

DIRECTION GÉNÉRALE DE LA CONCURRENCE,
DE LA CONSOMMATION ET DE LA RÉPRESSION DES FRAUDES
59, BD VINCENT AURIOL TÉLÉDOC 211
75703 PARIS CEDEX 13

Réf : PCMIG2004-01.doc

Affaire suivie par : C. Van Praet / S. Petipa Orlange
Bureau : G1 - Personnel
Téléphone : 01 44 97 32 58
Télécopie : 01 44 97 30 34
Mél. : g1@dgccrf.finances.gouv.fr

D.G. 14	T.P	N.A.F. / C.P.F
Congés et autorisations d'absence		

PARIS, LE 21 JUILLET 2004

La PCMNS2005-19 du 8/03/2005
modifie et annule le chapitre « 7.2.1.1
Facilités de service accordées aux
agents candidats à des élections » de
l'instruction générale PCM n° 2004-01
du 21 juillet 2004

Instruction générale PCM n°2004-01
relative aux congés et autorisations d'absence
(NON COMMUNICABLE)

La présente instruction générale rappelle les règles applicables aux congés et autorisations d'absence des personnels de la D.G.C.C.R.F.

Elle concerne l'ensemble des congés et autorisations d'absence prévues par les textes en vigueur (congés annuels et jours ARTT, congés bonifiés, congés et autorisations d'absence pour raison de santé, congés et autorisations d'absence liés à la naissance ou l'adoption, congés et autorisations d'absence pour raisons familiales ou personnelles, formation, participation à la vie civique et civile, disponibilité pour raisons personnelles ou congé sans traitement, congé en fin d'activité).

Elle est applicable à tous les agents quel que soit leur statut (titulaires, stagiaires, contractuels) et leur régime administratif (activité, mise à disposition, détachement).

La présente instruction générale remplace l'instruction générale PCM n°1997-2 du 8 décembre 1997 et ses mises à jour successives.

Le Directeur Général

Guillaume CERUTTI

Principes généraux

Tout agent de la DGCCRF, fonctionnaire ou non, a droit, pour une année de service accompli du 1^{er} janvier au 31 décembre, à un congé annuel avec traitement d'une durée égale à 5 fois ses obligations hebdomadaires de service ; celles-ci sont appréciées en nombre de jours effectivement ouverts.

A ces jours, s'ajoutent dans les mêmes conditions, des jours ARTT, dont le nombre est fonction de la durée hebdomadaire de travail effectivement réalisée.

Par ailleurs, pour répondre à certaines situations particulières, les agents peuvent bénéficier, si les exigences du service le permettent, **d'autorisations d'absence** prévues par des textes spécifiques, de **congés spéciaux**, rémunérés ou non rémunérés, ou être placés dans une **position statutaire particulière**.

Enfin, des autorisations d'absence, autres que celles prévues dans la présente instruction, pourront être exceptionnellement accordées en application de la jurisprudence du Conseil d'État, selon laquelle « *tout chef de service tire de cette qualité, à l'égard de tous les agents placés sous son autorité, le pouvoir d'apprécier si l'octroi d'une autorisation d'absence est ou non compatible avec les nécessités du fonctionnement normal du service dont il a la charge* », (Arrêt du Conseil d'État du 12 février 1997, n° 125893 – Mlle HENNY). Ces autorisations d'absence ne pourront être accordées qu'en fonction des nécessités de service et sur présentation d'un justificatif.

Les droits des agents non titulaires et des stagiaires ne font pas l'objet d'un chapitre particulier. Leurs droits sont identiques aux autres agents, sauf exceptions prévues dans la présente instruction.

