

# REGLEMENT DES ABSENCES



## SAINT-JULIEN-LES-VILLAS

Comité Social Territorial du 03-06-2025  
Conseil Municipal du 30-06-2025

# SOMMAIRE

|                   |                                                                                                                                                                    |           |
|-------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| <b>PARTIE I</b>   | <b>Le temps partiel</b>                                                                                                                                            | <b>5</b>  |
| Chapitre I        | Dispositions communes                                                                                                                                              | 5         |
| Titre I           | Prise en compte                                                                                                                                                    | 5         |
| Titre II          | Règles de cumul                                                                                                                                                    | 5         |
| Titre III         | Rémunération                                                                                                                                                       | 5         |
| Titre IV          | Renouvellement                                                                                                                                                     | 5         |
| Titre V           | Terme                                                                                                                                                              | 5         |
| Chapitre II       | Le temps partiel de droit                                                                                                                                          | 6         |
| Titre I           | Bénéficiaires                                                                                                                                                      | 6         |
| Titre II          | Durée                                                                                                                                                              | 6         |
| Sous-titre 1      | Pour élever un enfant                                                                                                                                              | 6         |
| Sous-titre 2      | Pour donner des soins                                                                                                                                              | 6         |
| Sous-titre 3      | Accordé aux personnes handicapées                                                                                                                                  | 6         |
| Titre III         | Demande                                                                                                                                                            | 6         |
| Chapitre III      | Le temps partiel sur autorisation                                                                                                                                  | 7         |
| Titre I           | Bénéficiaires                                                                                                                                                      | 7         |
| Titre II          | Durée                                                                                                                                                              | 7         |
| Titre III         | Demande                                                                                                                                                            | 7         |
| <b>PARTIE II</b>  | <b>Congés, RTT et Heures récupérables</b>                                                                                                                          | <b>8</b>  |
| Chapitre I        | Organisation et définition                                                                                                                                         | 8         |
| Titre I           | Définition                                                                                                                                                         | 8         |
| Titre II          | Organisation                                                                                                                                                       | 8         |
| Chapitre II       | Congés et RTT                                                                                                                                                      | 9         |
| Titre I           | Congés payés                                                                                                                                                       | 9         |
| Titre II          | RTT                                                                                                                                                                | 9         |
| Titre III         | Dispositions communes                                                                                                                                              | 9         |
| Chapitre III      | Heures récupérables                                                                                                                                                | 9         |
| <b>PARTIE III</b> | <b>Autorisations Spéciales d’Absences</b>                                                                                                                          | <b>10</b> |
| Chapitre I        | Les autorisations d’absence de droit                                                                                                                               | 10        |
| Chapitre II       | Les autorisations d’absence facultatives                                                                                                                           | 11        |
| <b>PARTIE IV</b>  | <b>Les absences liées à la grossesse, la naissance ou l’adoption</b>                                                                                               | <b>12</b> |
| Chapitre I        | Les autorisations d’absence facultatives liées à la grossesse                                                                                                      | 12        |
| Chapitre II       | Congé de maternité                                                                                                                                                 | 12        |
| Titre I           | Principe                                                                                                                                                           | 12        |
| Titre II          | Durée                                                                                                                                                              | 13        |
| Titre III         | Périodes de congés supplémentaires liées à un état pathologique :                                                                                                  | 13        |
| Sous-titre 1      | Report d’une partie du congé prénatal sur demande de l’agent ( <i>sauf en cas de grossesse multiple</i> ) :                                                        | 13        |
| Sous-titre 2      | Report lié à l’hospitalisation de l’enfant né plus de 6 semaines avant la date prévue d’accouchement :                                                             | 14        |
| Sous-titre 3      | Report lorsque l’enfant est resté hospitalisé jusqu’à l’expiration de la 6ème semaine suivant l’accouchement ( <i>accordé de droit à la demande de l’agent</i> ) : | 14        |
| Sous-titre 4      | Décès de la mère :                                                                                                                                                 | 14        |
| Titre IV          | Rémunération :                                                                                                                                                     | 14        |
| Titre V           | Terme du congé :                                                                                                                                                   | 15        |
| Chapitre III      | Congé de trois jours pour naissance ou adoption                                                                                                                    | 15        |
| Chapitre IV       | Le congé paternité et d’accueil de l’enfant                                                                                                                        | 16        |
| Titre I           | Principe                                                                                                                                                           | 16        |
| Titre II          | Durée                                                                                                                                                              | 16        |
| Titre III         | Demande                                                                                                                                                            | 16        |

|                                                                                                       |           |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| <b>Titre IV Rémunération :</b>                                                                        | <b>17</b> |
| <b>Titre V Terme du congé :</b>                                                                       | <b>17</b> |
| <b>Chapitre V Congé pour adoption</b>                                                                 | <b>18</b> |
| <b>Titre I Principe</b>                                                                               | <b>18</b> |
| <b>Titre II Rémunération :</b>                                                                        | <b>18</b> |
| <b>Titre III Terme du congé :</b>                                                                     | <b>18</b> |
| <b>Chapitre VI Le congé parental</b>                                                                  | <b>19</b> |
| <b>Titre I Principe</b>                                                                               | <b>19</b> |
| <b>Titre II Durée</b>                                                                                 | <b>19</b> |
| <b>Titre III Demande</b>                                                                              | <b>20</b> |
| <b>Titre IV Renouvellement</b>                                                                        | <b>20</b> |
| <b>Titre V Droits</b>                                                                                 | <b>20</b> |
| Sous-titre 1 Formation                                                                                | 20        |
| Sous-titre 2 Retraite                                                                                 | 21        |
| <b>Titre VI Rémunération</b>                                                                          | <b>21</b> |
| <b>Titre VII Terme</b>                                                                                | <b>21</b> |
| <b>PARTIE V Les absences liées à la santé et à la prévention</b>                                      | <b>22</b> |
| <b>PARTIE VI Les absences liées à la maladie</b>                                                      | <b>22</b> |
| <b>Chapitre I Les différents congés maladie</b>                                                       | <b>22</b> |
| <b>Titre I Pour les fonctionnaires</b>                                                                | <b>23</b> |
| Sous-titre 1 Les maladies non professionnelles                                                        | 23        |
| Sous-titre 2 Les maladies professionnelles et accidents du travail                                    | 23        |
| <b>Titre II Pour les agents contractuels de droit public :</b>                                        | <b>23</b> |
| Sous-titre 1 Les maladies non professionnelles                                                        | 24        |
| Sous-titre 2 Les maladies professionnelles et accident de travail                                     | 24        |
| <b>Titre III Pour les assistantes maternelles :</b>                                                   | <b>25</b> |
| Sous-titre 1 Les maladies non professionnelles                                                        | 25        |
| Sous-titre 2 Les maladies professionnelles et accident de travail                                     | 25        |
| <b>Titre IV Pour les agents contractuels de droit privé :</b>                                         | <b>26</b> |
| Sous-titre 1 Les maladies non professionnelles                                                        | 26        |
| Sous-titre 2 Les maladies professionnelles et accident de travail                                     | 26        |
| <b>Chapitre II Les droits et obligations pendant un congé maladie</b>                                 | <b>27</b> |
| <b>Titre I Visite médicale en cours et à l'issue du congé de maladie</b>                              | <b>27</b> |
| Sous-titre 1 Contre-visite médicale                                                                   | 27        |
| Sous-titre 2 Visite de contrôle                                                                       | 27        |
| Sous-titre 3 Expertise Médicale                                                                       | 27        |
| Sous-titre 4 Obligations de se rendre aux différentes visites                                         | 27        |
| <b>Titre II Activités et sorties</b>                                                                  | <b>27</b> |
| <b>Titre III Formation</b>                                                                            | <b>28</b> |
| <b>Titre IV La Rémunération</b>                                                                       | <b>28</b> |
| <b>Titre V Les congés payés</b>                                                                       | <b>28</b> |
| Sous-titre 1 Pour les fonctionnaires, contractuels de droit public (dont les assistantes maternelles) | 28        |
| Sous-titre 2 Pour les agents contractuels de droit privé :                                            | 28        |
| <b>Chapitre III Terme des droits à congé maladie</b>                                                  | <b>29</b> |
| <b>Titre I Disponibilité d'office</b>                                                                 | <b>29</b> |
| <b>Titre II Congé sans traitement</b>                                                                 | <b>29</b> |
| <b>Titre III Licenciement pour inaptitude</b>                                                         | <b>29</b> |
| <b>Titre IV Mise à la retraite pour invalidité</b>                                                    | <b>29</b> |
| <b>PARTIE VII Le Temps Partiel Thérapeutique (TPT)</b>                                                | <b>30</b> |
| <b>Chapitre I Principe</b>                                                                            | <b>30</b> |
| <b>Chapitre II Durée</b>                                                                              | <b>30</b> |
| <b>Chapitre III Demande</b>                                                                           | <b>30</b> |
| <b>Titre I Pour les fonctionnaires</b>                                                                | <b>31</b> |

|                                                                                       |           |
|---------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| Titre II Pour les agents contractuels de droit public : .....                         | 31        |
| Chapitre IV Renouvellement .....                                                      | 31        |
| Chapitre V Droits .....                                                               | 31        |
| Chapitre VI Rémunération .....                                                        | 32        |
| Titre I Pour les fonctionnaires.....                                                  | 32        |
| Titre II Pour les agents contractuels de droit public : .....                         | 32        |
| Chapitre VII Terme.....                                                               | 32        |
| <b>PARTIE VIII Les disponibilités .....</b>                                           | <b>33</b> |
| Chapitre I La disponibilité de droit. ....                                            | 34        |
| Titre I Les différents types de disponibilité de droit.....                           | 34        |
| Titre II Terme .....                                                                  | 35        |
| Chapitre II La disponibilité sur demande sous réserve des nécessités de service ..... | 36        |
| Titre I Les différents types de disponibilité sur demande .....                       | 36        |
| Titre II Terme .....                                                                  | 37        |
| <b>PARTIE IX La disponibilité d'office .....</b>                                      | <b>38</b> |
| Chapitre I Les différents types de disponibilité d'office .....                       | 38        |
| Titre I Disponibilité d'office pour raisons de santé.....                             | 38        |
| Sous-titre 1 Principe.....                                                            | 38        |
| Sous-titre 2 Durée.....                                                               | 38        |
| Sous-titre 3 Demande .....                                                            | 38        |
| Sous-titre 4 Renouvellement .....                                                     | 38        |
| Sous-titre 5 Droits .....                                                             | 38        |
| Sous-titre 6 Rémunération .....                                                       | 38        |
| Sous-titre 7 Terme .....                                                              | 39        |
| Titre II Disponibilité d'office en attente de réintégration.....                      | 40        |
| Sous-titre 1 Principe.....                                                            | 40        |
| Sous-titre 2 Durée.....                                                               | 40        |
| Sous-titre 3 Renouvellement .....                                                     | 40        |
| Sous-titre 4 Terme .....                                                              | 40        |
| <b>PARTIE X LES DÉTACHEMENTS .....</b>                                                | <b>41</b> |
| Chapitre I Principe .....                                                             | 41        |
| Chapitre II Durée .....                                                               | 41        |
| Chapitre III Demande.....                                                             | 41        |
| Chapitre IV Renouvellement .....                                                      | 42        |
| Chapitre V Droits .....                                                               | 42        |
| Chapitre VI Rémunération .....                                                        | 42        |
| Chapitre VII Terme.....                                                               | 42        |
| <b>PARTIE XI Les mises à disposition .....</b>                                        | <b>44</b> |
| Chapitre I Principe .....                                                             | 44        |
| Chapitre II Durée .....                                                               | 44        |
| Chapitre III Demande.....                                                             | 44        |
| Chapitre IV Renouvellement .....                                                      | 44        |
| Chapitre V Droits .....                                                               | 44        |
| Chapitre VI Rémunération .....                                                        | 44        |
| Chapitre VII Terme.....                                                               | 45        |
| <b>Modification et retrait.....</b>                                                   | <b>46</b> |

# PARTIE I Le temps partiel

---

L'agent peut demander un aménagement de son temps de travail pour une durée déterminée.

Cette demande est accordée soit :

- de plein droit
- sous réserve des nécessités de service.

## Chapitre I Dispositions communes

---

### Titre I Prise en compte

---

Les périodes effectuées à temps partiel sont considérées comme du temps plein pour l'avancement d'échelon, de grade et la promotion interne et les droits à la formation.

Pour les fonctionnaires stagiaires, la durée du stage est augmentée à due proportion du rapport entre la durée hebdomadaire du service effectué et la durée résultant des obligations hebdomadaires de service fixées pour les agents travaillant à temps plein.

