annuel de 10 jours

Dans la limite d'un plafond global de 60 jours

Les jours ainsi maintenus sur le CET peuvent être utilisés sous forme de congés, portés sur le Tableau prévisionnel des congés annuels : arrêté au plus tard le 31 mars de l'année considérée.

#### \* Compte Epargne Temps Historique

CET Historique : alimentation clôturée au 31 décembre 2011 :

≤ 20 jours : les jours demeurent obligatoirement épargnés sous forme de congés

> 20 jours : les 20 premiers jours demeurent inscrits au CET sous forme de congés. Avant le 1<sup>er</sup> mars de chaque année, l'agent peut exercer son droit d'option :

Agent titulaire :

- une prise en compte des jours au régime de la retraite additionnelle de la fonction publique (RAFP)
- une indemnisation des jours.

Agent non titulaire : une indemnisation des jours.



Les agents bénéficiant de jours déposés sur un Compte Epargne Temps, mais étant dans l'impossibilité de les récupérer avant un départ définitif de la Fonction Publique Hospitalière, verront ces jours épargnés perdus (impossibilité d'indemnisation).



## 3. LES AUTRES TYPES D'ABSENCES

### 3.1 CONGE DE MALADIE ORDINAIRE

#### 3.1.1. Agents titulaires et stagiaires (en position d'activité)

##### 3.1.1.1 Formalités

L'agent doit prévenir le cadre ou le service le jour même, transmettre le certificat d'arrêt de travail dans les 48 h à la Direction des Ressources

Décret n°  
88- 386 du  
19 avril 1988

Humaines (en cas d'arrêt ou de prolongation d'arrêt).

Le premier volet de l'imprimé doit être conservé par l'agent titulaire ou stagiaire. Les deux autres volets sont adressés à la DRH.

##### 3.1.1.2 Rémunération

100% pendant les trois premiers mois (soit 100% pendant 89 jours)

50% pendant les 9 mois suivants (66% si l'agent a au moins 3 enfants à charge)

100% du supplément familial pendant toute la période.

NBI maintenue.

A l'issue de la période du versement du droit statutaire, le maintien du demi traitement est maintenant poursuivi le cas échéant jusqu'à la date de la décision de reprise du service, de reclassement, de mise en disponibilité ou de retraite.

Mise en  
retraite :  
article 17 du  
décret 88-386  
du 19 avril  
1988

1 an maxi. (12 mois consécutifs)	3 mois	9 mois		+ Totalité supplément familial et indemnité de résidence  Si dû à un AT ou causes exceptionnelles : 100 % traitement jusqu'à la reprise du travail ou mise à la retraite + Remboursement des honoraires médicaux et frais directement entraînés par la maladie professionnelle ou l'accident de travail  (Dépôt du dossier devant la Commission de Réforme)
	Plein traitement	1/2 traitement		
Complément de salaire		5 mois	4 mois	
		1/2 traitement CGOS	25 ou 30 % MNH	

##### 3.1.1.3 Durée

1 an maximum pour une période de 12 mois de date à date (il n'est pas tenu compte de l'année civile, le dernier arrêt modifie la période de référence).

##### 3.1.1.4 Contrôle médical

L'administration peut à tout moment faire procéder à une contre-visite de l'agent par un médecin agréé.

##### 3.1.1.5 Autorisation d'absence du domicile

Toute absence du domicile pendant un arrêt de travail doit faire l'objet, d'une demande préalable écrite, pour accord adressée à la direction.

### 3.1.1.6 Combinaison avec les congés annuels

Les congés maladie sont pris en compte pour la détermination des droits à congés annuels. Dès lors il ne peut être refusé à l'agent de retour de congé maladie (de longue durée ou de longue maladie) dans l'année, l'ensemble de ses droits à congés pour l'année en cours, dans le respect des règles.

En cas de maladie survenue pendant les congés annuels, ceux-ci sont interrompus et l'agent est placé en congé de maladie.

Un agent peut bénéficier de ses droits à congés annuels à l'issue d'une période de maladie ou de maternité sans qu'on puisse lui imposer une reprise effective de son service à partir du moment où il a été déclaré apte à reprendre le service.

Le fonctionnaire qui, du fait d'un congé de maternité, d'un congé d'adoption, d'un congé de paternité et d'un congé parental, n'a pu prendre tout ou partie de son congé annuel au terme de la période de référence bénéficie du report automatique du congé annuel restant dû au titre d'une année écoulée. Le report sur l'année N+1 ne concerne que les congés non pris de l'année précédente et non d'années antérieures à l'année N.

Les congés reportés sur une année N, non pris sur cette année N, sont définitivement perdus.

Loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 modifiée : articles 41 et 64 Décret n° 2002-8 du 4 janvier 2002 modifié Directive n° 2003/88/CE du Parlement européen et du Conseil du 4 novembre 2003 Instruction N°DGOS/RH3/DGCS/2013/356 du 1er octobre 2013

### 3.1.1.7 Reprise du service anticipée

Une reprise anticipée du service est possible sur présentation d'un certificat médical.

Pour un arrêt **supérieur à 21 jours**, une visite de reprise auprès de la Médecine du travail est obligatoire. Il revient à l'agent de prendre rendez-vous auprès de la médecine du travail.

Au bout de 6 mois d'absence, le dossier médical de l'agent est présenté au comité médical pour avis.

### 3.1.1.8 La fin du congé maladie ordinaire

A l'expiration d'une période de 12 mois consécutifs de maladie, le fonctionnaire ne peut reprendre ses fonctions qu'après l'avis favorable du comité médical.

Si l'avis est défavorable, à la reprise des fonctions, le titulaire est soit :

- reclassé à sa demande dans un autre emploi
- mis en disponibilité d'office
- admis à la retraite s'il est constaté une inaptitude définitive.

Le stagiaire est soit reclassé, soit placé en congé sans traitement, soit licencié si son aptitude est totale et définitive.

**La reprise du travail est différée tant que le dossier de l'agent est en cours de règlement auprès du comité médical ou de la Commission de Réforme.**

**Dans ce cas, l'agent doit fournir un certificat de prolongation.**

## 3.1.2. Agents contractuels (en activité)

### 3.1.2.1 Formalités

L'agent doit prévenir le cadre ou le service **le plus tôt possible**, transmettre le certificat d'arrêt de travail dans les 48 h au bureau des Ressources Humaines (en cas d'arrêt ou de prolongation d'arrêt).

