

FICHE IX - Les absences

Afin de maintenir la continuité des services publics, tout octroi d'un aménagement de temps de travail, d'un congé ou d'un R.T.T. sera soumis au respect de l'obligation de continuité du service public et des nécessités de service.

Toute absence prévisible (congés annuels, récupération, autorisation spéciale d'absence...) doit faire l'objet d'une « demande de congés » visée par le responsable de service, le service des ressources humaines et la direction pour validation. Cette demande s'effectue soit sur le logiciel e-temptation, le SMD Ciril ou sur bon papier en fonction des services. Le document est disponible sur le serveur commun et auprès du service des ressources humaines. En cas de dématérialisation des procédures de demandes de congés annuels, un schéma d'autorisations sera mis en place.

Toute absence doit être signalée dans les plus brefs délais auprès du supérieur hiérarchique et justifiée dans un délai de 48 heures maximum auprès du service des ressources humaines.

Les congés annuels

Tout agent en activité a droit, pour une année de service accompli, du 1er janvier au 31 décembre, à un congé annuel rémunéré d'une durée égale à 5 fois le nombre de jours travaillés par semaine (5 semaines) :

- Qu'il soit fonctionnaire (stagiaire ou titulaire) ou agent contractuel,
- Et qu'il travaille à temps plein ou à temps partiel.

Exemples au prorata du temps travaillé pour le calcul des congés annuels

Temps de travail	Nombre de jours travaillés par semaine	Congés annuels
Temps plein (100%)	5 jours	25 jours (5 x 5 jours de travail par semaine)
Temps complet (100%)	4 jours	20 jours (5 x 4 jours de travail par semaine)
Temps partiel (80%)	4 jours	20 jours (5 x 4 jours de travail par semaine)
Temps partiel (90%)	4,5 jours	22,5 jours (5 x 4.5 jours de travail par semaine)
Temps partiel (50%)	2,5 jours	12.5 jours (5 x 2.5 jours de travail par semaine)

Certaines périodes sont considérées comme des périodes de service accompli et ne réduisent pas les droits à congés annuels. Il s'agit des :

- Tous les congés de maladie
- Le congé de maternité, le congé de paternité et le congé d'adoption
- Les congés de présence parentale
- Les congés de formation professionnelle, de validation des acquis d'expérience, congé pour bilan des compétences
- Les congés de formation syndicale
- Les congés d'accompagnement d'une personne en fin de vie
- Le congé pour siéger auprès d'une association ou d'une mutuelle
- Périodes d'instruction militaire ou d'activité dans la réserve opérationnelle

Les jours de congés supplémentaires ou jours de fractionnement

Lorsqu'un certain nombre de jours de congés est pris en dehors de la période allant du 1^{er} mai au 31 octobre, l'agent peut bénéficier de jours de congés supplémentaires.

Nombre de jours pris du 1 ^{er} novembre au 30 avril	Jours supplémentaires accordés
5	1
6	1
7	1
8	2
Plus de 8	2

Si l'agent travaille à temps partiel, aucune proratisation ne doit être effectuée, puisque ces jours sont attribués dans les mêmes conditions qu'aux agents travaillant à temps plein.

Les agents annualisés dont les congés sont établis et imposés par le responsable de pôle bénéficieront systématiquement des jours de fractionnement.

Durée calculée au prorata des services accomplis

Un agent n'ayant pas travaillé une année complète, sur la période de référence (du 1er janvier au 31 décembre), a droit à un congé annuel dont la durée est calculée au prorata des services accomplis.

Octroi des congés

Le calendrier des congés est établi par le responsable de pôle et/ou la direction générale, sous réserve des nécessités de service et après avoir pris connaissance des souhaits de l'ensemble des agents du pôle.

Les demandes de congés devront être déposées au moins 2 semaines à l'avance. Les congés peuvent être refusés pour raison de service.

Les agents annualisés doivent matérialiser leurs congés annuels sur leur planning annuel. Ceux-ci devront être pris pendant les périodes non-travaillées.