Les fonctionnaires titulaires et stagiaires affiliés à la C.N.R.A.C.L. peuvent demander à surcoter pour la retraite sur la base du traitement soumis à retenue pour pension correspondant à un fonctionnaire de même grade, échelon et indice travaillant à temps plein

### Titre II Règles de cumul

---

**Les agents à temps partiel sont soumis aux mêmes règles de cumuls que les agents à temps plein**

### Titre III Rémunération

---

La rémunération des agents à temps partiel est calculée au prorata de leurs obligations de service sauf :

- Pour les agents à 80 % -> rémunération 6/7ème (soit 85,71 %).
- Pour les agents à 90% -> rémunération 32/35ème (soit 91.42 %)

Ces taux s'appliquent aux traitements indiciaires, à la NBI aux primes et indemnités.

### Titre IV Renouvellement

---

La demande doit être faite 2 mois avant de la période en cours. Le temps partiel est renouvelé pour la même période que celle demandée initialement et dans la limite des droits pour lequel il est demandé.

### Titre V Terme

---

Avant l'expiration de la période en cours, l'agent peut demander à réintégrer à temps plein ou à modifier les conditions d'exercice du temps partiel (quotité, durée et/ou organisation de son activité).

Dans ce cas, il devra présenter sa demande dans un délai de deux mois avant la date souhaitée.

Toutefois, la réintégration anticipée à temps plein peut intervenir sans délai en cas de motif grave, notamment en cas de diminution substantielle des revenus du ménage ou de changement dans la situation familiale (divorce, décès, maladie du conjoint, de l'enfant, par exemple).

L'autorité territoriale devra donc apprécier s'il y a lieu d'accéder à la demande de l'agent dans la mesure où il ne s'agit pas d'un droit réservé à l'intéressé

À l'expiration de la période en cours, l'agent est réintégré dans son emploi ou, à défaut, dans un autre emploi correspondant à son grade.

# Chapitre II Le temps partiel de droit

---

## Titre I Bénéficiaires

---

- Fonctionnaires titulaires ou stagiaires à temps complet ou à temps non complet
- Agents contractuels de droit public **sans condition d'ancienneté**

## Titre II Durée

---

Il est accordé de droit par l'autorité territoriale sous réserve de remplir certaines conditions. Il y a trois situations possibles :

### Sous-titre 1 Pour élever un enfant

---

Jusqu'à ses 3 ans ou pour chaque adoption jusqu'à expiration d'un délai de 3 ans à compter de son arrivée dans foyer.

À noter que le temps partiel de droit pour élever un enfant de moins de 3 ans né depuis le 1er janvier 2004 est le seul temps partiel pris en compte à 100 % pour la retraite.

### Sous-titre 2 Pour donner des soins

---

Il est accordé afin qu'un agent puisse s'occuper de son conjoint, d'un enfant à charge, c'est-à-dire âgé de moins de 20 ans et ouvrant droit aux prestations familiales, ou encore d'un ascendant qui est, soit :

- Atteint d'un handicap nécessitant la présence d'une tierce personne
- Victime d'un accident
- Victime d'une maladie grave

### Sous-titre 3 Accordé aux personnes handicapées

---

Le temps partiel de droit pour les personnes handicapées est accordé à l'agent relevant de l'une des catégories visées aux 1°, 2°, 3°, 4°, 9°, 10° et 11° de l'article L.5212-13 du Code du travail, après avis du médecin du service de médecine professionnelle et préventive. L'avis du médecin du service de médecine professionnelle et préventive est réputé rendu lorsque le médecin ne s'est pas prononcé au terme du délai de 2 mois à compter de sa saisine.

Pour la retraite CNRACL, les services à temps partiel de droit accordé à un agent en situation de handicap seront proratisés pour déterminer la durée en liquidation.

## Titre III Demande

---

La demande doit être faite par courrier 2 mois avant la date de début accompagnée des pièces justificatives (acte de naissance, carte d'invalidité, etc.).

La période demandée doit être comprise entre 6 mois et 1 an.

La demande doit contenir la quotité (50%, 60%, 70%, 80%) et le mode d'organisation de son activité (quotidien, hebdomadaire, mensuel ou annuel) souhaités.

L'autorité territoriale peut, pour des raisons de nécessité de service, compte tenu des possibilités d'aménagement de l'organisation du travail, ne pas accorder le temps partiel selon les modalités souhaitées par l'agent.

# Chapitre III Le temps partiel sur autorisation

---

## Titre I Bénéficiaires

---

- Fonctionnaires titulaires ou stagiaires à temps complet, en position d'activité ou détachés
- Agents contractuels de droit public **sans condition d'ancienneté**

## Titre II Durée

---

Illimitée tant que le maire accepte

## Titre III Demande

---

La demande doit être faite par courrier 2 mois avant la date de début.

La période demandée doit être comprise entre 6 mois et 1 an.

La demande doit contenir la quotité (50%, 60%, 70%, 80% et 90%) et le mode d'organisation de son activité (quotidien, hebdomadaire, mensuel ou annuel) souhaités.

L'autorité territoriale peut s'opposer à une telle demande pour des raisons de nécessité de service, compte tenu des possibilités d'aménagement de l'organisation du travail.

Les refus opposés à une demande de travail à temps partiel sur autorisation doivent être précédés d'un entretien et motivés.

Le fonctionnaire peut saisir l'instance compétente (Commission Administrative Paritaire (CAP) pour les fonctionnaires, et Commission Consultative Paritaire (CCP) pour les contractuels) en cas de refus ou de litige relatif à l'exercice du travail à temps partiel.

# PARTIE II Congés, RTT et Heures récupérables

---

## Chapitre I Organisation et définition

---

### Titre I Définition

---

**Congés payés** : période d'arrêt de travail au cours de laquelle l'agent continue d'être rémunéré comme s'il était toujours en poste.

**RTT : Réduction de Temps de Travail** : c'est un nombre de jours de repos accordés lorsque l'agent à une durée de travail effectivement réalisée est supérieure à 35H hebdomadaire ou 1607H annuel.

**Heures récupérables** : ce sont des heures de repos octroyées pour compenser des heures effectuées au-delà des heures normales de service sans qu'elles soient indemnisées en tant qu'heures complémentaires ou supplémentaires.

**Nécessité de service** = c'est la possibilité, pour l'autorité territoriale de prendre des mesures exceptionnelles et sursoir aux droits des fonctionnaires pour assurer l'impérieuse nécessité d'assurer la continuité de service et sauvegarder l'intérêt général.

**Situations d'application** : ouverture obligatoire de service (service minimum, état-civil,...), organisation de l'année scolaire, taux d'encadrement, astreinte, délais réglementaires à respecter,...

### Titre II Organisation

---

Les responsables de service doivent **au 31 mars de chaque année** avoir planifier les absences dans leur service pour l'année civile en cours.

Pour les agents contractuels dont le terme est prévu en cours d'année, les absences (congrés, RTT, récupération) devront être anticipées en début de contrat (pose et à défaut indemnisation en fin de contrat)..

Un délai de prévenance suffisant doit être appliqué en fonction de la durée de l'absence.

Ainsi **pour une absence de plus d'une semaine**, quel que soit le type d'absence demandées (Heures, récupérables, Congés payés, RTT), **le délai de prévenance est d'au moins un mois**.

Par exception et dans des circonstances très exceptionnelles appréciées par le responsable de service, ce délai pourra être réduit.

Les demandes d'absences peuvent être refusées ou modifiées pour nécessité de service.

La durée maximale d'absence d'un agent ne peut excéder 31 jours consécutifs (Cf protocole du temps de travail).

À défaut de prise ou d'épargne dans les délais impartis (hors exceptions réglementaires), les jours ou heures seront définitivement perdus.

## Chapitre II Congés et RTT

---

### Titre I Congés payés

---

Au 31 mars, chaque agent doit avoir posé au minimum 4 semaines de congés payés sur l'année.

Les congés payés peuvent être pris jusqu'au dernier jour des vacances scolaires des fêtes de fin d'année.

### Titre II RTT

---

Au 31 août, les agents bénéficiant de RTT devront avoir soldé au minimum 50% de leurs droits à RTT

Les absences cumulées liées aux ASA (sauf celles de droit), la maladie, la maternité, la paternité et le service non fait donnent lieu à la réduction ou à la suppression des droits RTT.

### Titre III Dispositions communes

---

La pose de congés payés et RTT s'effectuera sur l'espace agent, soit :

- Par l'agent : avec validation du responsable hiérarchique
- Par un référent de service : avec validation du responsable hiérarchique
- Par le responsable hiérarchique.

Les congés payés et les RTT peuvent être pris soit en demi-journées, soit en journées.

Au 31 décembre, les compteurs de congés payés et RTT doivent être soldés (Cf règlement du compte épargne temps).

## Chapitre III Heures récupérables

---

Les heures récupérables réalisées devront être prises dans les 2 mois suivants leur réalisation. Exceptionnellement et sur justifications, le maire peut autoriser un report au-delà des 2 mois. Il ne peut y avoir de prise anticipée d'heures récupérables.

Leur utilisation ne peut être inférieure à 30 minutes (sauf en cas de solde du compteur) et sous réserve des nécessités de service.

La prise d'heures récupérables s'effectuera sur l'espace agent, soit :

- Par l'agent : avec validation du responsable hiérarchique
- Par un référent de service : avec validation du responsable hiérarchique
- Par le responsable hiérarchique.

# PARTIE III Autorisations Spéciales d’Absences

Des Autorisations Spéciales d’Absences (ASA) **peuvent** être accordées aux agents à l’occasion de certains événements. Ces ASA sont distinctes des congés annuels et des facilités de service ou d’horaires. **Elles ne constituent pas un droit et sont accordées sous réserve des nécessités de service.**

Il appartient au chef de service ou à l’autorité de prendre toutes mesures nécessaires pour garantir le bon fonctionnement de son service. A cet égard, il ne peut accorder d’autorisations d’absence qu’au regard de la nécessité de garantir la continuité du service public.

Dans tous les cas, il est rappelé que l’agent, souhaitant bénéficier d’une ASA, doit en faire la demande écrite, en amont et dans un délai raisonnable (variable en fonction de l’événement prévisible ou non), à son chef de service ou à l’autorité.

Les ASA non prises par l’agent ne peuvent donner lieu ni à rémunération, ni à indemnisation et ni servir à alimenter son CET.

Les ASA n’ont lieu d’être accordées que dans la mesure où l’agent aurait dû exercer ses fonctions au moment où les circonstances justifiant son absence se sont produites. Ainsi, elles ne peuvent en aucun cas être octroyées durant un congé annuel ou un jour de repos. Elles ne peuvent par conséquent interrompre le déroulement. L’ASA doit être utilisée au plus près de l’événement et ne peut être reportée ultérieurement.

L’agent est tenu de fournir la preuve matérielle de l’événement en présentant une pièce justificative.

Les ASA sont considérées comme des jours de travail effectif pour la détermination des congés annuels et n’entraînent pas de diminution du traitement.

Elles peuvent être accordées aussi bien aux fonctionnaires qu’aux agents contractuels (certaines sont réservées aux agents publics).

Les ASA ne génèrent pas de droits à jours supplémentaires de repos lié au dépassement de la durée annuelle du travail.

Sauf exception, les ASA réduisent le nombre de jours RTT que l’agent peut acquérir sur une année.