Instruction générale relative aux congés et autorisations d'absence

SOMMAIRE

1- Congés annuels et jours ARTT

- 1.1. Congés annuels
- 1.2. Jours ARTT
- 1.3. Règles de gestion et calendrier des congés annuels et jours ARTT
- 1.4. Compte épargne temps

2- Congés bonifiés

- 2.1. Définition
- 2.2. Conditions d'octroi
- 2.3. Procédure d'octroi
- 2.4. Prise en charge des bagages
- 2.5. Feuille de déplacement

3- Congés et autorisations d'absence pour raison de santé

- 3.1. Congé ordinaire de maladie
- 3.2. Congé de longue maladie
- 3.3. Congé de longue durée
- 3.4. Dispositions communes aux congés de longue maladie et de longue durée
- 3.5. Mi-temps thérapeutique
- 3.6. Congé pour cure thermale
- 3.7. Autorisations d'absence accordées au fonctionnaire cohabitant avec une personne atteinte de maladie contagieuse
- 3.8. Autorisations d'absence pour examens médicaux
- 3.9. Disponibilité pour raisons de santé

4- Congés et autorisations d'absence liés à la naissance ou l'adoption

- 4.1. Congé de maternité et congé supplémentaire pathologique
- 4.2. Autorisations d'absence liées à la grossesse et à la naissance
- 4.3. Congé d'adoption
- 4.4. Congé supplémentaire de naissance ou d'adoption
- 4.5. Congé de paternité
- 4.6. Temps partiel accordé de plein droit à l'occasion de chaque naissance ou d'adoption
- 4.7. Disponibilité en vue de l'adoption d'un enfant dans un DOM, TOM ou à l'étranger
- 4.8. Congé parental

5- Congés et autorisations d'absence pour raisons familiales ou personnelles

- 5.1. Congé de présence parentale
- 5.2. Temps partiel accordé de plein droit pour donner des soins à son conjoint, à un enfant à charge ou à un ascendant
- 5.3. Congé d'accompagnement d'une personne en fin de vie
- 5.4. Autorisations d'absence pour événements de famille autre que celle accordées à l'occasion d'une naissance (mariage, PACS, décès.....)
- 5.5. Autorisations d'absence pour soigner un enfant malade ou en assurer momentanément la garde
- 5.6. Autorisations d'absence accordées aux parents d'enfants gravement handicapés
- 5.7. Autorisations d'absence accordées aux parents d'élèves
- 5.8. Autorisations d'absence accordées pour accompagner un enfant à « l'arbre de Noël » du Ministère et au départ et à l'arrivée des colonies de vacances
- 5.9. Autorisations d'absence accordées à l'occasion d'une nouvelle affectation.
- 5.10. Disponibilité accordée de droit
- 5.11. Autorisation d'absence pour fêtes ou cérémonies religieuses en dehors des fêtes légales

6- Formation

- 6.1. Congé de formation professionnelle
- 6.2. Congé de formation des cadres et animateurs pour la jeunesse
- 6.3. Décharges d'activité pour préparation aux concours et examens professionnels
- 6.4. Participation aux concours et examens professionnels
- 6.5. Facilités accordées aux formateurs
- 6.6. Disponibilité pour effectuer des études ou recherches présentant un caractère d'intérêt général

7- Participation à la vie civique et civile

- 7.1. Congé et autorisations d'absence à titre syndical
- 7.2. Autorisations d'absence liées à l'exercice d'un mandat.
- 7.3. Autres autorisations d'absence

8- Disponibilité pour raisons personnelles ou congé sans traitement

- 8.1. Disponibilité pour suivre des études ou recherches présentant un intérêt général
- 8.2. Disponibilité pour convenances personnelles
- 8.3. Disponibilité pour créer ou reprendre une entreprise
- 8.4. Congé sans traitement pour les agents non titulaires