Les congés des agents des écoles (temps de travail annualisé) sont fixés entre le 14 juillet et le 5 août, entre le 25 et le 31 décembre et la 2ème semaine des vacances de printemps. Les autres périodes de vacances scolaires sont considérées comme du temps de récupération.

Dès lors qu'elle ne se fonde ni sur l'intérêt du service, ni sur les critères de priorité de choix des agents fixés par le décret du 26 novembre 1985, la décision de l'autorité territoriale d'imposer à un agent de prendre son congé annuel à des dates précises est illégale. En l'absence de motifs valables, l'autorité territoriale ne peut placer d'office en congés annuels un agent en instance de mutation.

Année de référence

Les congés dus pour une année civile, soit du 1^{er} janvier au 31 décembre, ne peuvent être cumulés et se reporter sur l'année suivante, une tolérance étant acceptée jusqu'au 31 janvier de l'année suivante. Il en est de même pour les jours de fractionnement.

Les jours restants, peuvent, à la demande de l'agent, faire l'objet d'un dépôt sur le Compte Epargne Temps. A défaut, ils sont définitivement perdus.

Il existe cependant des dérogations à ce principe : le congé maladie, le congé bonifié ou si l'autorité territoriale autorise ce report de manière exceptionnelle si elle l'estime nécessaire et si l'intérêt du service n'y fait pas obstacle.

Les agents en congé pour indisponibilité physique ont droit au report des congés non pris en raison de leur absence pour maladie ou maternité, dans la limite de 4 fois leur obligation hebdomadaire et pendant maximum 15 mois.

Interruption des congés de l'agent

Un congé annuel ne peut être interrompu par des autorisations d'absences pour enfant malade ou pour motif familial. Ainsi, un agent en congé annuel au moment de l'événement perd le droit au bénéfice des autorisations spéciales d'absence.

Si un congé maladie est octroyé pendant une période de congés annuels, ces derniers sont recredités au droit à congés de l'agent pour les seuls jours concernés par l'arrêt de travail. Les congés pourront être reprogrammés ultérieurement en suivant la procédure de demande de congés annuels habituelle.

Les autorisations spéciales d'absences permettant à un agent d'être libéré de ses obligations professionnelles à l'occasion d'un événement exceptionnel, elles ne peuvent se substituer à un congé annuel ou à un arrêt de travail pour maladie.

Indemnités de congés payés

Pour les fonctionnaires, les congés non pris ne peuvent en aucun cas être rémunérés sauf à leur départ en retraite pour les congés non pris du fait d'une indisponibilité pour maladie.

En cas de démission, celle-ci prend effet à la date fixée par l'autorité territoriale qui doit tenir compte des congés annuels, lesquels constituent un droit pour les agents.

Pour les contractuels, lorsque l'agent n'a pas pu du fait de l'administration, bénéficier de tout ou partie de ses congés annuels, son employeur est tenu de lui verser une indemnité compensatrice égale au 1/10^{ème} de la rémunération totale brute. (L'indemnité compensatrice ne peut pas être versée lorsque l'agent non titulaire licencié pour motif disciplinaire.)

Situation de l'agent pendant les congés annuels

L'agent a des droits :

- Droit à la rémunération, en principe l'agent conserve, durant la période de son congé, l'intégralité de son traitement
- Droit à l'avancement, l'agent titulaire conserve son droit à l'avancement d'échelon, de grade et son droit à la promotion interne
- Droit à la retraite, les congés annuels sont pris en compte pour la détermination du droit à pension et donnent lieu à versement des retenues et contributions auprès des différentes caisses de retraite.

L'agent a des obligations :

- Obligation de réserve, de discrétion professionnelle et de secret professionnel
- Interdiction d'exercer une activité privée lucrative de quelque nature que ce soit, sauf dérogations prévues par le décret 2007- 658 du 2 mai 2007

Le Compte Epargne Temps

Le compte épargne- temps permet de cumuler des jours de congés rémunérés, à repos compensateur ou à ARTT sur plusieurs années (décret 2004-878 du 26 août 2004 et décret 2010-531 du 20 mai 2010, circulaire n°10.007135 du 31 mai 2010).