## Chapitre I Les autorisations d’absence de droit

Les autorisations d’absence de droit ne peuvent pas être refusées :

| Motifs                                                                                             | Durée                                                                                                                                                                         | Justificatifs                               |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------|
| <b>Exercice d’un mandat local</b>                                                                  | Différent selon la nature du mandat (se référer aux textes)                                                                                                                   | PV d’élection                               |
| <b>Participation à la campagne électorale d’un fonctionnaire candidat</b>                          | -20 jours maximum pour les élections présidentielles, législatives, sénatoriales et européennes<br>-10 jours maximum pour les élections régionales, cantonales et municipales | Déclaration de candidature                  |
| <b>Absences liées au droit syndical</b>                                                            | <i>Voir le protocole syndical</i>                                                                                                                                             | <i>Voir le protocole syndical</i>           |
| <b>Membres des instances paritaires (CST, CAP, CCP, Conseil Médical, Conseil de Discipline...)</b> | Délai de route, délai prévisible de la réunion et un temps égal pour la préparation et le compte-rendu des travaux                                                            | PV d’élection + convocation à chaque séance |
| <b>Participation juridictionnelle/civile</b>                                                       | Durée de la session (juré d’assises, témoin devant le juge pénal)                                                                                                             | Convocation                                 |
| <b>Décès d’un enfant de plus de 25 ans</b>                                                         | 12 jours ouvrables                                                                                                                                                            | Certificat de décès                         |
| <b>Décès d’un enfant de moins de 25 ans Ou enfant lui-même parent</b>                              | 14 jours ouvrables + 8 jours ouvrables fractionnable pendant 1 an suivant le décès                                                                                            |                                             |
| <b>Diplôme des apprentis</b>                                                                       | 5 jours fractionnables à prendre dans le mois précédents les épreuves du diplôme                                                                                              | Convocation                                 |

## Chapitre II Les autorisations d'absence facultatives

Les autorisations d'absence facultatives peuvent être refusées pour nécessité de service et ne bénéficient pas de délai pour les déplacements.

| Motifs                                               | Durée maximale (en jours ouvrés)                                                                                                    | Justificatifs                                |
|------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------|
| PACS                                                 |                                                                                                                                     |                                              |
| Agents                                               | 2                                                                                                                                   | Attestation de PACS                          |
| Mariage                                              |                                                                                                                                     |                                              |
| Agents                                               | 5                                                                                                                                   | Publication des bans + certificat de mariage |
| Enfant                                               | 2                                                                                                                                   |                                              |
| Frères / sœurs / et demi-frères/sœurs                | 1                                                                                                                                   |                                              |
| Parents de l'agent                                   | 1                                                                                                                                   |                                              |
| Décès                                                |                                                                                                                                     |                                              |
| Conjoint marié ou partenaire PACS                    | 5                                                                                                                                   | Certificat de décès                          |
| Parents                                              | 3                                                                                                                                   |                                              |
| Grands-parents, parents du conjoint, frères ou sœurs | 1                                                                                                                                   |                                              |
| Petits-enfants                                       | 1                                                                                                                                   |                                              |
| PARENTS D'ÉLÈVES                                     |                                                                                                                                     |                                              |
| Rentrée scolaire                                     | Une heure sur le temps de travail à récupérer.<br>Parents d'enfants inscrits en maternel et élémentaire ou entrée en classe de 6ème | Certificat de scolarité                      |
| AUTRES MOTIFS                                        |                                                                                                                                     |                                              |
| Don du sang / plasma                                 | ½ journée maximum par an                                                                                                            | Attestation de présence                      |
| Examens et concours                                  | Le ou les jours d'épreuves, pour la durée de celle(s)-ci                                                                            | Convocation + attestation de présence        |

| Garde d'enfants de moins de 16 ans<br>(Aucune limite d'âge pour un enfant atteint d'un handicap)                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |                                                                                                         |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Principe</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |                                                                                                         |
| Le nombre de jours qui peut être accordé est fixé par famille, indépendamment du nombre d'enfants.<br>Le décompte des jours est fait par année civile.<br>Les jours non utilisés au titre d'une année ne peuvent être reportés sur l'année suivante.                                                                                                                                                        |                                                                                                         |
| Durée                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       | Justificatifs                                                                                           |
| 1 fois les obligations hebdomadaires de services + 1 jour. (exemple : un agent travaillant 5 jours par semaine peut bénéficier au maximum de 6 jours)                                                                                                                                                                                                                                                       | Certificat médical ou toute autre pièce justifiant la nécessaire présence du parent auprès de l'enfant. |
| <u>Doublement de la durée</u> : Agent assumant seul la charge d'un enfant ou dont le conjoint ne bénéficie d'aucune autorisation d'absence rémunérée : 2 fois les obligations hebdomadaires de services + 2 jours. (exemple : un agent travaillant 5 jours par semaine peut bénéficier au maximum de 12 jours)                                                                                              | Décision de justice, attestation de l'employeur, ou certificat sur l'honneur                            |
| <b>Cas particulier</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |                                                                                                         |
| Dans le cas d'un couple d'agents territoriaux, les jours peuvent être répartis entre les parents à leur convenance. Lorsqu'ils exercent auprès d'administrations différentes, la collectivité peut demander, en fin d'année, une attestation de l'administration du conjoint pour connaître le nombre de jours auquel celui-ci avait droit (en cas de temps partiel) et le nombre d'autorisations obtenues. |                                                                                                         |

# PARTIE IV Les absences liées à la grossesse, la naissance ou l'adoption

## Chapitre I Les autorisations d'absence facultatives liées à la grossesse

Les autorisations d'absence facultatives liées à la grossesse peuvent être refusées pour nécessité de service.

|                                                                                 |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |                                                                         |
|---------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------|
| <b>PENDANT LA GROSSESSE</b><br>(à partir du 3 <sup>ème</sup> mois de grossesse) | Réduction de l'obligation journalière d'1 heure maximum sous réserve des nécessités de service et selon un planning déterminé avec le responsable                                                                                                                                                                         | Sur avis du médecin traitant                                            |
|                                                                                 | Examens médicaux obligatoires liés à la grossesse (7 prénataux et 1 postnatal)<br>Pour la durée de l'examen <b>UNIQUEMENT</b> lorsque ceux-ci ne peuvent être pris en dehors du temps de travail                                                                                                                          | Déclaration de grossesse<br>Calendrier de grossesse                     |
| <b>APRES LA GROSSESSE</b><br>En cas d'allaitement                               | Facilités accordées aux mères <b>allaitantes</b> dans la limite d'une heure par jour à prendre en deux fois sous réserve des nécessités de service et de la proximité du lieu où se trouve l'enfant. Les heures de service non fait au titre de l'aménagement horaire pour allaitement de l'enfant ne sont pas rémunérées | Contrat de garde ou attestation sur l'honneur en cas de garde familiale |

## Chapitre II Congé de maternité

### Titre I Principe

Les agents peuvent bénéficier d'un congé de maternité dès lors qu'ils sont en activité, détachement ou congé parental.

Une première constatation médicale de la grossesse doit être effectuée avant la fin du 3<sup>e</sup> mois de grossesse. La déclaration de grossesse doit être adressée, dans les 14 premières semaines de la grossesse, à la caisse primaire d'assurance maladie ou la Mutualité Sociale Agricole et à la CAF.

Une transmission de cette même déclaration doit être faite à l'employeur avant la fin du 4<sup>e</sup> mois ainsi qu'un certificat médical établi par le professionnel de santé qui suit la grossesse attestant de l'état de grossesse et précisant la date prévue d'accouchement.

Le congé comprend une période prénatale et une période postnatale fixées en fonction de la date prévue d'accouchement.

Vous ne pouvez pas renoncer à votre congé de maternité.

Même en l'absence de demande de votre part, vous êtes placée en congé de maternité.

Si votre grossesse intervient au cours d'un congé parental, votre congé parental prend fin automatiquement à la date à partir de laquelle vous bénéficiez de votre congé de maternité.

## Titre II Durée

---

La durée du congé de maternité varie en fonction du nombre d'enfants à naître ou du nombre d'enfants déjà à charge avant la naissance de l'enfant.

### En cas de grossesse simple :

- L'agent a moins de deux enfants : **16 semaines** (*congé prénatal de 6 semaines et postnatal de 10 semaines*)
- L'agent a déjà au moins deux enfants nés viables : **26 semaines** (*congé prénatal de 8 semaines et postnatal de 18 semaines*)

### En cas de grossesse gémellaire :

- **34 semaines** (*congé prénatal de 12 semaines et postnatal de 22 semaines*)

### En cas de grossesse de triplés (ou plus) :

- **46 semaines** (*congé prénatal de 24 semaines et postnatal de 22 semaines*)

En cas d'accouchement prématuré, la durée non prise du congé prénatal allonge d'autant la durée du congé postnatal, sans que la durée totale du congé de maternité soit modifiée (*sauf cas d'un accouchement prématuré avec hospitalisation de l'enfant*).

Pour un agent en CDD, le congé est accordé dans la limite de la période d'engagement restant à courir. Si le contrat est renouvelé, il débutera par la fin de la période légale de congé de maternité.

## Titre III Périodes de congés supplémentaires liées à un état pathologique :

---

Le congé prénatal peut être augmenté dans la limite de 2 semaines en cas de d'état pathologique résultant de la grossesse. Elle est considérée comme du congé de maternité et non comme du congé de maladie.

En cas d'état pathologique résultant de l'accouchement, une période supplémentaire de congé peut être prise pour une durée continue de 4 semaines maximum immédiatement après le terme du congé de maternité.

Pour bénéficier de ces périodes, l'agent doit fournir un certificat médical établi par le professionnel de santé qui suit la grossesse attestant de cet état pathologique et précisant la durée prévisible de cet état dans les 2 jours qui suivent sa rédaction.

### Sous-titre 1 Report d'une partie du congé prénatal sur demande de l'agent (*sauf en cas de grossesse multiple*) :

---

L'agent peut demander par écrit le report, d'une partie du congé prénatal après l'accouchement, dans la limite de 3 semaines.

La demande doit être accompagnée d'un certificat médical établi par le professionnel de santé qui suit la grossesse attestant de l'avis favorable de ce professionnel et indiquant la durée du report.

En cas d'incapacité temporaire de travail du fait de l'état de santé pendant la période prénatale reportée, le report est annulé et l'agent est placé en congé de maternité. La période initialement reportée est alors réduite d'autant.

## Sous-titre 2 Report lié à l'hospitalisation de l'enfant né plus de 6 semaines avant la date prévue d'accouchement :

---

Lorsque l'accouchement intervient plus de 6 semaines avant sa date prévue et exige l'hospitalisation postnatale de l'enfant, le congé de maternité est prolongé du nombre de jours compris entre la date de l'accouchement et la date de début du congé prénatal prévu.

Cette période s'ajoute à la durée initiale du congé de maternité et ne peut pas être reportée à la fin de l'hospitalisation de l'enfant.

L'agent bénéficie de droit de cette prolongation après transmission à son employeur de tout document attestant de la durée de l'hospitalisation de l'enfant.

## Sous-titre 3 Report lorsque l'enfant est resté hospitalisé jusqu'à l'expiration de la 6ème semaine suivant l'accouchement (*accordé de droit à la demande de l'agent*) :

---

Lorsque l'enfant est resté hospitalisé jusqu'à l'expiration de la 6ème semaine suivant l'accouchement, l'agent peut décider de reprendre ses fonctions et de reporter à la date de la fin de l'hospitalisation de l'enfant tout ou partie du congé de maternité auquel il peut encore prétendre.

La demande doit indiquer la date de l'interruption du congé de maternité et la durée du congé faisant l'objet du report. Elle doit être accompagnée des documents justifiant de l'hospitalisation de l'enfant.

## Sous-titre 4 Décès de la mère :

---

En cas de décès de la mère au cours de la période entre la naissance de l'enfant et la fin de l'indemnisation prévue par son régime d'assurance maternité, l'agent conjoint bénéficie d'un droit à congé pour la durée restant à courir entre la date du décès de la mère et la fin de la période d'indemnisation dont elle aurait bénéficié.

La demande doit indiquer les dates de congé et être accompagnée des pièces justificatives.

## Titre IV Rémunération :

---

L'agent fonctionnaire ou contractuel de droit public, a droit au maintien de son traitement indiciaire et, le cas échéant, du supplément familial de traitement, de la nouvelle bonification indiciaire (NBI) et du régime indemnitaire.

Si l'agent relève du régime général, les IJSS doivent être déduites du traitement maintenu.

Pour ouvrir droit aux IJSS, l'agent doit justifier de 10 mois d'immatriculation à la date présumée d'accouchement.

Aucun jour de carence n'est appliqué au congé de maternité et aux éventuels congés supplémentaires en cas de grossesse pathologique.

Par ailleurs, lorsque l'agent est placé en congé de maladie postérieurement à la déclaration de grossesse et avant le début du congé de maternité, aucune journée de carence ne doit être appliquée si l'arrêt de travail précise qu'il est lié à la grossesse.

Le temps partiel est automatiquement suspendu pendant la période de congé de maternité. Les agents sont rétablis à temps plein pendant toute la durée du congé de maternité.

Les contractuels de droit privé bénéficieront, sous réserve des droits, des IJSS de la CPAM.

## Titre V Terme du congé :

---

À la fin du congé de maternité, le fonctionnaire est réaffecté de plein droit dans son ancien emploi. Si celui-ci ne peut lui être proposé, il est affecté dans un emploi équivalent, le plus proche de son dernier lieu de travail.

L'agent contractuel est quant à lui admis, s'il remplit toujours les conditions requises, à reprendre son emploi dans la mesure où les nécessités du service le permettent.