9- Congés en fin d'activité

- 9.1. Cessation progressive d'activité
- 9.2. Congés de fin d'activité

1. CONGES ANNUELS ET JOURS ARTT

1.1 Congés annuels

1.1.1 Bénéficiaires

1.1.2 Durée du congé annuel

1.1.2.1 Dispositions générales

1.1.2.2 Cas particuliers :

1.1.2.2.1 Agent arrivant ou quittant le service en cours d'année

1.1.2.2.2 Fonctionnaire réintégré après détachement ou mise à disposition

1.1.2.2.3 Agent en congés de maladie

1.1.2.2.4 Agent âgé de moins de vingt et un ans

1.1.2.2.5 Agent travaillant à temps partiel

1.2 Jours ARTT

1.2.1 Détermination du nombre de jours

1.2.2 Bénéficiaires

1.3 Règles de gestion et calendrier des congés annuels et jours ARTT

1.3.1 Règles de gestion

1.3.2 Calendrier

1.3.3 Cas particulier des stagiaires

1.3.4 Jours fériés

1.4 Compte Épargne Temps

1.4.1 Ouverture du CET

1.4.2 Alimentation du CET

1.4.3 Utilisation du CET

TEXTES DE BASE APPLICABLES

- Loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires (J.O. du 14/07/1983, p. 2174 art.21)
- Loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État (J.O. du 12/01/1984, p. 271, art.34-1)
- Décret n° 84-972 du 26 octobre 1984 relatif aux congés annuels des fonctionnaires de l'État (J.O. du 01/11/1984, p. 3407)
- Décret n°2000-815 du 25 août 2000 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la Fonction publique de l'État (J.O. du 29/08/2000, p. 13301)
- Décret n° 2002-634 du 29 avril 2002 relatif à la création du compte épargne temps (J.O. du 30/04/2002, p. 7786)
- Arrêté du 3 mars 2003 relatif aux règles d'ouverture, de fonctionnement et de suivi du compte épargne temps au Ministère de l'économie, des finances et de l'industrie (J.O. du 26/03/2003, p. 5353)
- Instruction ministérielle du 7 mars 2003 relative à la mise en œuvre du compte épargne temps au Ministère de l'économie, des finances et de l'industrie
- Note PCM n° 2003-13 du 1^{er} avril 2003 relative à la mise en œuvre du compte épargne temps

1. CONGES ANNUELS ET JOURS ARTT

1.1 CONGES ANNUELS

1.1.1 Bénéficiaires

Tout agent a droit, dans les conditions et sous les réserves précisées ci-dessous, pour une année de service accompli du 1^{er} janvier au 31 décembre, à un congé annuel dont la durée est définie par décret.

Sont considérés comme service accompli pour l'application de ces dispositions :

- les congés de maladie, de longue maladie, de longue durée,
- les congés pour maternité, pour adoption, congés de paternité,
- les congés de formation professionnelle,
- les congés pour formation syndicale,
- les congés pour participation aux activités de jeunesse et d'éducation populaire,
- les périodes d'instruction militaire obligatoires,
- les congés d'accompagnement d'une personne en fin de vie,
- les congés pour siéger comme représentant d'une association ou d'une mutuelle dans une instance législative ou réglementaire auprès d'une autorité de l'État.

Loi n°84-16 du
11/01/1984
(art. 34 et 53)

Décret n° 84-972 du
26/10/1984
(art.1)

Les chefs de service territorial et, le cas échéant, leur intérimaire, demandent une autorisation de congé au préfet. Préalablement, ils transmettent à l'administration centrale (bureau du personnel) selon la périodicité prévue dans chaque unité, le planning prévisionnel de leurs absences. Les congés du directeur de la DNECCRF et du directeur des laboratoires sont accordés par le directeur général. Le directeur de l'école et le directeur du service informatique demandent leurs congés au sous directeur chargé de la gestion.

NS n°2002-31 du
29/03/2002

Les chefs d'établissement des laboratoires et, le cas échéant, leur intérimaire, demandent une autorisation de congé annuel au directeur du Service à compétence nationale. Préalablement, ils lui transmettent selon la périodicité prévue dans chaque établissement, le planning prévisionnel de leurs absences.

NS n°2002-31 du
29/03/2002

1.1.2 Durée du congé annuel

1.1.2.1 Dispositions générales

Pour une année de service accomplie du 1^{er} janvier au 31 décembre, la durée du congé annuel est égale à 5 fois les obligations hebdomadaires de service, soit 25 jours ouvrés pour un agent travaillant à temps plein.

Décret n° 84-972 du
26/10/1984

Ces obligations sont appréciées en nombre de jours effectivement ouverts.

Un jour de congé supplémentaire (jour de fractionnement) est attribué à l'agent qui prend au moins 5 jours de congés pendant les périodes du 1^{er} janvier au 30 avril et du 1^{er} novembre au 31 décembre. Il est attribué un deuxième jour de congé supplémentaire lorsque l'agent prend au moins 8 jours durant cette période. Donnent droit aux jours de fractionnement pour l'année en cours, les jours de congés annuels et jours ARTT effectivement pris dans les périodes précitées et ce quelle que soit l'année au titre de laquelle ces jours de congés ont été acquis. (Exemple : un reliquat de congé 2001 pris en janvier 2002 sera pris en compte pour l'attribution de jours de fractionnement en 2002.)