Il est ouvert à la demande de l'agent titulaire ou contractuel employé de manière continue ayant accompli au moins un an de service (les stagiaires ne sont pas concernés). La collectivité doit, annuellement, informer l'agent des droits épargnés et consommés.

Le compte épargne-temps est alimenté dans la limite de 60 jours cumulés par le report :

- De congés annuels au-delà des 20 jours par an à prendre obligatoirement,
- Des jours de réduction du temps de travail (RTT).

La demande d'alimentation du compte doit être faite au plus tard au 31 janvier N+1 pour les congés de l'année N.

Lors d'une mutation, le C.E.T. fera l'objet d'une convention de transfert avec la collectivité d'accueil.

Les congés pris au titre du compte épargne temps sont assimilés à une période d'activité et sont rémunérés en tant que telle. Pendant ces congés, l'agent conserve, notamment, ses droits à avancement et à retraite.

En cas de décès de l'agent, les jours épargnés sur le C.E.T donnent toujours lieu à une indemnisation de ses ayants droit et ce même si la collectivité n'a pas délibéré pour la monétisation. Le nombre de jours accumulés sur le compte épargne temps est multiplié par le montant forfaitaire correspondant à la catégorie à laquelle appartenait l'agent au moment de son décès.

Le don de jours de repos à un collègue, parent d'un enfant gravement malade

Tout agent peut anonymement, à sa demande, renoncer sans contrepartie à tout ou partie de ses jours de repos non-pris, qu'ils aient été affectés ou non sur un CET, au bénéfice d'un autre agent, relevant du même employeur, et dont l'enfant de moins de 20 ans est gravement malade (justificatif médical permettant de juger de la gravité de la maladie à fournir).

Les jours d'ARTT et les jours de congé au-delà du 20^{ème} jour ouvré sont concernés.

L'aménagement et réduction du temps de travail (ARTT)

Les collectivités ont négocié un protocole d'accord ARTT suite à la mise en place des 35 heures.

L'octroi de journée d'ARTT est lié à la notion de travail effectif. Par conséquent, tout arrêt maladie imputable ou non au service ne génère pas de droit ARTT. Dans le prolongement de la jurisprudence du Conseil d'Etat, la cour administrative d'appel de Marseille a jugé qu'il en est de même s'agissant des congés de paternité, de maternité, d'adoption, d'accompagnement d'une personne en fin de vie ou encore des congés pour événements familiaux.

Concernant les agents exerçant des missions susceptibles d'être soumis à une annualisation du temps de travail avec un planning établi par le responsable de service après accord de la direction, leur temps de travail sera basé sur 1607 heures annuelles et intègrera la journée solidarité. Ils ne bénéficient donc pas de RTT.

Les agents, qui ne sont pas soumis à l'annualisation du temps de travail, suivent un cycle hebdomadaire de 37,5 heures, 36,5 heures ou 35 heures, en fonction du rythme choisi pour respectivement 5 jours, 4,5 jours ou 4 jours de travail (voir la fiche « Le temps de travail »).

L'agent soumis à ce cycle de travail devra effectuer une moyenne de 37,5 heures par semaine, dépassant une moyenne hebdomadaire de 35 heures bénéficiera de 14 jours d'ARTT comme suit :

Durée hebdomadaire de travail effectif	Nombre de jours ARTT par an après retrait de la journée de solidarité							
	39 h	38h30	38 h	37h30	37 h	36h30	36 h	35 h
Temps complet	22	19	17	14	11	8	5	0

Les modalités de prise de jours d'ARTT sont identiques à celles des congés annuels.

L'autorité territoriale se réserve la possibilité de fixer des jours de RTT imposés (maximum la moitié des jours dont bénéficie l'agent) correspondant aux ponts (avant ou après un jour férié).