Dans le cas où il ne pourrait être réaffecté dans son précédent emploi, il bénéficie d'une priorité pour occuper un emploi similaire assorti d'une rémunération équivalente.

## Chapitre III Congé de trois jours pour naissance ou adoption

---

À l'occasion d'une naissance, un congé rémunéré de trois jours est accordé au parent de l'enfant ou au conjoint(e) lié(e) à elle par un pacte civil de solidarité ou vivant maritalement avec elle.

Les 3 jours « *naissance* » sont obligatoirement pris de manière **continue**. L'agent bénéficie de ce congé à compter du jour de la naissance (ou à compter du premier jour ouvrable qui suit dans certains cas).

À l'occasion de l'arrivée d'un enfant dans le foyer suite à une adoption, les 3 jours peuvent être pris de manière **continue ou fractionnée** dans les 15 jours entourant l'arrivée au foyer de l'enfant adopté.

L'agent en congé perçoit sa rémunération en intégralité ainsi que, le cas échéant, le supplément familial de traitement et la nouvelle bonification indiciaire (*NBI*).

Le congé est intégralement à la charge de l'employeur.

# Chapitre IV Le congé paternité et d'accueil de l'enfant

## Titre I Principe

Après la naissance d'un enfant, le père ou la personne mariée, liée par un PACS ou vivant en concubinage avec la mère peut bénéficier d'un congé de paternité et d'accueil de l'enfant rémunéré.

Le bénéficiaire du congé peut être fonctionnaire (*titulaire ou stagiaire*) ou contractuel.

## Titre II Durée

La durée du congé est de 25 jours calendaires en cas de naissance simple et de 32 jours calendaires en cas de naissances multiples.

Le congé peut être utilisé en une fois ou de manière fractionnée.

Dans ce cas, le fractionnement s'opère en deux périodes :

- Une période de 4 jours calendaires consécutifs, succédant immédiatement au congé de naissance de 3 jours
- Une période de 21 jours calendaires (*28 jours calendaires en cas de naissances multiples*) pouvant être prise, au choix de l'agent, de manière continue ou elle-même fractionnée en deux périodes d'une durée minimale de 5 jours chacune
- 

Le congé doit être pris dans les 6 mois qui suivent la naissance, y compris en cas de fractionnement.



## Titre III Demande

Le congé paternité et d'accueil de l'enfant est accordé de droit :

- Dès lors qu'il est demandé au moins 1 mois avant la date prévue d'accouchement
- Dès le jour d'accouchement en cas de naissance prématurée.

La demande doit indiquer la date prévue d'accouchement, les modalités d'utilisation envisagées du congé ainsi que les dates prévisionnelles des périodes de congé de paternité et doit être accompagnée :

- de la copie du certificat médical attestant de l'état de grossesse et précisant la date prévue d'accouchement
- de toutes pièces justifiant que l'agent est le père, le/la conjoint(e), la personne liée par un PACS.

Dans le cas où le congé de paternité n'est pas utilisé en une seule fois, l'agent devra reconfirmer les dates 1 mois avant le début des périodes.

Dans les 8 jours suivant l'accouchement, vous devez transmettre un document justifiant la naissance de l'enfant :

Copie intégrale de l'acte de naissance

Ou copie du livret de famille mis à jour

Ou copie de l'acte de reconnaissance de l'enfant

Ou, en cas de naissance d'un enfant sans vie, copie de l'acte d'enfant sans vie et certificat médical d'accouchement d'un enfant né mort et viable

**En cas d'hospitalisation de l'enfant** dans une unité de soins spécialisée immédiatement après sa naissance :

- L'agent doit fournir, sous 8 jours, tout document justifiant de cette hospitalisation (dates d'entrée et de sortie) :
- La première période de congé (4 jours) est prolongée pendant toute la durée d'hospitalisation, dans la limite de 30 jours consécutifs.
- Le congé doit être pris, y compris en cas de fractionnement, dans les 6 mois qui suivent la fin de l'hospitalisation
- 

L'agent doit fournir sa demande de report sous 8 jours, accompagnée de tout document justificatif.

**Si la mère décède** : le congé est pris dans les 6 mois qui suivent la fin du congé de maternité dont bénéficie le père en application de l'article L. 1225-28 du Code du travail sur demande de l'agent accompagnée des justificatifs.

## Titre IV Rémunération :

---

L'agent public a droit au maintien de son traitement indiciaire et, le cas échéant, de l'indemnité de résidence et du supplément familial de traitement, ainsi que de la nouvelle bonification indiciaire (NBI).

Pour les fonctionnaires et contractuels de droit public qui relèvent du régime général, les IJSS doivent être déduites du traitement maintenu.

Le régime indemnitaire est maintenu dans les mêmes proportions que le traitement durant le congé de paternité, sans préjudice de sa modulation en fonction de l'engagement professionnel de l'agent et des résultats collectifs du service.

Pendant le congé de paternité et d'accueil de l'enfant, l'autorisation de travailler à temps partiel est suspendue et l'agent est rémunéré à plein traitement.

Les contractuels de droit privé bénéficieront, sous réserve des droits, des IJSS de la CPAM.

## Titre V Terme du congé :

---

À l'expiration du congé, l'agent est réaffecté de plein droit dans son ancien emploi. Dans le cas où celui-ci ne peut lui être proposé, il est affecté dans un emploi équivalent, le plus proche de son dernier lieu de travail. S'il le demande, il peut également être affecté dans l'emploi le plus proche de son domicile, sous réserve des règles de priorité définies par l'article 515-11 du Code général de la fonction publique.

L'agent contractuel est quant à lui admis, s'il remplit toujours les conditions requises, à reprendre son emploi dans la mesure où les nécessités du service le permettent. Dans le cas où il ne pourrait être réaffecté dans son précédent emploi, il bénéficie d'une priorité pour occuper un emploi similaire assorti d'une rémunération équivalente.

# Chapitre V Congé pour adoption

## Titre I Principe

Les fonctionnaires et les agents contractuels de droit public en activité peuvent bénéficier du congé d'adoption lorsqu'un ou plusieurs enfants leur sont confiés, en vue d'une adoption, par le service départemental d'aide sociale à l'enfance, l'Agence française de l'adoption ou tout autre organisme autorisé pour l'adoption.

Ce congé rémunéré est ouvert à l'un ou l'autre des parents adoptifs.

Si les deux parents adoptifs sont agents publics en activité, le congé peut être réparti entre eux, avec augmentation de la durée du congé.

 Tableau - Durée du congé d'adoption

| Nombre d'enfants déjà à charge | Durée du congé s'il est pris par 1 seul parent | Durée du congé s'il est réparti entre les 2 parents |
|--------------------------------|------------------------------------------------|-----------------------------------------------------|
| 0 ou 1                         | 16 semaines                                    | 16 semaines + 25 jours                              |
| 2 ou plus                      | 18 semaines                                    | 18 semaines + 25 jours                              |

Le ou les bénéficiaires doivent cesser tout travail rémunéré pendant le congé.

Le congé débute, à votre choix, à la date d'arrivée de l'enfant à votre foyer ou au maximum 7 jours avant cette date d'arrivée.

À la demande de l'agent, le congé d'adoption peut succéder directement au congé de 3 jours pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption.

## Titre II Rémunération :

L'agent public a droit au maintien de son traitement indiciaire et, le cas échéant, de l'indemnité de résidence et du supplément familial de traitement, ainsi que de la nouvelle bonification indiciaire (NBI).

Pour les fonctionnaires et contractuels de droit public qui relèvent du régime général, les IJSS doivent être déduites du traitement maintenu.

Le régime indemnitaire est maintenu dans les mêmes proportions que le traitement durant le congé pour adoption, sans préjudice de sa modulation en fonction de l'engagement professionnel de l'agent et des résultats collectifs du service.

Pendant le congé d'adoption, l'autorisation de travailler à temps partiel est suspendue et l'agent est rémunéré à plein traitement.

Les contractuels de droit privé bénéficieront, sous réserve des droits, des IJSS de la CPAM.

## Titre III Terme du congé :

À l'expiration du congé, l'agent est réaffecté de plein droit dans son ancien emploi. Si celui-ci ne peut lui être proposé, il est affecté dans un emploi équivalent, le plus proche de son dernier lieu de travail. S'il le demande, il peut également être affecté dans l'emploi le plus proche de son domicile, sous réserve des règles de priorité définies par l'article 515-11 du Code général de la fonction publique.

L'agent contractuel est quant à lui admis, s'il remplit toujours les conditions requises, à reprendre son emploi dans la mesure où les nécessités du service le permettent. Dans le cas où il ne pourrait être réaffecté dans son précédent emploi, il bénéficie d'une priorité pour occuper un emploi similaire assorti d'une rémunération équivalente.

# Chapitre VI Le congé parental

## Titre I Principe

Le congé parental est un congé non rémunéré pendant lequel l'agent cesse totalement son activité professionnelle pour élever son enfant

Il est accordé de droit après la naissance d'un ou plusieurs enfants ou lors de l'adoption d'un ou plusieurs enfants de moins de 16 ans, à tout agent public :

- *Fonctionnaire stagiaire ou titulaire*
- *Contractuel, en CDD ou en CDI, à condition de justifier d'au moins un an d'ancienneté à la date de naissance ou d'arrivée au foyer de l'enfant*

## Titre II Durée

Le congé parental est accordé par périodes de :

- 6 mois renouvelables pour un fonctionnaire
- De 6 mois renouvelables pour un contractuel.

La dernière période peut être inférieure à 6 mois compte-tenu des durées maximales de congés autorisées (âge de l'enfant).

Vous devez obligatoirement prendre votre congé parental de manière continue.

 **Tableau - Durée maximale du congé parental en cas de naissance**

| Nombre d'enfants nés simultanément | Durée maximale du congé parental                                                      |
|------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------|
| 1                                  | Jusqu'au 3 <sup>e</sup> anniversaire de l'enfant                                      |
| 2                                  | Jusqu'à l'entrée à l'école maternelle des enfants                                     |
| 3 ou plus                          | 5 prolongations possibles au maximum jusqu'au 6 <sup>e</sup> anniversaire des enfants |

 **Tableau - Durée maximale du congé parental en cas d'adoption**

| Nombre d'enfants adoptés | Durée maximale du congé parental                                                                                                                                                                           |
|--------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1 ou 2                   | 3 ans à partir de la date d'arrivée au foyer de l'enfant ou des enfants de moins de 3 ans<br>1 an à partir de la date d'arrivée au foyer de l'enfant ou des enfants de plus de 3 ans et de moins de 16 ans |
| 3 ou plus                | 5 prolongations possibles au maximum jusqu'au 6 <sup>e</sup> anniversaire du plus jeune des enfants                                                                                                        |

## Titre III Demande

---

La demande de congé (ou de nouveau congé en cas de nouvelle naissance ou adoption durant le congé en cours) doit être présentée par courrier, au moins 2 mois avant sa date de début.

Le congé parental de l'agent peut débuter à tout moment au cours de la période y ouvrant droit :

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

## Titre IV Renouvellement

---

Les demandes de renouvellement doivent être présentées 1 mois au moins avant la fin de la période de congé parental en cours.

En l'absence de demande de renouvellement dans ce délai, il est automatiquement mis fin au congé.

## Titre V Droits

---

Pendant le congé parental, l'agent (fonctionnaire ou contractuel de droit public) n'acquiert pas de droit à congés annuels ni à jours de RTT.

L'agent conserve ses droits à l'avancement d'échelon et de grade dans la limite de 5 ans pour l'ensemble de sa carrière.

Les périodes de congé parental ne sont pas prises en compte pour la promotion interne.

Si vous êtes fonctionnaire stagiaire,

- le congé parental n'est pas comptabilisé comme temps de stage. Par conséquent, la date de fin de stage est reportée pour la durée correspondant à celle du congé.
- la période de congé parental est prise en compte, lors de votre titularisation, pour la moitié de sa durée, dans le calcul des services retenus pour votre classement et l'avancement.

### Sous-titre 1 Formation

---

Pendant votre congé parental, vous pouvez demander à bénéficier des formations suivantes :

- Formations continues
- Bilan de compétences
- Validation des acquis de l'expérience (VAE)

Le temps passé en formation ne vaut pas temps de service effectif et ne vous donne droit à aucune rémunération, ni indemnité.

Si l'agent n'a pas bénéficié d'une préparation à concours au cours des 3 dernières années avant le congé parental, il est automatiquement admis à en bénéficier sur demande si les crédits le permettent.

Il est possible de se présenter à des concours internes et externes pendant le congé parental à condition que l'agent soit en position d'activité au moment de l'inscription.