Les agents contractuels doivent envoyer le premier volet de l'imprimé directement à la CPAM. Les deux autres volets sont adressés à la DRH.

### 3.1.2.2 Durée et rémunération

Sur des périodes de 12 mois :

- agent ayant moins de 4 mois de service : pas de traitement ou de prestations de la sécurité sociale, sauf si l'agent a travaillé plus de 200 h

Décret n° 88-386 du 19 avril 1988

- agents ayant plus de 4 mois de service : 1 mois à 100%, 1 mois à 50%
- agents ayant plus de 2 ans de service : 2 mois à 100% et 2 mois à 50%
- agents ayant plus de 4 ans de service : 3 mois à 100% et 3 mois à 50%.

Décret n° 91-155 du 6 février 1991

### 3.1.2.3 Formalités

L'agent doit :

- prévenir le cadre du service ou le service le plus tôt possible,
- transmettre dans les 48 h le volet du certificat d'arrêt de travail destiné au Bureau des Ressources Humaines et les 2 autres volets auprès de la caisse de sécurité sociale dont il dépend (lieu de résidence).

### **3.1.3. Agents en contrat de droit privé**

#### 3.1.3.1 Bénéficiaires

L'agent sous contrat de droit privé, bénéficie des lois sociales instituées en faveur des salariés et notamment en matière de Sécurité Sociale.

Article L 122-28-8 du code du travail

Il a donc droit aux mêmes prestations que les autres salariés ; toutefois il n'est pas assujéti au régime de retraite complémentaire.

#### 3.1.3.2 Indemnités Journalières

Pour avoir droit aux prestations en espèces (sous forme d'indemnités journalières) prévues par le régime général de la Sécurité Sociale (maladie, maternité), l'agent en contrat de droit privé doit justifier avoir occupé un emploi salarié pendant 200 h au cours des trois mois précédant l'arrêt de travail.

#### 3.1.3.3 Formalités

L'agent doit :

- prévenir le cadre du service ou le service le plus tôt possible,
- transmettre dans les 48 h le volet du certificat d'arrêt de travail destiné au Bureau des Ressources Humaines et les 2 autres volets auprès de la caisse de sécurité sociale dont il dépend (lieu de résidence)



### **Décret n°2014-1133 du 03 Octobre 2014 relatif à la procédure de contrôle des arrêts maladie des fonctionnaires**

Transmission par l'agent de l'arrêt de travail dans le délai de 48 heures,

Si ce délai est dépassé : information de l'agent par courrier du retard constaté et de la réduction de traitement à laquelle il s'expose en cas de nouvel envoi tardif dans les 24 mois suivants,

En cas de nouvel envoi tardif : réduction de 50% de la rémunération afférente à la période écoulée entre la date de l'arrêt maladie et la date d'envoi de celui-ci par l'agent,

La réduction de rémunération ne s'applique pas:

En cas d'hospitalisation,

En cas d'impossibilité d'envoyer l'avis dans un délai de huit jours.

### **3.1.4. Rappel des modalités de décompte horaire des absences pour maladie**

Conformément à l'article 14 du décret n°2002-8 du 4 janvier 2002 : « Tout agent soumis à un décompte horaire qui ne peut effectuer l'intégralité de son temps de travail quotidien en raison d'une absence autorisée ou justifiée est considéré avoir accompli le cinquième de ses obligations hebdomadaires de service prévues en moyenne sur la durée du cycle de travail. »

La période d'absence pour maladie n'ouvre donc pas de droit à RTT.

## **3.2 CONGE DE MALADIE IMPUTABLE AU SERVICE (ACCIDENT DU TRAVAIL – MALADIE PROFESSIONNELLE)**

### **3.2.1. Agents titulaires et stagiaires (en position d'activité)**

#### **3.2.1.1 Bénéficiaires**

Agents titulaires et stagiaires en position d'activité.

Loi n° 86-33 du 9 janvier 1986

#### **3.2.1.2 Conditions d'octroi**

L'agent doit effectuer une déclaration d'accident de travail, qui devra ensuite être transmise à la Direction des Ressources Humaines, accompagnée d'un certificat médical d'accident du travail.

Décret n° 88-386 du 19 avril 88

Présentation du dossier en commission de réforme en cas de non reconnaissance d'imputabilité, séquelles avec ATI, reprise à temps partiel thérapeutique.

Décret n°2008-1191 du 17 novembre 2008 relatif aux commissions de réforme et au comité médical supérieur de la FPB

#### **3.2.1.3 Rémunération**

Versement intégral du traitement jusqu'à la reprise de fonction ou la mise à la retraite.

En cas d'inaptitude physique définitive et impossibilité de reclassement, l'agent est placé d'office à la retraite à l'issue de 12 mois de maladie pour accident de service ou maladie professionnelle.

#### **3.2.1.4 Combinaison avec les congés annuels**

En cas de maladie professionnelle survenue pendant le congé annuel, l'agent peut demander la suspension de celui-ci. Les congés annuels doivent être pris avant le 31 décembre de l'année en cours.

Lettre ministérielle relative aux congés annuels

Les congés maladie sont pris en compte pour la détermination des droits à congés annuels. Dès lors il ne peut être refusé à l'agent de retour de congé maladie (de longue durée ou de longue maladie) dans l'année, l'ensemble de ses droits à congés pour l'année en cours, dans le respect des règles.

Loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 modifiée : articles 41 et 64 Décret n° 2002-8 du 4 janvier 2002 modifié

En cas de maladie survenue pendant les congés annuels, ceux-ci sont interrompus et l'agent est placé en congé de maladie.

Un agent peut bénéficier de ses droits à congés annuels à l'issue d'une période de maladie ou de maternité sans qu'on puisse lui imposer une reprise effective de son service à partir du moment où il a été déclaré apte à reprendre le service.