Les jours d'ARTT non pris au cours d'une année ne sont pas reportés l'année suivante. Les jours d'ARTT qui n'auront pas été pris au 31 décembre (tolérance jusqu'au 31 janvier N+1), pourront, à la demande de l'agent, être versés avant le 31 janvier N+1 au Compte Epargne Temps ou seront définitivement perdus.

Les jours d'ARTT non pris et non épargnés au départ de l'agent seront définitivement perdus et ne pourront faire l'objet d'une indemnisation.

Les congés pour raisons de santé, qui ne génèrent pas de droit à RTT, viendront réduire à due proportion le nombre de jours d'ARTT acquis annuellement (1 jour par période calculée en fonction du quotient de réduction). (diminution de ½ jour pour 15 jours calendaires d'arrêt consécutifs).

$$\text{Calcul du quotient de réduction} = \frac{\text{nombre annuel de jours travaillés (228 jours)}}{\text{nombre de jour d'ARTT dont bénéficie l'agent (avant retrait de la journée de solidarité)}}$$

Exemple de calcul :

Rythme de travail	Quotient de réduction	Application
37,5H	15,2	diminution de 1 jour pour 15 jours calendaires d'arrêt consécutifs ou non
36,5H	25,3	diminution de 1 jour pour 25 jours calendaires d'arrêt consécutifs ou non

Les récupérations

Les agents **titulaires** travaillent sur la base d'un forfait de 1607h par an. Si ce forfait est dépassé, tout agent peut demander de récupérer ses heures après avis du responsable du service et en informant, au préalable, le service des ressources humaines de la collectivité. (voir **les conditions dans la** fiche « Le temps de travail »)

Les retards

Sont considérés comme des retards, les situations où :

- l'agent disposant d'horaires de travail fixes arrive sur le lieu de travail après l'heure prévue de commencement du travail
- l'agent disposant d'horaires variables et obligatoires, arrive sur le lieu de travail après le commencement de la plage horaire obligatoire

Dans le cas d'un retard, le temps de travail non effectué devra être réalisé dans les plus brefs délais.

En cas de retards répétés, non justifiés, l'agent peut faire l'objet de sanctions.

Tout retard doit être signalé dans les plus brefs délais, et justifié auprès du supérieur hiérarchique.

~~L'agent en retard est tenu rattraper ce temps de travail. Si l'agent a des retards répétés non justifiés, il pourra être rappelé à l'ordre et faire l'objet de sanctions.~~

~~Tout retard doit être signalé dans les plus brefs délais, et justifié auprès du supérieur hiérarchique.~~

Les sorties pendant les heures de travail

Les agents ne peuvent quitter leur lieu de travail pendant les heures de service sauf autorisation expresse de leur supérieur hiérarchique.

Le départ d'un agent avant l'heure fixée se fait sous sa responsabilité, après accord du responsable de service et après en avoir averti le service des ressources par écrit (mail ou courrier).

Le temps de travail non effectué sera à récupérer.

Les autorisations spéciales d'absence (ASA)

L'agent peut, à sa demande, bénéficier d'autorisations spéciales d'absence pour événements familiaux et ainsi d'être libéré de ses tâches professionnelles pour répondre à un besoin familial.

Ces autorisations spéciales d'absences sont décomptées, sauf exception dûment autorisée, au jour et moment de l'évènement en jours calendaires ouvrables continus (du lundi au samedi sauf jours fériés). L'autorisation spéciale d'absence ne prévaut pas sur un congé, quelque soit sa nature (annuel, maladie...) ou un jour de repos hebdomadaire et ne donne pas de droit supplémentaire de report de son bénéfice.

Une autorisation d'absence peut être refusée si les nécessités de service l'exigent.

L'agent peut, à sa demande, bénéficier d'autorisations spéciales d'absence pour raisons syndicales ou pour événements familiaux.