1.1.2.2 Cas particuliers :

1.1.2.2.1 Agent arrivant ou quittant le service en cours d'année

Lorsque la durée des services accomplis est inférieure à un an au cours de l'année civile, la durée annuelle du congé est calculée au prorata de la durée des services accomplis ; elle est arrondie à la demi-journée supérieure.

1.1.2.2.2 Fonctionnaire réintégré après détachement ou mise à disposition

Le fonctionnaire réintégré après détachement ou mise à disposition dans un emploi conduisant à pension civile ou militaire de retraite ou pour l'accomplissement d'un stage, d'un cycle de préparation à un concours ou d'une scolarité préalable à la titularisation dans un emploi, a droit à un congé annuel réduit de ceux déjà obtenus pour l'année en cours.

Dans les autres cas de détachement, la durée du congé annuel est calculée prorata temporis.

1.1.2.2.3 Agent en congés de maladie

Le temps passé en congé ordinaire de maladie, en congé de longue maladie ou congé de longue durée entre en compte dans la détermination des droits à congé annuel de l'année en cours et n'interrompt pas l'acquisition de droits à ce titre.

1.1.2.2.4 Agent âgé de moins de vingt et un ans

Le fonctionnaire âgé de moins de vingt et un ans au premier jour de la période de référence et qui n'a pas exercé ses fonctions sur la totalité de cette période peut prétendre à la totalité du congé annuel. La fraction du

congé annuel qui excède la durée du congé dû au titre des services accomplis n'est pas rémunérée.

1.1.2.2.5 Agent travaillant à temps partiel

La durée du congé annuel de l'agent autorisé à travailler à temps partiel est calculée au prorata de son temps de travail, soit :

- 12,5 jours ouvrés s'il travaille 2,5 jours par semaine (50%) ;
- 15 jours ouvrés s'il travaille 3 jours par semaine (60%) ;
- 17,5 jours ouvrés s'il travaille 3,5 jours par semaine (70%) ;
- 20 jours ouvrés s'il travaille 4 jours par semaine (80%) ;
- 22,5 jours ouvrés s'il travaille 4,5 jours par semaine (90%).

La durée du congé annuel est calculée en jours ouvrés, ce qui n'inclut bien sûr pas les absences dues au travail à temps partiel lui-même. Un fonctionnaire travaillant à 50% et bénéficiant de 12,5 jours ouvrés, peut s'absenter 25 jours dont 12,5 jours non ouvrés habituellement par lui.

Un jour férié ou chômé tombant un jour non ouvré n'ouvre pas droit à compensation.

Les jours de fractionnement accordés pour les congés pris en dehors de la période du 1^{er} mai au 31 octobre sont attribués dans les mêmes conditions pour les agents à temps partiel que pour les agents à temps plein.

Un agent qui, dans le cadre d'un temps partiel (90%), réduit sa quotité journalière et continue donc à travailler 5 jours par semaine, bénéficie du même nombre de jours de congés que les agents temps plein, puisqu'il devra lui aussi demander 5 jours pour pouvoir s'absenter une semaine.

Les droits à congé annuel des agents modifiant leur quotité de travail en cours d'année sont calculés, pour l'année entière, au prorata de chacune des périodes.

Si l'agent demande le bénéfice de la totalité de ses droits à congé en début d'année, la quotité de travail pratiquée au moment de la demande est retenue pour le calcul sur la période à courir jusqu'à la fin de l'année. Si une modification intervient ensuite, les congés supplémentaires sont pris avant la fin de l'année ou, le cas échéant, reportés à l'année suivante et les congés excédentaires des droits de l'année sont défalqués de ceux de l'année suivante.

Exemple 1 : un fonctionnaire travaille du 1^{er} janvier au 30 juin à 60% et du 1^{er} juillet au 31 décembre à temps complet.

Ses droits à congé annuel évoluent ainsi :

- pour la période du 1^{er} janvier et le 30 juin,
 $(25 \times 60/100) \times 6/12 = 7,5$ jours ouvrés

- pour la période du 1^{er} juillet au 31 décembre
 $25 \times 6/12 = 12,5$ jours ouvrés

soit au total 20 jours ouvrés ;

Exemple 2 : un fonctionnaire travaille du 1^{er} janvier au 30 juin à temps complet et du 1^{er} juillet au 31 décembre à 70%.