Directive n° 2003/88/CE du Parlement européen et du Conseil du 4 novembre 2003 Instruction N°DGOS/RH3 /DGCS/2013/356 du 1er octobre 2013

Le fonctionnaire qui, du fait d'un congé de maternité, d'un congé d'adoption, d'un congé de paternité et d'un congé parental, n'a pu prendre tout ou partie de son congé annuel au terme de la période de référence bénéficie du report automatique du congé annuel restant dû au titre d'une année écoulée. Le report sur l'année N+1 ne concerne que les congés non pris de l'année précédente et non d'années antérieures à l'année N.

Les congés reportés sur une année N, non pris sur cette année N, sont définitivement perdus.

#### **3.2.1.5 Combinaison avec les jours fériés**

Pas de récupération des jours fériés lorsque l'agent est absent pour un accident du travail ou maladie professionnelle.

#### **3.2.1.6 Combinaison avec la disponibilité**

La disponibilité n'est pas une position d'activité et n'ouvre pas droit à congé maladie imputable au service.

### **3.2.2. Agents contractuels**

#### **3.2.2.1 Bénéficiaires**

Agents **contractuels**, ayant au minimum 3 ans de services effectifs.

#### **3.2.2.2 Durée et rémunération**

Toute la période d'incapacité de travail jusqu'à la guérison complète, la consolidation de la blessure ou le décès.

Décret n°98-725  
du 17 août 1998

Versement du plein traitement :

- pendant 1 mois dès son entrée en fonction
- pendant 2 mois après un an de services
- pendant 3 mois après trois ans de services.

Versement des indemnités journalières de la Sécurité Sociale en complément du salaire :

60 % pendant les 28 premiers jours

80 % à partir du 29ème jour.

#### **3.2.2.3 Conditions d'octroi**

L'agent doit effectuer une déclaration d'accident de travail auprès du bureau des ressources humaines.

Présentation du dossier auprès de la CPAM en cas de non reconnaissance d'imputabilité, séquelles avec ATI, reprise à temps partiel thérapeutique.

#### **3.2.2.4 Combinaison avec les congés annuels**

Cf. dispositions agents titulaires ou stagiaires.

Lettre ministérielle  
relative aux congés  
annuels

## **3.3 CONGE DE LONGUE MALADIE (CLM)**

### **3.3.1 Bénéficiaires**

Agents titulaires et stagiaires en position d'activité, atteints d'une maladie médicalement constatée présentant un caractère invalidant et dont la gravité rend nécessaire un traitement et des soins prolongés.

Loi n° 86-33 du 9  
janvier 1986, art 41-  
3°.

### **3.3.2 Durée**

3 années maximum par période de 3 à 6 mois renouvelables, après avis du Comité Médical Départemental. Ne peut bénéficier d'un autre congé de cette nature si l'agent n'a pas repris auparavant l'exercice de ses fonctions pendant 1 an.

Décret n° 88-386  
du 19 avril 1988.

### **3.3.3 Rémunération**

3 ans maxi.	1 an : plein traiteme nt	2 ans : 1/2 traitement					+ 100 %supplément familial, indemnité de résidence et NBI
Complément de salaire		5 m	7 m	5 m	2 m	5 m	NB : MNH cotisation  non obligatoire ; si n'est pas adhérent, aucun complément de salaire n'est versé.
		1/2 T C G O S	25 ou 30 % MNH	1/2 T C G O S	25 ou 30 % MNH	Rien	

### **3.3.4 Combinaison avec la disponibilité**

La disponibilité n'ouvre pas droit à congé longue maladie.

Un congé Longue Maladie ne peut être accordé après une disponibilité.

Il faut avoir repris effectivement du service pendant 1 an.

Loi n° 86-33 du  
9 janvier 1986  
modifiée :  
articles 41 et 64  
Décret n° 2002-  
8 du 4 janvier  
2002 modifié

### **3.3.5 Combinaison avec les congés annuels**

La durée d'un CLM est comptabilisée comme période d'activité pour le calcul des congés annuels.

Les congés annuels doivent être pris avant le 31 décembre de l'année en cours. Les congés maladie sont pris en compte pour la détermination des droits à

Congés annuels. Dès lors il ne peut être refusé à l'agent de retour de congé maladie (de longue durée ou de longue maladie) dans l'année, l'ensemble de ses droits à congés pour l'année en cours, dans le respect des règles.

En cas de maladie survenue pendant les congés annuels, ceux-ci sont interrompus et l'agent est placé en congé de maladie.

Un agent peut bénéficier de ses droits à congés annuels à l'issue d'une période de maladie ou de maternité sans qu'on puisse lui imposer une reprise effective de son service à partir du moment où il a été déclaré apte à reprendre le service.

Le fonctionnaire qui, du fait d'un congé de maternité, d'un congé d'adoption, d'un congé de paternité et d'un congé parental, n'a pu prendre tout ou partie de son congé annuel au terme de la période de référence bénéficie du report automatique du congé annuel restant dû au titre d'une année écoulée.

Le report sur l'année N+1 ne concerne que les congés non pris de l'année précédente et non d'années antérieures à l'année N.

Les congés reportés sur une année N, non pris sur cette année N, sont définitivement perdus.

Directive n°  
2003/88/CE du  
Parlement  
européen et du  
Conseil du  
Conseil du 4  
novembre 2003  
Instruction  
N°DGOS/RH3/  
DGCS/2013/35  
6 du 1er octobre  
2013

### **3.3.6 Fin du congé longue maladie**

Au terme d'un congé longue maladie soit :

- réintégration
- reclassement, sur demande de l'agent
- temps partiel thérapeutique
- retraite pour invalidité
- mise en disponibilité d'office (3 ans maximum avec indemnités journalières= à ± 1/2 traitement, après avis de la sécurité sociale)

- mise à la retraite si âge requis
- mise en CLD avec effet rétroactif si l'agent remplit les conditions au bout de l'année de CLM.

### **3.3.7 Observations**

L'agent en CLM conserve ses droits à avancement à la durée moyenne.

## **3.4 CONGE DE LONGUE DUREE (CLD)**

### **3.4.1 Bénéficiaires**

Agents titulaires et stagiaires en position d'activité, atteints de l'une des affections ouvrant droit à CLD : tuberculose, maladie mentale, poliomyélite, SIDA, cancer, plus cas particuliers.

### **3.4.2 Durée**

Maximum 5 ans par période de 3 à 6 mois renouvelables.