En cas d'autorisation spéciale d'absence, le justificatif, s'il ne peut être fourni au moment de la demande, devra être fourni dès le retour de l'agent et au maximum dans les 8 jours suivant l'évènement. A défaut, l'autorisation spéciale d'absence sera requalifiée en congé annuel ou journée de RTT.

L'agent devant participer à une session d'assises en tant que juré bénéficiaire, sur présentation de sa convocation, d'une autorisation d'absence de droit. L'indemnité supplémentaire de séance peut être déduite de sa rémunération sachant que le traitement est maintenu pendant la session.

La liste des ASA est jointe en annexe.

La maternité

- Heure grossesse

Les femmes enceintes peuvent bénéficier d'une autorisation d'absence à compter de leur troisième mois de grossesse, dans la limite d'une heure journalière, selon les conditions fixées par la circulaire ministérielle FPPA 9610038 C du 21 mars 1996. Ces heures ne sont pas cumulables entre elle sur une période donnée.

- Examens obligatoires :

Les agents de la fonction publique territoriale bénéficient d'une autorisation d'absence de droit pour se rendre aux examens médicaux obligatoires antérieurs ou postérieurs à l'accouchement.

Le conjoint de la femme enceinte (mariage, PACS ou vie maritale) bénéficie également d'une autorisation d'absence pour se rendre à trois de ces examens médicaux au maximum (loi n°2014-873 du 4 août 2014).

- L'allaitement :

La circulaire FP/4 n° 1864 du 9 août 1995 relative au congé de maternité ou d'adoption et aux autorisations d'absence liées à la naissance pour les fonctionnaires et agents de l'État précise que demeurent applicables les dispositions de l'instruction n° 7 du 23 mars 1950 prises pour l'application des dispositions du statut général des fonctionnaires relatives aux congés annuels et autorisations exceptionnelles d'absence.

Ces dispositions prévoient qu'« il n'est pas possible, en l'absence de dispositions particulières, d'accorder d'autorisations spéciales aux mères allaitant leur enfant, tant en raison de la durée de la période d'allaitement que de la fréquence des absences nécessaires. Toutefois, les administrations possédant une organisation matérielle appropriée à la garde des enfants devront accorder aux mères la possibilité d'allaiter leur enfant. À l'instar de la pratique suivie dans certaines entreprises, les intéressées bénéficieront d'autorisations d'absence, dans la limite d'une heure par jour à prendre en deux fois ». La circulaire précitée du 9 août 1995 précise cependant que des facilités de service peuvent être accordées aux mères en raison de la proximité du lieu où se trouve l'enfant (crèche, domicile voisin, etc.). D'une façon générale, c'est au chef de service de l'agente concernée d'accorder ou non des autorisations d'absence pour allaitement, en considération d'éléments géographiques (proximité du lieu où se trouve l'enfant) mais aussi en fonction des nécessités du service public et de l'organisation du service auquel appartient l'agente concernée.

- Le congé maternité :

Conformément à la législation de la sécurité sociale :

	Nombre total de semaines accordées	Nombre de semaines prénatales accordées	Nombre de semaines postnatales accordées
Premier enfant	16 semaines	6 semaines (mais possibilité de reporter 4 semaines maximum sur la période postnatale)	10 semaines
Déjà 2 enfants à charge (au sens des allocations familiales) ou mise au monde de 2 enfants précédemment	26 semaines	8 semaines (mais possibilité d'atteindre 10 semaines)	18 semaines
Naissance multiple de 2 enfants	34 semaines	12 semaines	22 semaines
Naissance multiple > 2 enfants	46 semaines	24 semaines	22 semaines

En cas de problème de santé et sur présentation d'un certificat médical, le congé prénatal peut être augmenté de 2 semaines et le congé postnatal de 4 semaines. Si l'accouchement est retardé par rapport à la date prévue, le retard est pris en compte au titre du congé de maternité.