Ses droits à congé annuel évoluent ainsi :

- appréciés entre le 1^{er} janvier et le 30 juin,
 $25 \times 6/12 = 12,5$ jours ouvrés ;
- pour la période du 1^{er} juillet au 31 décembre :
 $25 \times 70/100 \times 6/12 = 8,75$ jours ouvrés

soit 21,25 arrondis à 21,5 jours ouvrés

1.2. JOURS ARTT

1.2.1 Détermination du nombre de jours

Dans le cadre réglementaire défini par le décret du 25 août 2000 et en application des protocoles nationaux ARTT relatifs l'un aux services déconcentrés, l'autre aux services centraux, ainsi que des protocoles locaux des services déconcentrés, le nombre de jours non travaillés au titre de l'ARTT est fonction du régime horaire auquel chaque agent est rattaché.

Décret n° 2000-815 du
25/8/2000

Les différents régimes de rattachement sont les suivants :

- Régime "forfait-jours" correspondant à 20 jours ARTT
- Différents régimes horaires correspondant, pour les personnels travaillant en services déconcentrés à :
 - 20 jours ARTT si l'option hebdomadaire égale à 38h30,
 - 15 jours ARTT si l'option hebdomadaire égale à 37h30,
 - 9 jours ARTT si l'option hebdomadaire égale à 36h30.

pour les personnels travaillant dans les services centraux à :

- 20 jours ARTT si l'option hebdomadaire égale à 38h28,
- 15 jours ARTT si l'option hebdomadaire égale à 37h34,
- 9 jours ARTT si l'option hebdomadaire égale à 36h32,
- 6 jours ARTT si l'option hebdomadaire égale à 36h02.

Pour les agents autorisés à travailler à temps partiel, les nombres de jours définis ci-dessus sont corrigés au prorata de la quotité de temps travaillé. Le résultat est arrondi à la demi-journée supérieure.

Le tableau suivant récapitule les droits à jours ARTT des agents selon la durée hebdomadaire de travail qu'ils ont choisi et leur quotité de travail :

Durée de travail hebdomadaire	Quotité de travail					
	100%	90%	80%	70%	60%	50%
36 h 02	6,00	5,50	5,00	4,50	4,00	3,00
36 h 32 ou 36 h 30	9,00	8,50	7,50	6,50	5,50	4,50
37 h 34 ou 37 h 30	15,00	13,50	12,00	10,50	9,00	7,50
38 h 28 ou 38 h 30	20,00	18,00	16,00	14,00	12,00	10,00

1.2.2 Bénéficiaires

Les jours ARTT résultant de l'option retenue s'acquièrent dès l'arrivée dans une unité au prorata du temps à y passer jusqu'à la fin de l'année. En cas de mutation, comme pour les jours de congés, le solde des jours ARTT est conservé et transféré d'un service à l'autre.

Les congés de longue maladie, de longue durée, de grave maladie, le congé de formation professionnelle ainsi que les périodes pendant lesquelles l'agent n'est pas en position d'activité n'ouvrent pas droit à l'acquisition de jours ARTT. En revanche, l'acquisition des droits n'est pas interrompue, en cas de congé de maladie.

1.3 REGLES DE GESTION ET CALENDRIER DES CONGES ANNUELS ET JOURS ARTT

1.3.1 Règles de gestion

Les congés annuels et jours ARTT sont gérés à l'identique et peuvent être cumulés. Toutefois, il convient de continuer à comptabiliser séparément les droits utilisés au titre des congés et des jours ARTT afin de pouvoir régler certains cas particuliers (congés bonifiés, congés longue maladie, longue durée...). Les jours ARTT peuvent être accolés à un jour d'absence (congés annuels, récupération au titre de l'horaire variable, jour temps partiel, ...) sans que la durée de l'absence du service ne puisse dépasser les 31 jours consécutifs. Dans la durée maximale de 31 jours, il convient d'inclure tous les jours d'absence, samedi, dimanche et jours fériés compris. Le décompte des 31 jours commence à partir du premier jour d'absence de l'agent, qu'elle soit due à un jour férié, un repos hebdomadaire, un jour de congé annuel ou jour ARTT ou, pour un agent à temps partiel ou en CPA, à un jour non travaillé. De la même façon, tous les jours d'absence, et notamment le samedi et le dimanche précédant une reprise de travail le lundi, doivent également être inclus dans le décompte des 31 jours.