Depuis le 1er janvier 2004, pour les fonctionnaires, les périodes de congé parental sont prises en compte à 100 % pour la constitution des droits à retraite uniquement, et non en liquidation, dans la limite de 3 ans par enfant.

Les agents contractuels de droit public peuvent bénéficier d'une bonification parentale (points gratuits) de l'IRCANTEC (régime de retraite complémentaire) à condition :

- d'avoir accompli au moins 1 an de services pris en compte par l'IRCANTEC
- d'avoir cessé toute activité professionnelle pour élever leurs enfants,

**ET**

- de ne pas bénéficier d'une bonification pour enfants d'un régime autre que le régime général ou agricole de sécurité sociale.

## Titre VI Rémunération

---

Bien que ce congé ne soit pas rémunéré, l'agent peut percevoir la prestation partagée d'éducation de l'enfant (*PreParE*) s'il en remplit les conditions d'attribution.

La durée de versement de la PréParE varie en fonction du nombre d'enfants à votre charge et de votre situation familiale.

Elle ne coïncide donc pas forcément avec la durée du congé parental (qui peut être plus longue).

## Titre VII Terme

---

Le congé parental cesse de plein droit en cas de retrait de l'enfant placé en vue de son adoption, ou de décès de l'enfant.

Le congé parental cesse lorsqu'après avoir entendu les observations de l'agent, l'autorité territoriale constate que le congé parental n'est pas réellement consacré à élever l'enfant.

Il peut aussi demander une fin anticipée de son congé parental en cas de nouvelle naissance pour bénéficier d'un congé de maternité ou pour motif grave, notamment en cas de diminution des revenus du ménage.

L'agent doit solliciter sa réintégration (anticipée ou non), au moins deux mois avant la fin de la période de congé parental.

Il peut bénéficier d'un entretien avec son responsable et /ou le service ressources humaines pour en examiner les modalités.

À l'expiration du congé parental, l'agent est réintégré de plein droit, au besoin en surnombre, y compris s'il est contractuel.

Il est réaffecté dans son ancien emploi ou dans un emploi le plus proche de son dernier lieu de travail ou de son domicile, lorsque celui-ci a changé, pour assurer l'unité de la famille.

Le fonctionnaire qui refuse un emploi correspondant à son grade est placé en disponibilité d'office pour une durée maximale de 3 ans.

# PARTIE V Les absences liées à la santé et à la prévention

---

Des autorisations d'absence sont automatiquement accordées pour se rendre :

- Aux visites médicales obligatoires auprès du médecin du travail ou agréé, ou aux expertises médicales
- Aux examens médicaux obligatoires prescrit par le médecin du travail ou les instances médicales (Conseil Médical, Médecin conseil)

L'autorisation d'absence est accordée pour la durée de l'examen.

L'agent doit fournir les justificatifs de présence : Compte-rendu du médecin de prévention, justificatif du rendez-vous médical, ...

## PARTIE VI Les absences liées à la maladie

---

### Chapitre I Les différents congés maladie

---

Tout agent en congé maladie doit prévenir son supérieur hiérarchique au plus tôt, avant son horaire de prise de fonction et doit transmettre au service Ressources Humaines un certificat médical dans les 48 heures suivant le début du congé.

En cas d'accident de travail, les agents (*ou leurs proches s'ils sont dans l'incapacité de donner l'information*) ont 24 heures pour informer leur employeur.

Le retard de transmission pourra entraîner une sanction ou une réduction de sa rémunération en cas de nouvel envoi en dehors des délais fixés ci-dessus. Sauf, lorsque le retard de transmission est justifié (*hospitalisation de l'agent par exemple*).

Les droits à rémunération durant les congés maladie sont calculés selon l'année médicale de référence (12 derniers mois avant l'arrêt).

Pour les agents publics, un jour de carence est appliqué à chaque arrêt de congé de maladie ordinaire.

Pour les agents de droit privé, 3 jours de carence sont appliqués à chaque arrêts de maladie ordinaire.

Seuls les éléments obligatoires sont concernés par les dispositions ci-dessous.

Pour que les agents du régime général puissent bénéficier d'indemnités journalières pendant les six premiers mois d'arrêt, ils doivent justifier d'au moins 150 heures de travail au cours des trois mois précédant celui-ci.

# Titre I Pour les fonctionnaires

## Sous-titre 1 Les maladies non professionnelles

|                                                              | DURÉE ET RÉMUNÉRATION                                                                                            |
|--------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Congé maladie ordinaire (CMO)                                | <b>Durée maximale : 12 mois</b><br>3 mois à 90% traitement<br>et 9 mois à demi-traitement.                       |
| Congé longue maladie (CLM)<br>(Titulaire CNRACL)             | <b>Durée maximale : 3 ans</b><br>1 an à pleintraitement<br>et 2 ans à demi-traitement.                           |
| Congé longue maladie fractionné (CLMF)<br>(Titulaire CNRACL) | <b>Durée maximale : 3 ans sur une période de 4 ans</b><br>1 an à plein traitement<br>et 2 ans à demi-traitement. |
| Congé longue durée (CLD)<br>(Titulaires CNRACL)              | <b>Durée maximale : 5 ans</b><br>3 ans à plein traitement<br>et 2 ans à demi- traitement.                        |
| Congé grave maladie (CGM)<br>(Titulaire IRCANTEC)            | <b>Durée maximale : 3 ans</b><br>1 an à plein traitement<br>et 2 ans à demi-traitement *                         |

Pour les fonctionnaires affiliés au régime général (durée de service hebdomadaire inférieure à 28 heures), les indemnités journalières versées par la CPAM viennent en déduction du maintien du traitement assuré par l'employeur.

## Sous-titre 2 Les maladies professionnelles et accidents du travail

|                                                          | Type de congé                                                 | Durée                                                                                                                                                                   | Rémunération |
|----------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------|
| <b>Fonctionnaires CNRACL</b><br><b>Régime spécial.</b>   | Congé pour invalidité temporaire imputable au service (CITIS) | Pendant toute la période d'incapacité jusqu'à ce que le fonctionnaire soit en état de reprendre son service (consolidation ou guérison) ou jusqu'à sa mise en retraite. | 100%         |
| <b>Fonctionnaire l'IRCANTEC</b><br><b>Régime général</b> | Congé pour invalidité temporaire imputable au service (CITIS) | Jusqu'à ce que le fonctionnaire soit en état de reprendre son service (Consolidation ou guérison) ou jusqu'à sa mise en retraite                                        | 100%*        |

\*Les indemnités journalières pour accident de travail ou maladie professionnelle versées par la CPAM sont égales à 60% du traitement les 28 premiers jours et à 80% à partir du 29<sup>ème</sup>. Elles viennent en déduction du maintien du traitement assuré par l'employeur.

## Titre II Pour les agents contractuels de droit public :

|                         | Ancienneté publique dans la collectivité | Rémunération                                         |
|-------------------------|------------------------------------------|------------------------------------------------------|
| Congé maladie ordinaire | 4 mois de service.                       | 1 mois à 90 % traitement et 1 mois à demi-traitement |
|                         | 2 ans de service.                        | 2 mois à 90 % traitement et 2 mois à demi-traitement |
|                         | 3 ans de service.                        | 3 mois à 90 % traitement et 3 mois à demi-traitement |
| Congé grave maladie     | 3 ans de service.                        | 1 an à plein traitement et 2 ans à demi-traitement   |

L'autorité territoriale se réserve le droit de subroger ou non les arrêts des agents ayant moins d'un an d'ancienneté dans la collectivité.

Les indemnités journalières versées par la CPAM viennent en déduction du maintien du traitement assuré par l'employeur.

L'arrêt de la Cour de cassation du 13 septembre 2023, pourvoi n°22-17.340 est relatif au droit aux congés payés des salariés en arrêt maladie. Cette période est désormais assimilée à du travail effectif, permettant ainsi l'acquisition de jours de congés payés.

Le chiffrage de l'indemnité de congés payés selon la méthode du 1/10<sup>ème</sup> prend en compte les salaires bruts versés durant la période de référence d'arrêt maladie, en rétablissant le salaire brut.

## Sous-titre 2 Les maladies professionnelles et accident de travail

| Type de congé           | Durée                                                                                                                               | Ancienneté               | Rémunération   |
|-------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------|----------------|
| Accident de travail     | Pendant toute la période d'incapacité de travail.<br><br>Jusqu'à la guérison complète, la consolidation de la blessure ou le décès. | Dès l'entrée en fonction | 1 Mois à 100%* |
| Maladie professionnelle |                                                                                                                                     | Après 1 an de service    | 2 Mois à 100%* |
|                         |                                                                                                                                     | Après 3 ans de service   | 3 Mois à 100%* |

\*les indemnités journalières pour accident du travail ou maladie professionnelle viennent en déduction des sommes dues. Les indemnités journalières sont de 60% du traitement les 28 premiers jours puis de 80% à partir du 29<sup>ème</sup> jour. Elles viennent en déduction du maintien du traitement assuré par l'employeur.

## Titre III Pour les assistantes maternelles :

### Sous-titre 1 Les maladies non professionnelles

| REMUNERATION ASSISTANTES MATERNELLES EN MALADIE en jours sur 12 mois glissants |                  |             |            |                                   |                                   |                       |
|--------------------------------------------------------------------------------|------------------|-------------|------------|-----------------------------------|-----------------------------------|-----------------------|
|                                                                                | Ancienneté Année | 0 = carence | 50% = IJSS | 90% = IJSS + Complément employeur | 2/3 = IJSS + Complément employeur | Durée totale en jours |
| Congé maladie ordinaire                                                        | 0                | 3           | 0          | 0                                 | 0                                 | 3                     |
|                                                                                | 1                | 3           | 4          | 23                                | 30                                | 60                    |
|                                                                                | 6                | 3           | 4          | 33                                | 40                                | 80                    |
|                                                                                | 11               | 3           | 4          | 43                                | 50                                | 100                   |
|                                                                                | 16               | 3           | 4          | 53                                | 60                                | 120                   |
|                                                                                | 21               | 3           | 4          | 63                                | 70                                | 140                   |
|                                                                                | 26               | 3           | 4          | 73                                | 80                                | 160                   |
|                                                                                | 31               | 3           | 4          | 83                                | 90                                | 180                   |

|                     | Ancienneté dans la collectivité | Rémunération                  |
|---------------------|---------------------------------|-------------------------------|
| Congé grave maladie | 3 ans de service. *             | 1 an à 100%<br>et 2 ans à 50% |

L'autorité territoriale procèdera à la subrogation des arrêts à partie d'un an d'ancienneté dans la collectivité.

### Sous-titre 2 Les maladies professionnelles et accident de travail

Il n'y aura pas de subrogation de la part de l'employeur.

L'agent percevra directement les indemnités journalières auxquelles il aura droit selon les modalités suivantes :

| Type de congé           | Durée                                                                                                           | % du salaire journalier de référence |
|-------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------|
| Accident de travail     | De 1 à 28 jours                                                                                                 | 60%                                  |
| Maladie professionnelle | A partir du 29 <sup>ème</sup> jour et jusqu'à la guérison complète, la consolidation de la blessure ou le décès | 80%                                  |

Il n'y a pas de complément employeur.

## Titre IV Pour les agents contractuels de droit privé :

### Sous-titre 1 Les maladies non professionnelles

Il n'y aura pas de subrogation de la part de l'employeur pour les arrêts maladie non professionnels. L'agent percevra directement les indemnités journalières auxquelles il aura droit.

Un complément employeur pourra être versé sous certaines conditions et sous réserve de fourniture des bordereaux d'indemnités journalières.

- L'agent n'est pas un travailleur à domicile, intermittent
- Avoir au moins 1 année d'ancienneté dans la collectivité (au 1<sup>er</sup> jour de l'absence)
- Avoir informé l'employeur, dans les 48 heures, puis transmis le certificat médical
- Bénéficier des indemnités journalières de sécurité sociale
- Être soigné en France ou dans l'un des États membres de l'Espace économique européen (EEE)

### Sous-titre 2 Les maladies professionnelles et accident de travail

| Type de congé           | Durée                                                                                                           | % du salaire journalier de référence |
|-------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------|
| Accident de travail     | De 1 à 28 jours                                                                                                 | 60%                                  |
| Maladie professionnelle | A partir du 29 <sup>ème</sup> jour et jusqu'à la guérison complète, la consolidation de la blessure ou le décès | 80%                                  |

Un complément employeur pourra être versé sous certaines conditions.