Dans le cas d'un accouchement prématuré après le 181^{ème} jour (6 mois), le congé est reporté sur la période postnatale. En revanche, l'accouchement prématuré avant le 181^{ème} jour de grossesse appelle un congé maladie sauf si l'enfant est né viable : dans ce cas la totalité du congé maternité s'applique.

Les congés maternité comportent le versement de la totalité du traitement et sont assimilés à des périodes d'activité. Les agents autorisés à exercer à temps partiel sont rétablis, durant leurs congés de maternité, dans les droits des agents exerçant à temps plein. A l'expiration du congé, le fonctionnaire est réaffecté de plein droit dans son ancien emploi, ou un emploi équivalent, le plus proche de son dernier lieu de travail.

L'**adoption** est assimilée à une naissance. La durée du congé d'adoption est alors identique à celle du congé maternité.

Le congé parental

Le congé parental est assimilé à une position statutaire. Il permet à une mère et/ou un père de se consacrer à leur enfant à la suite d'une naissance ou de l'adoption d'un enfant n'ayant pas encore atteint l'âge de la fin de l'obligation scolaire (16 ans).

La demande doit être formulée 2 mois avant le début du congé.

La durée du congé est de 6 mois renouvelable jusqu'au troisième anniversaire de l'enfant si le congé a été accordé après une naissance. En cas d'adoption, et si l'âge d'arrivée au foyer de l'enfant est de plus de 3 ans, la durée maximum du congé est limitée à un an. Chaque renouvellement doit être demandé 2 mois avant expiration.

Chaque naissance ou chaque adoption ouvre droit à un congé.

Pendant le congé parental, le fonctionnaire ne perçoit pas de rémunération et n'acquiert pas de droits à pension de retraite. En revanche, il conserve ses droits à avancement d'échelon en totalité la première année et ensuite pour l'équivalent de la moitié de la durée du congé.

A l'issue du congé, la réintégration intervient de plein droit. Dans certains cas l'agent peut solliciter une réintégration anticipée.

Le fonctionnaire en congé parental peut percevoir l'allocation parentale d'éducation (APE), prestation familiale CAF attribuée à partir du second enfant.

Le congé paternité

Il est accordé sur demande du père pour 25 jours calendaires dont 4 jours qui doivent être pris immédiatement à la suite du congé de naissance ou pour 32 jours en cas de naissances multiples dont 4 jours qui doivent être pris immédiatement à la suite du congé de naissance.

Le congé peut être fractionné, c'est-à-dire être pris en plusieurs périodes. Le congé doit alors être pris en 2 périodes d'une durée minimale de 5 jours chacune.

Ces jours se décomptent dimanches et jours non travaillés compris. Ils s'ajoutent aux autorisations spéciales d'absence de 4 jours. Il doit débiter dans les 6 mois qui suivent la naissance.

Durant le congé de paternité, le traitement est maintenu par la collectivité qui perçoit en contrepartie une prestation familiale de la CNRACL pour les agents titulaires. Les agents contractuels seront indemnisés par la CPAM. A l'expiration du congé, l'agent est réaffecté de plein droit dans son ancien emploi, ou un emploi équivalent, le plus proche de son dernier lieu de travail.

Le congé de présence parentale

Il permet au père et/ou à la mère de se consacrer à son enfant lorsque la maladie, l'accident ou le handicap d'un enfant à charge présente une particulière gravité rendant indispensable une présence soutenue de sa mère ou de son père et des soins contraignants.

Le congé de présence parentale intervient de droit. Sa durée, fractionnable, est au maximum de 310 jours ouvrés au cours d'une période de 36 mois. Pendant le congé, le fonctionnaire ne perçoit pas de rémunération et n'acquiert pas de droits à pension de retraite. En revanche, les jours de congé de présence parentale sont assimilés à des jours d'activité à temps plein pour la détermination des droits à avancement, à promotion et à formation.

A l'issue du congé, la réintégration intervient de plein droit. Le fonctionnaire est réaffecté dans son ancien emploi. Dans le cas où celui-ci ne peut lui être proposé, il est affecté dans un emploi le plus proche de son dernier lieu de travail. S'il le demande, il peut également être affecté dans un emploi le plus proche de son domicile.