Décret 84-972 du
26/10/1984 (art. 4)

Note de la DGAFP du
5/11/2002

Toutefois, la règle des 31 jours ne s'applique pas pour l'utilisation des jours épargnés sur le CET, même si ceux-ci sont accolés à des jours de congés.

Toute absence pour congés annuels ou au titre de l'ARTT doit faire l'objet d'une demande préalable et doit avoir été accordée par le supérieur hiérarchique qui prend sa décision au regard des nécessités du service.

1.3.2 Calendrier

Pour aider au respect du principe de continuité du service, une planification des demandes, dont la périodicité est définie dans le protocole local, est instaurée.

Pour les agents travaillant à temps partiel annualisé, à cette planification, s'ajoute la nécessité d'indiquer, dans la demande de travail à temps partiel, le calendrier de l'ensemble des absences prévues au titre du temps partiel, des congés annuels et des jours ARTT.

Au vu de la planification, le chef de service valide périodiquement le calendrier des congés prévisionnels, il veille à ce qu'une présence de l'ordre de 50% des effectifs soit assurée, sauf cas particuliers prévus dans le protocole arrêté localement.

Les arbitrages éventuellement nécessaires se font en tenant compte des priorités retenues dans l'accord local relatif à la réduction et à l'aménagement du temps de travail ou à défaut dans l'accord national. Il convient toutefois de ne pas oublier que les fonctionnaires chargés de famille bénéficient d'une priorité pour le choix des périodes de congés annuels. Il est en de même pour les agents ayant à charge un enfant gravement handicapé.

Le report de congé d'une année sur l'autre est possible, dans les limites suivantes :

- congés 2003 : report de congés jusqu'à fin février 2004,
- congés 2004 : report de congés jusqu'à fin janvier 2005.

Pour les années suivantes, le report reste fixé à la fin janvier.

1.3.3 Cas particulier des stagiaires

Les stagiaires suivent le régime ARTT de l'école qui les accueille.

Pour les inspecteurs et les contrôleurs stagiaires à l'ENCCRF, le protocole d'accord de l'école prévoit un horaire unique de 37 h 30 hebdomadaire et 40 jours de congés annuels et jours ARTT.

Les techniciens et aides techniques de laboratoire stagiaires sont également soumis au régime 37 h 30 hebdomadaire et 40 jours de congés annuels et jours ARTT.

Le nombre de jours ARTT se calcule au prorata temporis de chacune des périodes passées en direction et pendant le stage.

Exemple : un agent bénéficiant du régime 38 h 30 et 45 jours de repos dans sa direction d'origine aura :

30 jours pour la période s'étendant du 1^{er} janvier au 1^{er} septembre (avant son stage)

13,5 jours pour la période s'étendant du 1^{er} septembre au 31 décembre (durant le stage)

Soit 43,5 jours pour l'année

Les agents déjà en poste qui sont admis à un concours de la DGCCRF doivent conserver avant de rejoindre le lieu de leur stage d'insertion 12 jours de congés correspondants au nombre de jours de congés prévus par le programme de formation. Les stagiaires n'ayant pas le nombre de jours de congés suffisant, prendront des jours par anticipation sur leur droit à congés annuels de l'année suivante. Pendant le stage théorique et pour des impératifs pédagogiques le nombre de jours de congés et leurs dates sont définis par l'école. Pendant le stage pratique, les stagiaires auront la possibilité de demander au maximum 15 jours de congés à des dates choisies en accord avec le responsable de l'unité d'accueil.

Pour les inspecteurs principaux et les directeurs de laboratoire stagiaires, l'ENCCRF fixe le planning des cours. La scolarité comporte une partie théorique pendant laquelle les stagiaires ne peuvent demander aucun congé, excepté des jours éventuellement fixés par l'école et une partie composée d'un stage pratique, où des congés peuvent être pris dans la limite d'un nombre de jours maximum fixé par l'école.