Maximum 8 ans en cas de maladie imputable au service.

Après avis du Comité Médical Départemental.

Décret n° 88-386  
du 19 avril 1988.

### **3.4.3 Rémunération**

5 ans maxi.	3 ans: Plein traite- ment	2 ans : 1/2 traitement					+ 100 % supplément familial et indemnité de résidence
8 ans maxi si maladie ouvrant droit à CLD contractée dans l'exercice des fonctions : périodes portées à	5 ans 100 %	3 ans : 1/2 traitement					
Complément de salaire		5 m	7 m	5 m	2 m	5 m	NB : MNH cotisation
			2 5 0 3 0 % M N H	1/2 T C G O S	25 ou 30 % M N H	R i e n	non obligatoire ; si n'est pas adhérent, aucun complément de salaire n'est versé.

Sauf impossibilité, le CLD ne peut être attribué qu'à l'issue de la période rémunérée à plein traitement d'un CLM. Cette période est réputée être une période du CLD accordé pour la même affection.

### **3.4.4 Combinaison avec la disponibilité**

Même principe que pour le CLM.

### **3.4.5 Combinaison avec les congés annuels**

Même principe que pour le CLM.

### **3.4.6 Fin du CLD**

Même principe que pour le CLM.

### **3.4.7 Observations**

L'agent en CLD conserve ses droits à avancement à la durée moyenne.

## **3.5 CONGE POUR GRAVE MALADIE**

Décret n°98-725 du  
17 août 1998

### **3.5.1 Bénéficiaires**

Agents **contractuels**, ayant au minimum 3 ans de services effectifs, atteints d'une affection médicalement constatée d'une gravité nécessitant un traitement et des soins prolongés.

### **3.5.2 Durée et rémunération**

3 années maximum dont :  
12 mois à 100% du traitement,  
24 mois à 50% du traitement.

### **3.5.3 Congés sans traitement**

L'agent contraint de cesser ses fonctions sans avoir le temps de service suffisant pour bénéficier du droit à congé pour grave maladie, est placé en congé sans traitement pour maladie et ce pour une durée maximale d'un an. Au terme de cette période, l'agent inapte pour raison de santé est licencié.

### **3.5.4 Contrat à durée déterminée**

L'agent recruté par contrat à durée déterminée (CDD) ne peut bénéficier des dispositions relatives au congé au-delà du terme de son contrat.

Les périodes de congé de maladie et pour grave maladie sont considérées comme des périodes d'activité pour la détermination de la durée de service.

## **3.6 TEMPS PARTIEL THERAPEUTIQUE**

### **3.6.1 Objectif**

Réintégrer progressivement l'agent dans son activité professionnelle après un congé de longue durée, un accident de service, une maladie à caractère professionnel, six mois consécutif d'un congé de maladie pour une même affection.

Loi n° 2007-148  
du 2 février 2007  
– Art. 42

### **3.6.2 Bénéficiaires**

Tout agent après avis du comité médical ou de la commission de réforme.

### **3.6.3 Durée**

- après six mois consécutifs de congé de maladie ordinaire pour une même affection, après un congé de longue maladie ou un congé de longue durée (non imputable au service) : 3 mois renouvelable dans la limite d'un an pour une même affection,
- après un congé pour accident de service, un congé de longue maladie ou un congé longue durée (imputable au service) : 6 mois renouvelable une fois.



### **3.6.4 Conditions d'exercice**

L'agent travaille à temps partiel : 50, 60, 70 ou 80%, suivant la décision du comité médical ou de la Commission de réforme.

Durant les trois premiers mois, l'agent est en sus de l'effectif. Au-delà, il est intégré dans l'effectif du service dans lequel il est affecté.

### **3.6.5 Rémunération**

Intégralité du traitement, du supplément familial et des indemnités accessoires non liées à l'exercice d'une fonction.

## **3.7 CONGE DE MATERNITE**

### **3.7.1 Bénéficiaires**

Les agents titulaires, stagiaires et contractuels.

NB: Les contractuels à durée déterminée sont placés en position d'absentéisme maternité pendant toute la durée du congé maternité et ne perçoivent que les indemnités journalières de la sécurité sociale.

Aucun abattement sur la prime de service n'est appliqué.

Article 41-5 de la loi n°86-33 du 9 janvier 1986

### **3.7.2 Condition d'octroi**

L'agent doit faire effectuer la première constatation de grossesse avant la fin du 3<sup>ème</sup> mois et adresser une déclaration de grossesse au bureau des ressources humaines au plus tard avant la fin du 4<sup>ème</sup> mois.

### **3.7.3 Durée**

Type de grossesse	Durée totale	Période prénatale	Période postnatale
Grossesse simple l'intéressée ou le ménage a moins de 2 enfants	16 semaines	6 semaines	10 semaines
l'intéressée ou le ménage assume déjà la charge d'au moins 2 enfants ou l'intéressée a déjà mis au monde 2 enfants nés viables (1)	26 semaines	8 semaines	18 semaines
Grossesse gémellaire	34 semaines	12 semaines	22 semaines
Grossesse de triplés et plus	46 semaines	24 semaines	22 semaines

Circulaire DH/FH1/D AS/TS3 n°96-152 du 29 février 1996

(1) L'enfant est considéré comme né viable dès lors qu'un acte de naissance a été établi ou qu'un certificat médical l'atteste.

### **3.7.4 Possibilité de report**

#### **Naissance du 1<sup>er</sup> ou du 2<sup>ème</sup> enfant :**

Possibilité de report d'une partie du congé prénatal sur le congé postnatal sur demande de l'agent.

Total : 16 semaines

avant : 2 semaines au lieu de 6 sur présentation d'un certificat médical,  
après : 14 semaines au lieu de 10.

#### **Naissance du 3<sup>ème</sup> enfant :**

Possibilité de report d'une partie du congé postnatal sur le congé prénatal.

Total : 26 semaines

avant : 10 semaines au lieu de 8, sur présentation d'un certificat médical,

après : 16 semaines au lieu de 18.

#### **Naissance gémellaire :**

Possibilité de report d'une partie du congé postnatal sur le congé prénatal.