Le fonctionnaire en congé de présence parentale peut percevoir l'allocation de présence parentale (APP), prestation familiale CAF attribuée sans condition de revenus.

Le congé de solidarité familiale

Il concerne les situations où un agent public, titulaire ou non, a la nécessité de se rendre disponible pour accompagner un proche en fin de vie.

Ce congé est accordé de plein droit, sur demande de l'agent, lorsqu'un ascendant, un descendant, un frère, une sœur, une personne partageant le même domicile ou l'ayant désigné comme sa personne de confiance, souffre d'une pathologie mettant en jeu le pronostic vital ou est en phase avancée ou terminale d'une affection grave et incurable, qu'elle qu'en soit la cause.

Le congé de solidarité familiale n'est pas rémunéré. Il est accordé soit pour une période maximale de trois mois, renouvelable une fois, soit par périodes fractionnées d'au moins 7 jours consécutifs, dont la durée cumulée ne peut être supérieure à 6 mois, ou bien sous forme d'un service à temps partiel à 50%, 60%, 70% ou 80% pour une période maximale de 3 mois renouvelable une fois.

La durée de ce congé est assimilée à une période de service effectif. Elle ne peut être imputée sur la durée du congé annuel.

Durant le congé l'agent bénéficie de l'allocation journalière d'accompagnement d'une personne en fin de vie, prestation relevant du code de la sécurité sociale et qui peut être attribuée pour une durée maximale de 21 jours.

Les cures

La cure thermale peut faire l'objet d'un congé de maladie sous réserve de faire parvenir un certificat du médecin traitant à la collectivité. A défaut, Le fonctionnaire territorial bénéficie, à sa demande, d'un congé annuel ou d'une période de disponibilité pour convenances personnelles pour suivre une cure thermale à une date compatible avec les nécessités de la continuité du service public.

Le droit syndical

Tout agent a droit à une information d'une heure par mois organisée par un syndicat représentatif (possibilité de regrouper les heures).

Les représentants syndicaux bénéficient d'aménagements dans leurs horaires et services afin de remplir leur mission. Les autorisations spéciales d'absence permettent à des agents qui continuent à remplir leur fonction, de s'absenter pour exercer leurs missions syndicales :

- Autorisations spéciales d'absence pour siéger au sein des organismes paritaires statutaires, comprenant la durée de réunion, le délai de route, le temps de préparation égal à celui de la réunion.
- Autorisations spéciales d'absence pour participer à des congrès ou à des réunions d'organismes directeurs à un niveau au moins départemental : 10 jours par an et par agent mandaté à un niveau national, 20 jours par an et par agent mandaté à un niveau international et 20 jours par an et par agent mandaté pour participer aux réunions des organismes directeurs des instances départementales, interdépartementales et régionales.
- Autorisations spéciales d'absence pour les réunions des organismes directeurs de sections locales : un contingent global de 1 heure pour 1 000 heures travaillées est déterminé dans chaque collectivité disposant d'un CT.

Les décharges d'activité de service permettent aux organisations syndicales de disposer d'un crédit d'heures librement utilisables pour l'administration et l'animation courante d'une section syndicale.

De plus, un fonctionnaire territorial peut être mis à disposition d'une organisation syndicale pour y exercer à titre permanent.

Le droit de grève

Le préavis de grève doit être déposé par une organisation syndicale représentative et être transmis par écrit à l'autorité territoriale 5 jours francs avant le début de la grève. Le préavis doit indiquer le motif de la grève, sa date, l'heure de début et sa durée. Le délai du préavis doit être mis à profit pour négocier.

L'exercice du droit de grève par un agent a pour conséquence l'absence de service fait, donc l'absence de rémunération. Le préalable à la retenue sur salaire est l'exacte constatation du fait de grève, qui doit être manifeste et ne pas comporter d'appréciation sur le comportement de l'agent.