- L'agent n'est pas un travailleur à domicile, intermittent
- Avoir au moins 1 année d'ancienneté dans la collectivité (au 1<sup>er</sup> jour de l'absence)
- Avoir informé l'employeur, dans les 48 heures, puis transmis le certificat médical
- Bénéficier des indemnités journalières de sécurité sociale
- Être soigné en France ou dans l'un des États membres de l'Espace économique européen (EEE)

Le complément employeur est calculé de la manière suivante en tenant compte des IJSS versées (pour une ancienneté de 1 à 5 ans) :

| Type de congé           | Durée                                                                                                           | IJSS + Complément employeur                    |
|-------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------|
| Accident de travail     | De 1 à 30 jours                                                                                                 | Dans la limite de 90% de la rémunération brute |
| Maladie professionnelle | A partir du 29 <sup>ème</sup> jour et jusqu'à la guérison complète, la consolidation de la blessure ou le décès | Dans la limite de 2/3 de la rémunération brute |

# Chapitre II Les droits et obligations pendant un congé maladie

---

## Titre I Visite médicale en cours et à l'issue du congé de maladie

---

### Sous-titre 1 Contre-visite médicale

---

Tous les arrêts de maladie ordinaire atteignant 8 jours (avec ou sans prolongation) feront l'objet d'une demande de contre-visite médicale par l'assurance statutaire ou la sécurité sociale.

Tous les autres arrêts peuvent faire l'objet de contre-visite ou d'expertise à la demande de l'employeur, de l'assureur, de la sécurité sociale, du médecin du travail ou du conseil médical.

### Sous-titre 2 Visite de contrôle

---

La collectivité doit faire procéder à une visite de contrôle par un médecin agréé au moins une fois au-delà de six mois consécutifs de congé de maladie.

Saisine du Conseil Médical

L'agent en congé de maladie ordinaire peut demander, en fonction de sa pathologie et de son statut, à bénéficier d'un Congé de Longue Maladie (CLM), un Congé de Grave Maladie (CGM), un Congé de Longue Durée (CLD). Dans ce cas, la collectivité doit saisir le Conseil Médical.

À épuisement des droits à congé maladie, le Conseil Médical est obligatoirement saisi.

### Sous-titre 3 Expertise Médicale

---

Pour l'octroi de certain congé maladie, la collectivité, l'assureur, le conseil médical ou la CPAM peuvent solliciter l'avis d'un expert.

### Sous-titre 4 Obligations de se rendre aux différentes visites

---

L'agent en congé de maladie doit se soumettre à ces différents examens. S'il refuse de satisfaire à cette obligation, l'autorité territoriale pourra suspendre le versement de sa rémunération et engager une procédure disciplinaire.

La suspension de la rémunération est une mesure purement comptable qui n'est soumise à aucune procédure particulière. Cette période de suspension de la rémunération ne dure que le temps restant à courir du congé de maladie ou jusqu'à la date à laquelle il se rend au contrôle médical de sa propre initiative ou suite à une nouvelle convocation.

## Titre II Activités et sorties

---

L'arrêt de travail suspend toutes activités professionnelles.

L'agent est soumis aux conditions fixées sur son arrêt de travail concernant les horaires de sorties et les activités extraprofessionnelles (mandat, bénévolat).

L'agent doit informer la collectivité et la CPAM (pour les agents du régime général) de tout changement de résidence (même temporaire) pendant son arrêt de travail.

## Titre III Formation

---

Pendant le congé maladie, l'agent peut :

- Demander à bénéficier de formation sous réserve d'un avis médical favorable en vue d'une reprise ou d'une reconversion professionnelle.
- Passer un concours ou examen

L'agent ne peut pas demander à mobiliser son CPF.

## Titre IV La Rémunération

---

Le maintien de rémunération prévu selon le statut et les différents types de maladie concernent uniquement le Traitement, le SFT, et éventuellement l'indemnité de résidence.

Concernant le régime indemnitaire et les primes, il faut se référer aux délibérations en vigueur au moment des arrêts initiaux.

La subrogation pratiquée dans certains cas, consiste à l'avance des IJSS par l'employeur (cf. les différents types de maladie par statut).

Les agents peuvent souscrire un contrat maintien de salaire pour atténuer la perte de rémunération en cas de maladie.

## Titre V Les congés payés

---

### Sous-titre 1 Pour les fonctionnaires, contractuels de droit public (dont les assistantes maternelles)

---

En cas de congés payés non pris au 31-12 du fait de la maladie, un report de 20 jours ou 4 semaines (pour 5 jours de travail hebdomadaire) est autorisé sur une période maximale de 15 mois.

Un agent a le droit à une indemnisation financière pour congés annuels non pris en raison de sa maladie lors de son départ à la retraite ou de sa mutation.

Le montant de l'indemnisation des congés annuel non pris doit se limiter à quatre semaines de congés payés pour chaque période de référence, selon le nombre de jour de congé restant à prendre sur la base de 1/30<sup>ème</sup> par jour de congé.

Cette disposition ne s'applique pas aux jours de CET (cf. règlement du CET).

### Sous-titre 2 Pour les agents contractuels de droit privé :

---

Les droits à congés payés sont calculés sur la période de référence en vigueur dans la collectivité soit du 1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre ou sur la durée du contrat.

# Chapitre III Terme des droits à congé maladie

---

## Titre I Disponibilité d'office

---

Après utilisation de l'ensemble des droits à congé maladie, si l'agent fonctionnaire ne peut reprendre le travail et ne peut être reclassé, l'agent est placé en disponibilité d'office sans rémunération pour 1 an maximum. Il peut sous certaines conditions et après avis du médecin conseil de la CPAM bénéficier d'indemnités de coordination.

## Titre II Congé sans traitement

---

Après utilisation de l'ensemble des droits à congé maladie, si l'agent contractuel public ou fonctionnaire stagiaire, ne peut reprendre le travail il est placé en congé sans rémunération pour 1 an maximum.

## Titre III Licenciement pour inaptitude.

---

Il concerne les agents publics inaptes et ne pouvant être reclassés ou ayant refusé le reclassement.

**Fonctionnaire du régime spécial** : Aucune indemnité de licenciement n'est prévue par la réglementation lors d'un licenciement pour inaptitude physique d'agent titulaire ou stagiaire du régime spécial de la sécurité sociale.

**Fonctionnaire du régime général** : Une indemnité de licenciement, dont les modalités de calcul sont prévues par le décret du 20 mars 1991 susvisé, doit être versée à l'agent licencié pour inaptitude physique.

**Contractuel de droit public** : Le licenciement pour inaptitude physique ouvre droit au versement d'une indemnité de licenciement à la charge de la collectivité qui licencie.

## Titre IV Mise à la retraite pour invalidité.

---

Elle concerne uniquement les fonctionnaires CNRACL inaptes et ne pouvant être reclassés et après avis du Conseil Médical.

Au vu de cet avis, la caisse de retraite compétente fixe le taux d'invalidité compte-tenu d'un barème réglementaire indicatif.

# PARTIE VII Le Temps Partiel Thérapeutique (TPT)

---

## Chapitre I Principe

---

Le temps partiel thérapeutique est une modalité d'organisation du temps de travail permettant à un fonctionnaire de continuer à exercer une activité professionnelle malgré une incapacité temporaire et partielle de travail du fait de son état de santé. Il ne peut, en aucun cas, être inférieur au mi-temps

L'agent **peut** être autorisé à travailler à temps partiel pour raison thérapeutique s'il est dans l'une des situations suivantes :

- Il permet le maintien ou le retour à l'emploi et est reconnu comme pouvant favoriser l'amélioration de l'état de santé
- Il permet de bénéficier d'une rééducation ou d'une réadaptation professionnelle pour retrouver un emploi compatible avec l'état de santé

Le TPT peut intervenir dès lors que l'état de santé le justifie, à la fin d'un congé de maladie ou sans arrêt de travail auparavant.

Le fonctionnaire stagiaire, peut être autorisé à travailler à TPT sauf si le stage comporte un enseignement professionnel ou doit être accompli dans un établissement de formation.

## Chapitre II Durée

---

Le TPT peut être demandé à 50 %, 60 %, 70 %, 80 % ou 90 % d'un temps plein.

En cas de cumul d'emploi à temps non complet, la quotité de travail à temps partiel est fixée en fonction de la quotité de temps de travail hebdomadaire dans l'emploi ou les emplois occupés.

En cas d'agent intercommunal, la quotité de travail à temps partiel est répartie entre les emplois par les autorités territoriales.

En cas de désaccord sur cette répartition, la quotité de travail à temps partiel est répartie proportionnellement au temps de travail de chaque emploi occupé.

L'autorisation de travail à temps partiel pour raison thérapeutique est accordée et renouvelée, par période de 1 à 3 mois dans la limite d'un an.

Lorsque les droits à travailler à temps partiel pour raison thérapeutique sont épuisés, ils se reconstituent à la fin d'une période d'un an.

Pour le calcul de ce délai d'un an, seules les périodes effectuées en position d'activité et de détachement sont prises en compte.

## Chapitre III Demande

---

Une demande d'autorisation de travail à temps partiel pour raison thérapeutique doit être adressée à la collectivité accompagnée d'un certificat médical comportant les informations suivantes (formulaire type disponible au service ressources humaines):

- Quotité de temps partiel souhaitée (50 %, 60 %, 70 %, 80 % ou 90 %)
- Durée du temps partiel (de 1 à 3 mois)
- Conditions d'exercice des fonctions à temps partiel (en continu ou en discontinu, par journées ou demi-journées non travaillées ou sous forme de réduction journalière de la durée de travail)

## **Titre I Pour les fonctionnaires**

---

L'autorisation débute à la date de la prescription médicale du médecin traitant de l'agent et dans certains cas sous réserve d'un certificat d'aptitude à la reprise.

Le médecin du travail est informé des demandes de temps partiel pour raison thérapeutique et des autorisations accordées.

## **Titre II Pour les agents contractuels de droit public :**

---

L'autorisation de travail à temps partiel pour raison thérapeutique est soumise à l'accord de votre CPAM.

Votre administration se charge d'effectuer les démarches nécessaires pour obtenir cet accord.

## **Chapitre IV Renouvellement**

---

La demande de renouvellement de l'autorisation de travail à temps partiel pour raison thérapeutique s'effectue de la même manière.

Au-delà de 3 mois et à chaque renouvellement ultérieur, la collectivité vous soumet à un examen par un médecin agréé pour avis sur la demande de prolongation.

En cas de refus, l'autorisation de travail à temps partiel pour motif thérapeutique est interrompue.

## **Chapitre V Droits**

---

La collectivité peut, sur avis médical, modifier la quotité de travail pendant la période à TPT ou y mettre fin avant la date prévue.

Le conseil médical peut être saisi pour avis en cas de contestation des conclusions du médecin agréé.

Si le conseil médical émet un avis défavorable à la demande de TPT, la collectivité peut rejeter la demande ou mettre fin au TPT en cours.

Le fonctionnaire dont les fonctions comportent l'exercice de responsabilités ne pouvant par nature être partagées peut être autorisé à les exercer à temps partiel pour raison thérapeutique en recevant une affectation temporaire dans d'autres fonctions conformes au statut du cadre d'emploi auquel il appartient.

Les droits à congés annuels et à RTT sont identiques à ceux de tout agent travaillant à temps partiel.

Vous ne pouvez pas effectuer d'heures supplémentaires pendant votre période de temps partiel pour motif thérapeutique.

Si vous occupez 1 ou plusieurs emplois à temps non complet, vos droits à congés annuels sont calculés proportionnellement à la durée de temps de travail dans chaque emploi.

Si vous étiez déjà à temps partiel pour un autre motif avant d'obtenir l'autorisation de travail à temps partiel pour raison thérapeutique, il est mis fin à votre temps partiel précédent.

Si vous êtes fonctionnaire stagiaire, la période de stage accomplie à temps partiel pour raison thérapeutique est intégralement prise en compte, à votre titularisation, pour l'avancement et votre classement.

Pendant le TPT, l'agent peut suivre une formation.

Pour suivre une formation en dehors de l'aménagement horaire, l'agent doit présenter un certificat médical de non-contre-indication.

Pendant la formation, l'autorisation de travail à temps partiel pour raison thérapeutique est suspendue et l'agent est rétabli dans les droits des fonctionnaires à temps plein.

# Chapitre VI Rémunération

## Titre I Pour les fonctionnaires

Pendant le TPT, l'agent à droit à son traitement indiciaire en totalité, la nouvelle bonification indiciaire (NBI), le supplément familial de traitement (SFT) et l'indemnité de résidence.