Total : 34 semaines

avant : 16 semaines au lieu de 12 sur présentation d'un certificat médical,

après : 18 semaines au lieu de 22.

#### **Naissance de triplés ou plus :**

Aucune possibilité de report.

#### **Hospitalisation de l'enfant :**

Si l'enfant reste hospitalisé après sa naissance, la mère doit prendre au moins 6 semaines de congé après l'accouchement.

Si l'enfant est toujours hospitalisé après 6 semaines, la mère peut demander le report des congés restant à la date de sortie d'hôpital de l'enfant. La mère reprend ses fonctions : les congés qu'il lui reste à prendre sont reportés jusqu'au jour de sortie de l'enfant.

### **3.7.5 Etat pathologique**

Etat pathologique résultant de la grossesse : le congé prénatal peut être augmenté de 14 jours.

Etat pathologique résultant des suites de couches : le congé postnatal peut être augmenté de 28 jours en cas d'arrêt de travail nécessité par les suites de couches.

Ces prolongations doivent faire l'objet d'une prescription médicale particulière. Elles sont considérées comme congé de maternité et non comme congé de maladie.

### **3.7.6 Date d'accouchement différente de la date présumée**

Accouchement retardé : le retard est pris en compte au titre du congé de maternité et s'ajoute aux congés prévus.

Accouchement prématuré : la période non prise sur le congé prénatal s'ajoute au congé postnatal.

### **3.7.7 Décès de l'enfant**

Le congé de maternité est accordé de plein droit.

### **3.7.8 Décès de la mère du fait de l'accouchement**

Le père peut prendre le congé de maternité restant à courir dont la mère n'a pu bénéficier.

### **3.7.9 Autorisations spéciales d'absence**

Autorisation spéciale d'absence de droit pour se rendre aux examens médicaux obligatoires avant et après l'accouchement.

Article L 154  
du code de  
la santé  
publique

Allaitement : autorisation spéciale d'absence d'une heure par jour, prise en deux fois une demi-heure octroyée sous réserve des nécessités de service et sur présentation d'un certificat médical attestant que la mère allaite l'enfant.

### **3.7.10 Aménagement du poste de travail durant la grossesse**

Lorsque l'exercice des fonctions est incompatible avec l'état de grossesse l'administration peut accéder sous réserve des possibilités de l'établissement, à la demande de l'intéressée et sur avis du médecin de la médecine du travail, à un changement temporaire d'affectation ou de temps de travail.

### **3.7.11 Rémunérations**

Agents titulaires et stagiaires :

Plein traitement pendant toute la période du congé de maternité.

Agents à temps partiel : les agents à temps partiel sont rétablis dans les droits des agents à temps complet pendant toute la durée du congé de maternité.

Agents contractuels : ils perçoivent les indemnités journalières de la Sécurité Sociale.

### **3.7.12 Combinaison avec les congés annuels**

L'agent n'est pas obligé de reprendre une journée d'activité pour bénéficier de ses congés annuels.

### **3.7.13 Reprise de travail**

Après examen médical du médecin de la médecine du travail.

Si la mère n'est pas en état de reprendre ses fonctions à l'expiration du congé de maternité, elle peut obtenir un congé de maladie sur présentation d'un certificat médical confirmé par un médecin agréé.

### **3.7.14 Incidence du congé maternité sur la situation administrative**

Le congé maternité est assimilé à une période d'activité, prise en compte pour l'avancement et la retraite, et n'ayant aucune influence sur la notation et l'appréciation générale. De même, en ce qui concerne les agents contractuels, la période légale du congé maternité est prise en compte dans le décompte des 24 mois de contractualisation dans l'établissement pour une proposition de mise en stage.

## **3.8 CONGE D'ADOPTION**

### **3.8.1 Bénéficiaires**

Accordé sur présentation du titre de placement aux agents titulaires, stagiaires et contractuels.

NB: les contractuels sont placés en position d'absentéisme maternité pendant toute la durée du congé d'adoption et perçoivent les indemnités journalières de la Sécurité Sociale en équivalence à un plein traitement.

Article 41-5 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986

Décret du 25 février 2003 relatif aux congés de paternité de la fonction publique

### **3.8.2 Durée**

Types d'adoption	Situation	Durée du congé d'adoption
adoption simple (adoption d'un enfant)	l'intéressée ou le ménage a moins de deux enfants	10 semaines (Après l'arrivée de l'enfant)
	l'intéressée ou le ménage assume déjà la charge d'au moins de deux enfants	18 semaines (Après l'arrivée de l'enfant)
adoptions multiples		22 semaines (Après l'arrivée de l'enfant)

Circulaire DH/FH1/DAS/TS3 n°96-152 du 29 février 1996

### **3.8.3 Congé non rémunéré pour se rendre à l'étranger**

Possibilité de bénéficier d'un congé non rémunéré d'une durée de 6 semaines pour les agents devant se rendre à l'étranger ou dans les DOM-TOM pour adopter un enfant.

La demande est à faire auprès de la direction au moins deux semaines avant le départ, accompagnée de la copie de l'agrément.

Dans le cas où l'agent interrompt son congé avant la date prévue, il est aussitôt réintégré ou placé en congé pour adoption.

### **3.8.4 Rémunération**

L'agent est rémunéré à plein traitement toute la période du congé d'adoption.

Pour les agents à temps partiel : rémunération correspondant à un service effectué à temps plein car ils sont rétablis dans les droits des agents à temps complet pendant toute la durée du congé d'adoption.

### **3.8.5 Combinaison avec les congés annuels**

L'agent n'est pas obligé de reprendre une journée pour bénéficier de ses congés annuels.

### **3.8.6 Incidence du congé d'adoption sur la situation administrative**

Le congé d'adoption est assimilé à une période d'activité, prise en compte pour l'avancement et la retraite et n'ayant aucune influence sur la notation et l'appréciation générale.

## **3.9 CONGE PARENTAL D'EDUCATION**

### **3.9.1 Définition**

« Le congé parental est la position du fonctionnaire qui est placé hors de son établissement d'origine pour élever son enfant ».

### **3.9.2 Bénéficiaires**

Agents titulaires, stagiaires et contractuels (père ou mère) justifiant d'au moins un an de service après :

Dans cette position l'agent ne perçoit aucune rémunération et n'acquiert pas de droit à la retraite.