La jurisprudence considère que la retenue à opérer sur le traitement d'un agent gréviste doit être strictement proportionnelle à la durée effective de l'arrêt de travail. Le calcul est fondé sur un équivalent de 1/30^{ème} du salaire mensuel par jour de grève. La retenue s'applique à l'ensemble des éléments de rémunération, salaires et compléments, à l'exception du supplément familial de traitement.

AUTORISATIONS SPECIALES D'ABSENCE

Les Autorisations Spéciales d'Absences (ASA) doivent inclure le jour de l'évènement, le précéder ou le suivre immédiatement. Elles ne constituent pas un droit mais une mesure de bienveillance soumise à l'appréciation de l'autorité territoriale et aux nécessités de service.

Il n'y a pas de report possible, ce ne sont pas des congés supplémentaires.

Ces autorisations d'absence pourront être augmentées d'une journée si l'évènement (mariage, décès, concours) suppose un déplacement de plus de 300 kms aller.

Evènements	Personne concernée	Nb de jour ouvrable accordé	Justificatifs à fournir
Mariage ou PACS (ASA pour l'un ou l'autre des évènements – non cumulatif sur une même année civile)	Agent	5 jours	Acte de mariage ou récépissé de l'enregistrement du PACS ou livret de famille
	Enfant (de l'agent ou du conjoint)	3 jours	
	Ascendants (père, mère, grand-père, grand-mère...) et collatéraux des ascendants (frère, sœur, oncle, tante, neveu, nièce, cousin(e) germain(e), beau-frère, belle-sœur...) en ligne directe de l'agent ou du conjoint	1 jour	
Naissance et adoption		Congé de naissance de 3 jours ouvrables + Période obligatoire de congé de paternité et d'accueil de l'enfant de 4 jours calendaires + Période fractionnée de congé de paternité et d'accueil de l'enfant de 21 jours calendaires	Acte de naissance ou décision de justice
Maladie très grave / accident grave / hospitalisation	Conjoint, enfant (de l'agent ou du conjoint)	5 jours par année civile	Certificat médical justifiant de la gravité ou bulletin d'hospitalisation
	Père, mère Beau-père, belle-mère	3 jours par année civile	
Garde d'enfant malade	Enfant de l'agent ou du conjoint de 16 ans au plus (pas de limite d'âge pour les personnes handicapées)	6 jours pour un temps complet (obligations hebdomadaires plus 1 jour - quel que soit le nombre d'enfants) 12 jours (2 fois les obligations hebdomadaires plus 2 jours) si : - agent assumant seul la charge d'un enfant, - agent dont le conjoint est à la recherche d'un emploi, - agent dont le conjoint ne bénéficie d'aucune autorisation d'absence rémunérée pour soigner un enfant.	Certificat médical
Décès	Conjoint, enfant (de l'agent ou du conjoint), père, mère	5 jours	Acte de décès
	Beau-père, belle-mère, gendre, belle-fille	3 jours	
	Frère, sœur, beau-frère, belle-sœur	2 jours	
	Grands-parents, petits-enfants et autres collatéraux des ascendants (oncle, tante, neveu, nièce, cousin(e) germain(e)...) en ligne directe de l'agent ou du conjoint	1 jour (le jour des obsèques)	
	Collègue de travail	Autorisation accordée le temps de obsèques par le responsable du service dans le respect des nécessités de service	
Concours ou examen professionnel	Agent	Le jour des épreuves	Convocation
Rentrée scolaire	Enfant de l'agent ou du conjoint de 16 ans au plus (pas de limite d'âge pour les personnes handicapées)	Aménagement horaire pour permettre de faire la rentrée scolaire dans le respect des nécessités de service Récupération ou congé au-delà d'une heure d'absence	

Accusé de réception en préfecture
086-24860447-20241203-CC-2024_12_458-DE
Date de télétransmission : 12/12/2024
Date de réception préfecture : 12/12/2024