Concernant les ingénieurs de laboratoire stagiaires, du début de leur scolarité jusqu'à leur départ en stage pratique, ils relèvent pour leurs congés annuels de l'autorité du directeur de l'ENCCRF. Pendant leur stage pratique, leur régime de congé relève des règles appliquées par le réseau qui les accueillent.

1.3.4 Jours fériés

Certains jours sont qualifiés de fériés sur la base d'un fondement légal :

- la Saint-Étienne et le Vendredi Saint, qui sont fériés en droit local d'Alsace Moselle ;
- le jour de commémoration de l'abolition de l'esclavage dans les départements de Guadeloupe, de Guyane, de Martinique et de la Réunion.

Note PCM 2002-101
du 31 décembre 2002

Relevé de conclusions
ministérielles du
11/07/2001

1.4 COMPTE EPARGNE TEMPS

Les modalités d'application du compte épargne temps (C.E.T.) sont précisées dans l'instruction ministérielle relative à la mise en œuvre du compte épargne temps au MINEFI du 7 mars 2003.

Note PCM n° 2003-13
du 01/04/2003

1.4.1 Ouverture du CET

Tout agent titulaire ou non titulaire satisfaisant aux conditions prévues par l'article 2 du décret du 29 avril 2002 peut demander auprès de son supérieur hiérarchique direct l'ouverture d'un CET.

Arrêté du 3/03/2003

Conditions à remplir :

- exercer ses fonctions au sein du MINEFI ;
- être employé de manière continue, conduisant ainsi les auxiliaires occasionnels à ne pas pouvoir bénéficier de l'ouverture d'un compte épargne temps ;
- avoir accompli au moins une année de service en tant qu'agent de la fonction publique de l'Etat.

Décret du 29 avril 2002
(art.2)

Les périodes de stage des personnes qui ont vocation à être titularisées après la période probatoire ou la période de formation exigée par le statut particulier du corps dans lequel elles ont été recrutées ne permettent pas l'ouverture du compte épargne temps. Au cas où ces personnes disposaient précédemment de droits épargnés au titre du compte épargne temps, ce dernier est transféré vers le service gestionnaire des agents stagiaires.

1.4.2. Alimentation du CET

Le CET peut être alimenté par des jours ARTT et des congés annuels (y compris des jours de fractionnement) dans la limite de 22 jours par an, sans que le nombre de jours de congés pris dans l'année puisse être inférieur à 25 (hypothèse d'un agent à temps complet).

Instruction
ministérielle du
7/3/2003

Ces limites sont proratisées en fonction de la quotité de travail des agents.

La demande d'alimentation du CET intervient en une fois, à l'initiative de l'agent, au plus tard le 15 mai de l'année suivante. Cette demande, obligatoirement écrite, devra préciser le nombre de jours qu'il souhaite épargner.

Instruction
ministérielle du
7/3/2003

Le CET ne peut être alimenté par le report de congés bonifiés ou de congés annuels lorsque l'agent bénéficie d'un congé de présence parentale, d'un congé de longue maladie ou d'un congé de longue durée.

1.4.3. Utilisation du CET

Les droits à congés acquis au titre du CET ne peuvent être utilisés qu'à compter de la date à laquelle l'agent a accumulé au moins 15 jours sur son compte (proratisé pour un agent à temps partiel).

Instruction
ministérielle du
7/3/2003

Le CET ne peut être utilisé que pour rémunérer des congés d'une durée minimale de 5 jours ouvrés (proratisé pour un agent à temps partiel). Ces droits doivent être exercés avant l'expiration d'un délai de 10 ans à compter de la date à laquelle l'agent a accumulé un congé d'une durée minimale de 15 jours ouvrés sur son compte. Le service gestionnaire informe l'agent de la date à laquelle court ce délai.

Décret du 29 avril 2002
(art.4)

Lorsque l'agent a bénéficié de congés de présence parentale, de congés de longue maladie ou de congés de longue durée, ce délai est prorogé d'une durée égale à celle desdits congés.

La demande de l'agent d'utiliser le droit à congé épargné doit intervenir auprès du service dont il relève dans un délai de :

- 2 mois pour un congé d'une durée supérieure à 30 jours ouvrés ;
- 3 mois pour un congé d'une durée supérieure à 60 jours ouvrés, avant la date de début du congé demandé.