Décret n°2012-1061  
du 18 septembre 2012  
modifiant les règles  
applicables en  
matière de congé  
parental pour les  
fonctionnaires et les  
agents non titulaires  
des trois fonctions  
publiques.

### **3.9.3 Procédure de demande du congé parental**

Par demande écrite adressée à la direction, deux mois avant le début du congé.

### **3.9.4 Conditions tenant à la durée**

Le congé parental est accordé de plein droit par périodes de six mois renouvelables.

Il prend fin au plus tard :

- soit au 3<sup>ème</sup> anniversaire de l'enfant lorsqu'il est accordé après un congé de maternité ou de naissance,

- soit 3 ans après l'arrivée au foyer d'un enfant adopté ou confié en vue d'adoption.

- soit 1 an après l'arrivée de l'enfant au foyer s'il est âgé de plus de 3 ans et n'a pas atteint l'âge de la fin de l'obligation scolaire.

### **3.9.5 Le renouvellement**

Les demandes de renouvellement doivent être présentées deux mois avant l'expiration de la période en cours, à défaut, le bénéfice du congé parental peut cesser de plein droit.

Si une nouvelle naissance ou adoption intervient alors que l'agent est déjà en congé parental, il a droit à un nouveau congé parental pour une durée de 3 ans au plus tard à compter de la naissance ou de l'arrivée au foyer de l'enfant.

### **3.9.6 Après un congé parental**

L'agent en congé parental peut demander à écourter la durée de son congé pour motif grave, notamment en cas de diminution des revenus du ménage ou de nouvelle grossesse.

Le congé parental cesse de plein droit en cas de retrait de l'enfant né, placé en vue d'adoption.

A l'expiration du congé parental, l'agent est réintégré à sa demande.

### **3.9.7 Entretien avec l'administration avant la réintégration**

Six semaines au moins avant sa réintégration, l'agent bénéficie d'un entretien avec, selon son souhait de réintégration, le responsable des ressources humaines de son administration d'origine ou de détachement afin d'en examiner les modalités.

### **3.9.8 Contrôle de l'activité du fonctionnaire**

L'autorité investie du pouvoir de nomination peut à tout moment faire procéder aux enquêtes nécessaires en vue de s'assurer que l'activité du bénéficiaire du congé est réellement consacrée à élever son enfant. Si d'un tel contrôle, il résultait que tel n'était pas le cas, il pourrait être mis fin au congé parental après audition du fonctionnaire concerné.

### **3.9.9 Droits à l'avancement durant le congé parental**

L'agent en congé parental conserve ses droits à l'avancement d'échelon pour leur totalité la première année, puis réduits de moitié.

Le congé parental est considéré comme du service effectif dans sa totalité la première année, puis pour moitié les années suivantes.

## **3.10 CONGE DE PATERNITE ET D'ACCUEIL DE L'ENFANT EN CAS DE NAISSANCE OU D'ADOPTION**

### **3.10.1 Bénéficiaires**

Titulaires, stagiaires et contractuels, père de l'enfant ou éventuellement, personne qui vit en couple avec la mère.

### **3.10.2 Conditions d'octroi**

Il est accordé sur demande du père ou de la personne qui vit en couple avec la mère, formulée un mois avant la date de début du congé, pour une durée de 11 jours consécutifs et non fractionnable (qui peut être portée à 18 jours en cas de naissances multiples).

Il peut être pris consécutivement – ou non – aux autorisations spéciales d'absences accordées à cette occasion.

Ce congé doit être pris **dans les 4 mois suivant la naissance** de l'enfant sauf en cas de report pour hospitalisation du nouveau-né. En cas d'adoption, ce délai de 4 mois court à compter de la date d'arrivée de l'enfant au domicile.

Aucun abattement sur la prime de service n'est appliqué.

Circulaire  
DHOS/P1/ 2002-7  
du 08/01/2002

Décret n°2003-159  
du 25 février 2003  
relatif au congé de  
paternité dans la  
fonction publique  
hospitalière

Le congé est rémunéré à condition pour l'agent contractuel de justifier d'au moins 6 mois de services.

## **3.11 CONGE DE PRESENCE PARENTALE**

### **3.11.1 Bénéficiaire**

Le congé de présence parentale est accordé de droit au fonctionnaire lorsque la maladie, l'accident ou le handicap d'un enfant à charge présente une particulière gravité rendant indispensable une présence soutenue de sa mère ou de son père et des soins contraignants.

Loi n°86-33 du 9 janvier 1986, article 41-11

### **3.11.2 Durée**

Le nombre de jours dont le fonctionnaire peut bénéficier ne peut excéder 310 jours ouvrés au cours d'une période de 36 mois. Chacun de ces jours ne peut être fractionné. La période de congé ne peut être imputée sur la durée du congé annuel.

### **3.11.3 Rémunération**

Pendant les jours de congé de présence parentale, le fonctionnaire n'est pas rémunéré. L'intéressé perçoit une allocation journalière de présence parentale.

### **3.11.4 Conditions d'octroi**

La demande de congé de présence parentale initiale doit être formulée, sur présentation d'un certificat médical, au moins 15 jours avant le début du congé demandé.

La demande de renouvellement doit être présentée au moins un mois avant l'expiration de la période de congé en cours.

L'autorité qui a accordé le congé de présence parentale peut à tout moment faire procéder aux enquêtes nécessaires pour s'assurer que le congé est réellement utilisé pour assurer une présence auprès de l'enfant.

Si le contrôle révèle que le congé n'est pas utilisé à cette fin, il peut être mis fin à ce congé après que l'intéressé a été invité à présenter ses observations.

### **3.11.5 Situation administrative du fonctionnaire placé en congé de présence parentale**

Le fonctionnaire :

- est en position d'activité,
- conserve ses droits
- n'acquiert pas de droit à la retraite mais bénéficie de la validation gratuite du temps passé en congé de présence parentale dans la limite de 3 ans par enfant

Pour la détermination des droits à l'avancement, promotion et formation, les jours d'utilisation du congé de présence parentale sont assimilés à des jours d'activité à temps plein.