Les primes et indemnités sont maintenues ou non selon les dispositions de la délibération instituant le régime indemnitaire de la collectivité.

## Titre II Pour les agents contractuels de droit public :

L'agent perçoit une fraction du traitement indiciaire, de l'indemnité de résidence et du supplément familial de traitement (SFT).

Cette fraction varie selon la quotité de travail à temps partiel :

 **Tableau - Fraction de la rémunération à temps partiel thérapeutique en fonction de la quotité de travail**

| Quotité de travail à temps partiel | Fraction de la rémunération |
|------------------------------------|-----------------------------|
| 50 %                               | 50 %                        |
| 60 %                               | 60 %                        |
| 70 %                               | 70 %                        |
| 80 %                               | 6/7 <sup>e</sup>            |
| 90 %                               | 32/35 <sup>e</sup>          |

Votre rémunération réduite est complétée par des indemnités journalières de la Sécurité sociale.

Les primes et indemnités sont maintenues ou non selon les dispositions de la délibération instituant le régime indemnitaire de la collectivité.

# Chapitre VII Terme

En cas de congé de maladie ou congé pour invalidité temporaire imputable au service (Citis) supérieur à 30 jours consécutifs, à votre demande, la collectivité peut mettre fin au TPT.

La période partielle pour motif thérapeutique est interrompue en cas de congé de maternité, d'adoption ou de paternité et d'accueil de l'enfant.

# PARTIE VIII Les disponibilités

---

La disponibilité est une position statutaire du fonctionnaire titulaire qui, placé hors de son administration ou service d'origine, cesse de bénéficier de ses droits à la retraite.

Elle permet à un agent de se consacrer à d'autres projets sans pour autant perdre la qualité de fonctionnaire et les avantages qui y sont rattachés.

Durant la période de disponibilité, la carrière de l'agent est figée.

Il ne perçoit ni rémunération, ne génère plus de droit aux congés.

Toutefois, il reste soumis aux obligations générales des fonctionnaires.

Elle est prononcée par décision de l'autorité territoriale et prend la forme d'un arrêté.

Les catégories de disponibilité :

- La disponibilité sur demande de droit
- La disponibilité sur demande sous réserve des nécessités de service
- La disponibilité d'office

# Chapitre I La disponibilité de droit.

## Titre I Les différents types de disponibilité de droit

|                                    | Pour élever un enfant âgé de moins de 12 ans                                                                                                                       | Pour suivre son conjoint                                               | Pour donner des soins                           |                                                                                     | Pour une adoption à l'étranger  | Pour exercer un mandat d'élu local         |
|------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------|--------------------------------------------|
|                                    |                                                                                                                                                                    |                                                                        | À la suite d'un accident ou d'une maladie grave | A une personne atteinte d'un handicap nécessitant la présence d'une tierce personne |                                 |                                            |
| DUREE                              | Par période de 3 ans maximum, Renouvelable tant que les conditions sont réunies.                                                                                   |                                                                        |                                                 |                                                                                     | 6 semaines maximum par agrément | Durée du mandat                            |
| DEMANDE                            | 2 mois avant par courrier                                                                                                                                          | Dès que possible par courrier                                          |                                                 |                                                                                     |                                 | Dès le résultat des élections par courrier |
| RENOUVELLEMENT                     | 3 mois avant par courrier                                                                                                                                          |                                                                        |                                                 |                                                                                     |                                 |                                            |
| DROITS avancement échelon et grade | 5 ans maximum                                                                                                                                                      | 5 ans maximum<br>Si vous exercez une activité salariée ou Indépendante |                                                 |                                                                                     | Pas de droit                    |                                            |
| DROITS retraite                    | Pris en compte dans le calcul du nombre de trimestres d'assurance retraite.<br>3 ans max par enfant                                                                | Pas pris en compte pour la retraite de fonctionnaire.                  |                                                 |                                                                                     |                                 |                                            |
| DROITS protection sociale          | A partir du moment où, l'agent ouvre des droits dans un autre régime de protection sociale, c'est cet autre régime qui prend en charge les prestations en espèces. |                                                                        |                                                 |                                                                                     |                                 |                                            |

## Titre II Terme

---

L'agent doit adresser sa demande de réintégration trois mois avant le terme de sa disponibilité en cours sauf si celle-ci n'excède pas trois mois. Dans ce cas, la réintégration est prévue dès la date d'acceptation de la disponibilité par l'autorité territoriale.

En cas d'absence de demande de renouvellement ou de réintégration à l'expiration de sa disponibilité, l'autorité territoriale peut entamer une procédure de radiation des cadres pour abandon de poste.

La réintégration est subordonnée à la vérification par un médecin agréé et, éventuellement, par le comité médical compétent, de l'aptitude physique du fonctionnaire à l'exercice des fonctions afférentes à son grade, en fonction de la durée d'absence de l'agent.

**Si la disponibilité est inférieure à 6 mois**, l'agent est réaffecté dans l'emploi qu'il occupait précédemment.

**Si la disponibilité est supérieure à 6 mois**, l'agent est réintégré à la première vacance ou création d'emploi correspondant à son grade.

- Si l'agent refuse d'être affecté à la première vacance d'emploi, il sera placé en disponibilité d'office dans l'attente d'une réintégration, sans limitation de durée. L'agent ne perçoit aucune rémunération.

- En l'absence d'emploi vacant, le fonctionnaire est maintenu en surnombre pendant un an avant d'être pris en charge par le Centre de Gestion ou le CNFPT (pour les catégories A+).

Si l'agent sollicite sa réintégration de manière anticipée, il sera maintenu en disponibilité dans l'attente d'un poste vacant correspondant à son grade.

À l'issue de la période normale de disponibilité, en l'absence de réintégration, l'agent sera maintenu en surnombre à partir de la fin de la période normale de disponibilité.

Il aura la priorité sur le premier emploi vacant correspondant à son grade.

À noter que pour la disponibilité accordée pour suivi de conjoint, la réintégration au besoin en surnombre pendant un an, suivi d'une éventuelle prise en charge, sera réservée aux fonctionnaires dont la durée de disponibilité de droit pour suivre le conjoint n'a pas excédé 3 ans.

Au-delà de cette durée, la réintégration n'est de droit qu'à la troisième vacance d'emploi.

## Chapitre II La disponibilité sur demande sous réserve des nécessités de service

### Titre I Les différents types de disponibilité sur demande

|                                    | Convenances personnelles                                                                                                                                           | Créer ou reprendre une entreprise | Etudes ou recherches                             |
|------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------|--------------------------------------------------|
| DUREE                              | 5 ans maximum renouvelable                                                                                                                                         | 2 ans maximum                     | 3 ans maximum                                    |
| DEMANDE                            | 2 mois avant par courrier                                                                                                                                          |                                   |                                                  |
| DELAI RENOUVELLEMENT               | 3 mois avant par courrier<br>Au-delà de 5 ans, réintégration obligatoire de 18 mois                                                                                | Pas possible                      | Renouvelable 1 fois<br>3 mois avant par courrier |
| DUREE RENOUVELLEMENT               | Sous conditions dans la limite de 10 ans                                                                                                                           |                                   | Dans la limite de 6 ans                          |
| DROITS avancement échelon et grade | 5 ans maximum<br>Si vous exercez une activité salariée ou Indépendante                                                                                             |                                   |                                                  |
| DROITS retraite                    | Pas pris en compte pour la retraite de fonctionnaire.                                                                                                              |                                   |                                                  |
| DROITS protection sociale          | A partir du moment où, l’agent ouvre des droits dans un autre régime de protection sociale, c’est cet autre régime qui prend en charge les prestations en espèces. |                                   |                                                  |

Si l'agent cumule la disponibilité pour création ou reprise d'entreprise avec celle pour convenances personnelles, les deux cumulées ne peuvent excéder 5 ans

## Titre II Terme

---

3 mois, au moins avant la fin de la période de disponibilité en cours, l'agent doit demander le renouvellement de sa disponibilité ou sa réintégration dans son cadre d'emplois d'origine.

### - Si l'agent est apte à reprendre ses fonctions

Il est réintégré à l'une des 3 premières vacances d'emploi correspondant à son grade dans sa collectivité d'origine.

Si à la fin de la disponibilité, aucun emploi n'est vacant, l'agent est maintenu en surnombre pendant 1 an dans sa collectivité d'origine.

Pendant cette période d'un an, la collectivité d'origine lui propose en priorité tout emploi créé ou vacant correspondant à son grade.

La collectivité étudie aussi la possibilité de le détacher ou de l'intégrer directement, au sein de ses services, sur un emploi d'un autre cadre d'emplois, équivalent à son emploi antérieur.

Puis elle examine les possibilités d'affectation sur un emploi correspondant à son grade ou un emploi équivalent dans l'une 3 fonctions publiques.

Enfin la collectivité d'origine, la délégation du Centre National de Formation de la Fonction Publique et le centre de gestion examine les possibilités de reclassement.

À la fin de la période de maintien en surnombre d'un an, si l'agent n'a pas été réintégré, il est pris en charge par le centre de gestion ou le CNFPT dans les mêmes conditions qu'un fonctionnaire dont l'emploi est supprimé.

Si l'agent refuse successivement 3 propositions de postes, il peut être licencié après avis de la CAP.

Si l'agent est maintenu en disponibilité faute d'emploi vacant, Il est considéré comme involontairement privé d'emploi jusqu'à sa réintégration à condition de l'avoir demandé au moins 3 mois à l'avance.

S'il n'a pas demandé sa réintégration au moins 3 mois à l'avance, il est considéré comme involontairement privé d'emploi que 3 mois après la date de sa demande de réintégration.

### - L'agent est inapte

Il est reclassé sur un emploi adapté à son état de santé ou mis en disponibilité d'office ou, en cas d'inaptitude définitive à l'exercice de toutes fonctions, admis à la retraite.

S'il demande sa réintégration et si ses fonctions nécessitent des conditions de santé particulières, la réintégration est soumise à la vérification de l'aptitude par un médecin agréé et, éventuellement, par le conseil médical.

S'il demande sa réintégration anticipée avant la date de fin initialement prévue de la disponibilité, i est maintenu en disponibilité jusqu'à ce qu'un poste lui soit proposé.

# **PARTIE IX La disponibilité d'office**

---

## **Chapitre I Les différents types de disponibilité d'office**

---

### **Titre I Disponibilité d'office pour raisons de santé**

---

#### **Sous-titre 1 Principe**

---

La disponibilité d'office pour inaptitude physique peut être prononcée en cas :

- D'inaptitude physique à l'épuisement des droits statutaires à congés de maladie, sans pouvoir être reclassé, ni bénéficier d'une période de préparation au reclassement (PPR).
- D'inaptitude physique constatée suite à une disponibilité discrétionnaire

#### **Sous-titre 2 Durée**

---

La disponibilité d'office est accordée pour une durée maximale d'un an.

#### **Sous-titre 3 Demande**

---

La disponibilité d'office est prononcée par décision de l'autorité territoriale (article 18 décret n°86-68 du 13 janvier 1986) après avis du conseil médical.

L'autorité territoriale est tenue d'informer son agent de la saisine du conseil médical et de la procédure engagée dans le cadre de son inaptitude.

#### **Sous-titre 4 Renouvellement**

---

Elle peut être renouvelée pour la même durée à deux reprises et éventuellement une troisième fois, si la reprise des fonctions est envisageable au cours de la quatrième année de disponibilité.

La décision de renouvellement doit être précédée de l'avis du conseil médical selon la procédure initiale.

#### **Sous-titre 5 Droits**

---

Le fonctionnaire cesse de bénéficier de ses droits :

- à l'avancement,
- à la retraite,
- à rémunération.

#### **Sous-titre 6 Rémunération**

---

L'agent placé en disponibilité d'office pour raison de santé ne perçoit plus de rémunération, mais peut prétendre, sous certaines conditions, à des prestations visant à compenser cette perte de revenus.

Si le fonctionnaire relève du régime spécial, il pourra ainsi prétendre :

- à des indemnités de maladie s'il est inapte à l'exercice de toute fonction ;
- à une allocation d'invalidité temporaire (AIT), s'il est en état d'invalidité temporaire d'au moins 2/3 et s'il n'a pas ou plus droit aux indemnités de maladie.

Si le fonctionnaire relève du régime général, il pourra prétendre :

- aux indemnités journalières de maladie
- à une pension d'invalidité, sous réserve des mêmes conditions que celles exigées pour l'AIT.

À l'expiration des droits à congés maladie et dans la mesure où il est considéré comme étant involontairement privé d'emploi, l'agent en disponibilité d'office pour raison de santé peut également prétendre à l'ARE lorsque cette période de disponibilité n'est pas indemnisée (article 2 décret n°2020-741 du 16 juin 2020).