### **3.11.6 Cessation du congé de présence parentale**

A l'issue du congé ou en cas de diminution des ressources du ménage ou de décès de l'enfant, le fonctionnaire est réaffecté de plein droit au besoin en surnombre.

## **3.12 CONGE DE SOLIDARITE FAMILIALE**

### **3.12.1 Bénéficiaire**

Loi n°99-477 du 9 juin 1999

Agents stagiaires :  
décret n°97-427 du 12 mai 1997, article 25-1

Agents contractuels :  
décret n°91-155 du 6 février 1991,  
article 18-2

Tout fonctionnaire dont un ascendant, un descendant, un frère, une sœur, une personne partageant le même domicile ou l'ayant désigné comme sa personne de confiance, souffrant d'une pathologie mettant en jeu le pronostic vital ou étant en phase avancée ou terminale d'une affection grave et incurable, qu'elle qu'en soit la cause, fait l'objet de soins palliatifs a le droit de bénéficier d'un congé de solidarité familiale.

Ce congé est également ouvert aux agents stagiaires et aux agents contractuels

### **3.12.2 Durée**

Le congé de solidarité familiale peut être accordé :

- pour une période continue d'une durée maximale de 3 mois, renouvelable une fois. Aucune durée minimale n'est fixée réglementairement,
- par périodes fractionnées d'au moins 7 jours consécutifs, dont la durée cumulée ne peut pas être supérieure à 6 mois,
- sous forme d'un temps partiel à 50 %, 60 %, 70 % ou 80 % du temps complet pour une durée maximale de 3 mois, renouvelable une fois. Aucune durée minimale n'est fixée réglementairement.

### **3.12.3 Rémunération**

Le bénéficiaire du congé de solidarité familiale perçoit une allocation journalière d'accompagnement d'une personne en fin de vie. Cette allocation est versée dans les conditions suivantes :

Montant et durée de versement de l'allocation selon la forme du congé		
Condition d'attribution du congé	Montant de l'allocation	Durée de versement
Cessation d'activité	54,17 € par jour	21 jours maximum
Temps partiel	27,09 € par jour (*)	42 jours maximum

(\*) : le montant de l'allocation est le même quelle que soit la quotité de travail choisie

Si l'agent est fonctionnaire, l'allocation est versée par son administration.

Si l'agent est contractuel, l'allocation est versée par la Sécurité sociale.

### **3.12.4 Condition et modalité d'octroi**

Pour bénéficier du congé, le salarié doit informer sa direction au moins quinze jours avant le début du congé. Pour ce faire, il lui adresse une lettre recommandée avec accusé de réception ainsi qu'un certificat médical attestant que la personne accompagnée fait effectivement l'objet de soins palliatifs. En cas d'urgence absolue constatée par le médecin qui établit le certificat médical, le congé d'accompagnement débute sans délai à la date de réception par la direction de la lettre du salarié.

L'agent en congé d'accompagnement d'une personne en fin de vie ne peut exercer, par ailleurs, une autre activité professionnelle.

### **3.12.5 Incidence sur la situation administrative**

La durée du congé est considérée comme service effectif. Toutefois, pour les fonctionnaires stagiaires, le stage est prolongé du nombre de jours de congé pris.

Le congé de solidarité familiale est sans effet sur la durée des congés annuels.

La période de congé est prise en compte, dans la constitution du droit à pension du fonctionnaire et dans la liquidation de sa pension, sous réserve qu'il s'acquitte de ses cotisations retraite à l'issue de son congé. La cotisation est calculée sur la base du traitement brut que le fonctionnaire aurait perçu s'il n'avait pas bénéficié du congé

### **3.12.6 Fin du congé**

Il prend fin :

- soit à l'expiration des 3 mois

- soit dans les 3 jours qui suivent le décès de la personne accompagnée, sans préjudice du bénéfice des dispositions relatives aux congés pour événements personnels et aux congés pour événements familiaux

ou à une date antérieure.

Le salarié informe son employeur de la date prévisible de son retour avec un préavis de 3 jours francs. A son retour de congé le salarié retrouve son emploi.

Les absences qui restent injustifiées feront l'objet d'une retenue sur salaire égale à 1/30<sup>ème</sup> du salaire mensuel par jour d'absence.

## **3.13 LES ABSENCES SYNDICALES**

### **3.13.1 Les conditions d'exercice du droit syndical**

#### **3.13.1.1 Réunions syndicales**

Art. 5 : Réunions statutaires ou d'information : hors temps de travail ou sur temps syndical.

La demande d'autorisation d'absence doit être faite 3 jours ouvrables au moins avant la date de la réunion à l'aide de l'imprimé joint en annexe.

NB : l'agent qui participe à ces réunions sur ses repos ne peut prétendre à valoriser ce temps en temps de travail.

#### **3.13.1.2 Réunions d'information**

Art. 6 : Heures mensuelles d'information : maximum 12 h /an : pendant les heures de service (une même organisation syndicale peut regrouper ses heures mensuelles d'information par trimestre).

Tout agent de la fonction publique peut bénéficier d'une Autorisation Spéciale d'Absence afin d'assister aux réunions d'informations des organisations syndicales.

La demande d'autorisation d'absence doit être faite 3 jours ouvrables au moins avant la date de la réunion à l'aide de l'imprimé joint en annexe.

Les réunions statutaires ou d'information et réunions mensuelles d'information ne peuvent avoir lieu qu'hors des locaux ouverts au public et ne doivent en aucun cas porter atteinte au fonctionnement du service.

L'organisation de ces réunions, à l'exception de celles se tenant dans les locaux syndicaux, doit être demandée une semaine au moins avant la date de la réunion ; la réponse doit être donnée au plus tard 48 h avant.

### **3.13.2 Situation des représentants syndicaux**

#### **3.13.2.1 Catégories de moyens humains**

Décret n° 2012-736 du 9 mai 2012 modifiant le décret n°86-660 du 19 mars 1986

Décret n°2012-224 du 16 février 2012 modifiant le décret n° 82-447 du 28 mai 1982

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°86-33 du 9 janvier 1986 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière



1	Art.9	Des <b>autorisations spéciales d'absence</b> seront accordées, sous réserve des nécessités du service, pour assister aux congrès syndicaux et aux réunions de certains organismes directeurs : <ul style="list-style-type: none"> <li>• non représentés au conseil commun de la fonction publique 10 j/an/agent représentés</li> <li>• au conseil commun de la fonction publique 20j/an/agent</li> </ul>
	Art.11	Des <b>autorisations spéciales d'absence</b> seront accordées sur convocation de l'administration pour siéger dans des instances limitativement énumérées (CTE, Commissions Administratives Paritaires Locales/CAPD, Conseil de Surveillance...)
2	Art. 13	Des crédits de temps syndical, sous forme de : <ul style="list-style-type: none"> <li>• décharges, (*)</li> <li>• de crédits d'heures</li> </ul> laissé à la libre répartition des organisations syndicales.

### **Rappel sur Définition de la Décharge d'Activité de Service**

Elle se définit comme l'autorisation donnée à un agent public d'exercer pendant ses heures de services, une activité syndicale au lieu et place de son activité professionnelle normale ≠ de la mise à disposition ou détachement (84 agents au niveau national, sur décision spéciale, pour une quotité comprise entre 20 % et 100 %).

#### **3.13.2.2 Les autorisations d'absences (Réf. art 9, art. 11)**

##### **Autorisation Spéciale d'Absence : ASA art. 9**

Accordées sous réserve des nécessités du service aux représentants des organisations syndicales mandatés pour assister aux congrès syndicaux ou aux réunions des organismes directeurs dont ils sont membres élus, conformément aux dispositions des statuts de leur organisation.

Un même agent peut bénéficier à ce titre d'un nombre de jour maximum fixé à :

- 10 jours par an dans le cas de participation aux congrès syndicaux ou aux réunions des organismes directeurs non représentés au conseil commun de la fonction publique ;
- 20 jours par an dans le cas de participation aux congrès syndicaux ou aux réunions des organismes directeurs représentés au conseil commun de la fonction publique.

Les demandes d'autorisation doivent être formulées 3 jours ouvrables au moins avant la date de la réunion, accompagnées de la convocation.

##### **Autorisation d'Absence Accordée : AAA Art. 11**

Il s'agit d'autorisations d'absences accordées sur simple présentation de leur convocation aux représentants qui sont appelés à siéger dans une liste limitative d'instances.

La durée de ces autorisations comprend la durée prévisible de la réunion et une durée de temps égale au double de la durée prévisible de la réunion, destinée à permettre aux intéressés d'assurer la préparation et le compte rendu des travaux. Les délais de route s'ajoutent à ce temps calculé.

Sont concernées :

- Les réunions des assemblées délibérantes des établissements (y compris des IFSI)
- Les réunions de certains organismes privés de coopération interhospitalière (ANFH, CGOS...)

- Les séances des organismes du Conseil commun de la fonction publique et du Conseil supérieur de la fonction publique hospitalière
- Les séances des comités consultatifs nationaux, comités techniques d'établissement, Commissions Administratives Paritaires locales et départementales et commissions départementales de réforme des agents des collectivités locales
- Les séances des Commissions médicales d'établissement
- Les séances qui se tiennent au CNG des praticiens hospitaliers et des personnels de direction de la fonction publique hospitalière
- Les séances du Comité national et comités locaux du fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique
- Les séances des Conseils d'administration des organismes de retraite, des organismes de sécurité sociale et des mutuelles.

Les demandes d'autorisation doivent être formulées 3 jours ouvrables au moins avant la date de la réunion, accompagnées de la convocation.

Durée maximum de l'autorisation : durée prévisionnelle de la réunion + 2 fois le temps de cette durée.

### **Crédit de temps syndical (réf. Art.13)**

Un crédit de temps syndical est déterminé, au sein de chaque établissement, à l'issue du renouvellement général des instances.

Chaque syndicat désigne les bénéficiaires des crédits du temps syndical (selon le nombre d'heures attribuées). Ces crédits temps sont utilisés :

- soit sous forme de décharges de service : elles sont exprimées sous forme d'une quotité annuelle de temps de travail.
- soit sous forme de crédits d'heures : ils sont exprimés sous forme d'autorisations d'absence exprimées en heures, réparties mensuellement.

#### **3.13.2.3 Procédure pour demande d'Absence pour exercice syndical :**

A partir de la fiche «Demande de temps pour exercice syndical » (annexe) :

1° l'agent complète la fiche :

Délais : la demande d'autorisation d'absence doit être faite 3 jours ouvrables au moins avant la date de l'absence

La demande doit obligatoirement être accompagnée de la convocation.

Dans le cas contraire, la DRH ne validera pas l'absence en absence syndicale.

Rappel :

1° L'agent qui participe à une réunion syndicale (Art.5) sur ses repos, ne peut prétendre à valoriser ce temps en temps de travail.

2° L'agent transmet la demande (accompagnée du justificatif) à son responsable pour validation.

Si le supérieur hiérarchique est absent et afin de rester dans les délais, l'agent doit faire valider la fiche par le Cadre Supérieur de Santé ou son Supérieur Hiérarchique N+1.

Dans le cas contraire, la DRH ne validera pas l'absence en absence syndicale.

3° La Fiche et le justificatif de l'absence syndicale sont transmis à la DRH

Suite à la décision du DRH, une photocopie de la fiche est envoyée au responsable planning pour saisie de l'absence dans OCTIME et le coupon de la fiche originale (bas de page) est envoyé à l'agent.

## **3.14 FORMATION CONTINUE ET ETUDES PROMOTIONNELLES**

### **3.14.1 Congés Annuels des agents en Etude Promotionnelle à l'IFSI**

Les droits statutaires à congés payés des agents en promotion professionnelle s'élèvent à 25 jours de congés annuels + 3 jours conditionnels.

Les congés programmés par les IFSI sont à déduire (mai, période estivale, fin d'année).

Règlementairement, les agents peuvent programmer 16 jours de congés annuels pendant la période estivale, soit 3 semaines et 1 jour.

Toutefois, au Centre Hospitalier d'Auch, un accord a été donné pour l'octroi de 4 semaines de congés consécutives ou fractionnées ; les dates retenues devront être validées par la Direction des Soins.

Les agents concernés ne sont tenus d'exercer une activité au sein de l'établissement que pendant la période des congés d'été.