## Sous-titre 7      Terme

---

La réintégration est soumise à la vérification préalable par un médecin agréé et par le conseil médical de l'aptitude physique de l'agent à exercer des fonctions correspondant à son grade.

Au terme de la disponibilité d'office pour raison de santé, il est émis un des avis suivants :

### **Aptitude physique**

#### ***Si la disponibilité n'a pas duré plus de 6 mois :***

L'agent apte à reprendre un emploi est réintégré dans l'emploi qu'il occupait avant son congé de maladie.

#### ***Lorsque la disponibilité a dépassé 6 mois :***

L'agent est réintégré à la première vacance ou création d'emploi correspondant à son grade.

En l'absence d'emploi vacant, il sera réintégré en surnombre pendant 1 an dans sa collectivité.

À la fin de ce délai d'un an, en l'absence d'emploi correspondant à son grade, il est pris en charge par le centre de gestion ou le CNFPT, dans les mêmes conditions qu'un fonctionnaire dont l'emploi est supprimé.

Dès lors, il sera prioritaire pour être affecté dans un emploi correspondant à son grade auprès de sa collectivité d'origine.

Dans l'hypothèse où le fonctionnaire refuse successivement 3 propositions d'emploi, il peut être licencié après avis de la CAP compétente.

### **Inaptitude partielle**

Dans ce cas, l'avis du conseil médical peut préconiser :

- Un aménagement de poste
- Un reclassement

### **Inaptitude totale définitive**

À l'expiration de la durée de la disponibilité, si l'agent est reconnu inapte à l'exercice de toutes fonctions, il est admis à la retraite ou, s'il n'a pas droit à pension, il peut être licencié (article 19 décret n°86-68 du 13 janvier 1986).

## **Titre II Disponibilité d'office en attente de réintégration**

---

### **Sous-titre 1 Principe**

---

Le fonctionnaire peut être placé en disponibilité d'office à l'issue :

- d'un détachement
- d'un congé parental,
- d'une disponibilité sur demande
- d'une mise hors cadres,
- en l'absence d'emploi vacant
- en cas de refus de l'emploi proposé

### **Sous-titre 2 Durée**

---

Elle est attribuée par période de 3 ans maximum sous réserve de l'aptitude physique de l'agent.

### **Sous-titre 3 Renouvellement**

---

La durée est prorogée de plein droit jusqu'au troisième emploi proposé par la collectivité dans le ressort territorial du cadre d'emplois de l'agent.

### **Sous-titre 4 Terme**

---

Il peut être admis à la retraite ou licencié, s'il n'a pas le droit à pension.

# PARTIE X LES DÉTACHEMENTS

---

## Chapitre I Principe

---

Le détachement est la position administrative, d'un fonctionnaire **titulaire**, qui permet d'être placé, pour une durée déterminée, hors du corps ou cadre d'emploi d'origine tout en continuant à bénéficier, dans celui-ci, des droits à l'avancement et à la retraite.

Tous les corps et cadres d'emploi sont accessibles par détachement, même si le statut particulier ne le prévoit pas ou comprend des dispositions contraires.

Le détachement s'effectue entre corps et cadres d'emploi de même catégorie et de niveau comparable.

**Les possibilités de détachement sont les suivantes :**

- Détachement auprès d'une administration de l'État
- Détachement auprès d'une collectivité territoriale ou d'un établissement public (administratif ou industriel et commercial)
- Détachement auprès d'une entreprise publique ou d'un groupement d'intérêt public (GIP)
- Détachement auprès d'un établissement public relevant de la fonction publique hospitalière (FPH)
- Détachement auprès d'une entreprise privée assurant des missions d'intérêt général, (concession, affermage, gérance ou régie intéressée d'un service public d'une collectivité publique), sous réserve de l'approbation préalable, par la collectivité dont relève l'agent, du projet de contrat et de ses avenants éventuels
- Détachement auprès d'un organisme privé ou d'une association dont les activités favorisent ou complètent l'action d'une collectivité publique, sous réserve de l'approbation préalable, par la collectivité dont relève l'agent, du projet de contrat et de ses avenants éventuels,
- Détachement en cas de reclassement d'un fonctionnaire inapte à l'exercice de ses fonctions

Le détachement dans son cadre d'emplois est impossible, même pour occuper un emploi dans une autre collectivité.

## Chapitre II Durée

---

Il existe 2 types de détachement :

- Le détachement de courte durée : 6 mois maximum
- Le détachement de longue durée : 5 ans maximum

Il peut toutefois être renouvelé par périodes n'excédant pas 5 ans

## Chapitre III Demande

---

Il est prononcé sur la demande écrite du fonctionnaire titulaire.

Le détachement ne peut être prononcé d'office, sans demande au préalable de l'agent (sauf cas particulier du détachement d'office).

Avant de prendre sa décision, l'autorité territoriale d'origine devra procéder à un examen particulier de la demande de l'agent.

Le silence gardé pendant deux mois à compter de la réception de la demande du fonctionnaire vaut acceptation de cette demande

La décision de l'autorité territoriale prend la forme d'un arrêté soit de détachement soit de refus. L'autorité territoriale d'origine peut exiger le respect d'un délai maximal de préavis de trois mois. En cas d'accord de l'autorité territoriale d'origine, l'administration d'accueil prend, quant à elle, un arrêté de recrutement par voie de détachement.

## Chapitre IV Renouvellement

---

Le renouvellement du détachement obéit à la même procédure que la demande initiale de détachement de l'agent.

En conséquence, le fonctionnaire ne dispose d'aucun droit au renouvellement de son détachement, même s'il a été maintenu en détachement pendant une très longue période.

Toutefois, le refus du renouvellement doit se justifier par les nécessités du service.

À l'expiration du détachement, il est aussi possible d'intégrer définitivement l'administration d'accueil ou de le renouveler.

Toutefois, au terme d'une période de 5 ans de détachement, l'administration d'accueil a l'obligation de proposer à l'agent détaché, son intégration.

Le renouvellement du détachement ne peut intervenir que si l'agent refuse la proposition d'intégration, mais souhaite tout de même que son détachement soit renouvelé.

## Chapitre V Droits

---

Le fonctionnaire continue de bénéficier dans son corps ou cadre d'emploi d'origine de ses droits :

- à l'avancement,
- à la retraite.

## Chapitre VI Rémunération

---

L'agent bénéficie de la rémunération dans sa structure de détachement selon les modalités suivantes :

Équivalence de grade et à l'échelon comportant un indice égal ou, à défaut, immédiatement supérieur à celui dont l'intéressé bénéficie dans son grade d'origine

**En cas d'absence de grade équivalent** : classement dans le grade dont l'indice sommital est le plus proche de l'indice sommital du grade d'origine et à l'échelon comportant l'indice égal ou, à défaut, immédiatement supérieur à celui qu'il détient dans le grade d'origine

Conservation de l'ancienneté d'échelon acquise dans son précédent grade : dans la limite de l'ancienneté exigée pour une promotion à l'échelon supérieure et sous réserve que l'augmentation de traitement consécutive à son détachement n'excède pas celle qui aurait résulté d'un avancement d'échelon dans son grade d'origine ou à celle qui a résulté de sa promotion au dernier échelon lorsqu'il a déjà atteint l'échelon terminal de son grade d'origine

## Chapitre VII Terme

---

**À l'expiration du détachement de courte durée** ou lorsque le fonctionnaire stagiaire n'a pas été titularisé dans le cadre du détachement : l'intéressé est obligatoirement réintégré et réaffecté dans l'emploi qu'il occupait antérieurement

**À l'expiration d'un détachement de longue durée**, le fonctionnaire est réintégré dans son corps ou cadre d'emplois et réaffecté à la première vacance ou création d'emploi dans un emploi correspondant à son grade

relevant de sa collectivité ou de son établissement d'origine, sauf s'il est intégré dans le corps ou le cadre d'emplois de l'administration au sein de laquelle il est détaché.

Lorsqu'aucun emploi n'est vacant, le fonctionnaire est maintenu en surnombre, pendant un an, au sein de sa collectivité d'origine.

À l'issue de cette année de maintien en surnombre, si le fonctionnaire ne peut être réintégré et reclassé dans un emploi correspondant à son grade, il est pris en charge soit par le Centre de Gestion (catégories A, B, C), soit par le CNFPT (catégorie A+) jusqu'à ce qu'il soit recruté par une collectivité. L'agent a alors la priorité pour être affecté dans un emploi correspondant à son grade de la collectivité ou établissement d'origine.

Lorsque l'agent refuse le poste vacant proposé, il est alors placé en disponibilité d'office dans l'attente d'une vacance ou d'une création d'emploi relevant de son grade, afin de pouvoir être réintégré au sein de la collectivité. Le cas échéant, si l'agent refuse trois emplois correspondant aux missions de son grade, il est soit admis à la retraite à partir du moment où il a acquis ses droits à pension, soit, il est licencié.

**Il est possible de mettre fin au détachement avant la date de fin prévue** : à l'initiative de l'agent, de l'administration d'accueil ou d'origine.

Lorsque le détachement est interrompu à l'initiative de l'administration d'accueil ou d'origine, cette décision doit être motivée en droit et en fait.

# **PARTIE XI Les mises à disposition**

---

## **Chapitre I Principe**

---

La mise à disposition permet d'exercer ses fonctions, pour tout ou partie de son temps de service, auprès d'un autre employeur que l'administration de rattachement.

L'agent reste rattaché à son administration employeur pour ce qui concerne sa carrière et sa rémunération. L'agent (fonctionnaire ou contractuel en CDI) doit être en position d'activité.

Le fonctionnaire stagiaire ne peut pas être mis à disposition à l'exception des gardes champêtres et policiers municipaux.

## **Chapitre II Durée**

---

La mise à disposition peut être prononcée pour une durée maximale de 3 ans.

## **Chapitre III Demande**

---

La mise à disposition ne peut avoir lieu qu'avec l'accord de l'agent et après information de l'assemblée délibérante de la collectivité ou établissement.

La mise à disposition donne lieu à une convention de mise à disposition entre l'administration de rattachement et l'organisme d'accueil, puis à un arrêté de mise à disposition précisant le ou les organismes auprès desquels la mise à disposition est exercée et la quotité du temps de travail effectuée au sein de chacun d'eux.

## **Chapitre IV Renouvellement**

---

Elle peut être renouvelée par périodes de 3 ans maximum dans la limite de 10 ans au total.

## **Chapitre V Droits**

---

Le fonctionnaire continue de bénéficier de ses droits à avancements d'échelon et éventuellement des avancements de grade et de la promotion interne.

Il a droit aux mêmes congés que s'il exerçait dans son administration d'origine.

C'est l'administration ou organisme d'accueil qui accorde les congés annuels et les congés de maladie ordinaire (CMO).

## **Chapitre VI Rémunération**

---

Pendant votre mise à disposition, vous continuez d'être rémunéré par votre administration d'origine.

Vous pouvez percevoir un complément de rémunération par votre organisme d'accueil, selon les règles applicables aux personnels de cet organisme.

## Chapitre VII Terme

---

À la fin de votre mise à disposition, vous êtes réaffecté sur votre emploi antérieur dans votre service d'origine.

Si cela n'est pas possible, vous êtes réaffecté sur un emploi correspondant à votre grade.

La mise à disposition peut prendre fin avant la date prévue à votre demande ou à la demande de votre administration d'origine, ou de votre organisme d'accueil.

Votre convention de mise à disposition peut prévoir un délai de préavis.

Si vous êtes mis à disposition de plusieurs d'organismes, la fin de la mise à disposition peut s'appliquer vis-à-vis d'une partie seulement d'entre eux.

Dans ce cas, les autres organismes d'accueil sont informés de la fin anticipée de votre mise à disposition.

# Modification et retrait

---

Toute modification ou retrait du présent règlement doit faire l'objet d'un avis préalable du CST.

Toute clause du règlement qui deviendrait contraire aux dispositions légales et réglementaires applicables à la collectivité du fait de l'évolution de ces dernières serait par conséquent nulle de plein droit.

## **ENTRÉE EN VIGUEUR DU RÈGLEMENT**

Ce règlement entre en vigueur le 1<sup>er</sup> juillet 2025

Il a été préalablement affiché conformément aux dispositions du statut et du code général des collectivités territoriales.

Ce règlement a été validé en Comité Social Territorial en date du 03-06-2025 et a fait l'objet d'une approbation par l'organe délibérant en date du 30-06-2025.