Arrêté du 03/03/03
(art. 4)

Pour une utilisation du CET inférieure à 1 mois, le délai de préavis est celui en vigueur dans les unités pour les congés annuels de durée équivalente.

Instruction
ministérielle du
7/3/2003

Les congés pris au titre du CET sont assimilés à une période d'activité.

Chaque année, l'agent est informé des droits épargnés et consommés.

2. CONGÉS BONIFIÉS

2.1 Définition

2.2 Conditions d'octroi

2.2.1. Bénéficiaires

2.2.2 Champs d'application géographique

2.2.3 Ouverture d'un congé bonifié la même année pour des conjoints

2.2.4 Notion de résidence habituelle

2.2.5 Prise en charge des frais de voyage

2.2.6 Périodicité

2.2.6.1 Durée de service ouvrant droit à congé bonifié

2.2.6.2 Suspension du droit à congé bonifié

2.2.6.3 Interruption du droit

2.2.6.4 Possibilité de report

2.2.6.5 Possibilité d'anticipation

2.3 Procédure d'octroi

2.3.1 Demande préalable

2.3.2 Suite réservée à la demande préalable

2.3.3 Demande définitive

2.4 Prise en charge des bagages

2.5 Feuille de déplacement

TEXTES DE BASE APPLICABLES

- Décret n° 78-399 du 20 mars 1978 modifié par le décret n° 85-257 du 19 février 1985 relatif, pour les départements d'outre-mer, à la prise en charge des frais de voyage de congés bonifiés accordés aux magistrats et fonctionnaires civils de l'État. (J.O. du 24/03/1978)
(J.O. du 23/02/1985)
- Circulaire du 16 août 1978 modifiée par la circulaire interministérielle du 25 février 1985 concernant l'application du décret n° 78-399 du 20 mars 1978 précité (J.O. du 27/08/1978)
(J.O. du 14/03/1985)
- Avis du Conseil d'État du 7 avril 1981 relatif à la notion de résidence habituelle
- Circulaire interministérielle du 16 septembre 1983 relative à la durée des congés bonifiés accordés aux magistrats et fonctionnaires civils de l'État (J.O. du 06/10/1983)

2.1 DÉFINITION

Le congé bonifié est un congé annuel prolongé d'une bonification de congé d'une durée maximale de 30 jours consécutifs, et dont la durée totale ne peut excéder 65 jours consécutifs, samedis, dimanches, jours fériés et délais de route inclus. Il est accordé selon les nécessités du service et comprend, en outre, la prise en charge par l'État des frais de voyage.

Décret du 20/03/1978
(art.4 et 6)
Cicul. du 16/08/1978
(§5.5)
Circul. du 16/09/1983

Le congé bonifié épuise la totalité des droits à congés annuels au titre de l'année au cours de laquelle il est pris. En revanche, les agents bénéficient de jours ARTT, en fonction de la durée du travail choisie calculés par différentiel entre le nombre de jours non travaillés global et la durée légale des congés.

Décret n°84-972 du
26/10/1984
(art. 4)

Exemple : 37h30 hebdomadaire correspond à 40 jours de congés
40 jours – 25 jours (durée légale des congés) = 15 jours ARTT

Lorsque le congé bonifié est écourté, l'agent perd tout droit à la bonification non utilisée.

Décret 78.399 du
20/03/1978
(art. 6)
Circul. du 16/08/1978
(§ 1.1)

2.2 CONDITIONS D'OCTROI

2.2.1 Bénéficiaires

Peuvent bénéficier d'un congé bonifié les fonctionnaires (titulaires ou stagiaires au sens du décret n° 94-874 du 7 octobre 1994) qui exercent leurs fonctions :

- dans les départements d'outre-mer et dont le lieu de résidence habituelle est situé soit sur le territoire européen de la France, soit dans un autre département d'outre-mer ;
- sur le territoire européen de la France si leur résidence habituelle est située dans un département d'outre-mer.
- dans le DOM dont ils sont originaires. Dans cette hypothèse, le congé bonifié n'est accordé que tous les 5 ou 10 ans (infra).

2.2.2 Champ d'application géographique

Les départements d'outre-mer sont :

La Martinique, la Guadeloupe, la Guyane, la Réunion et Saint-Pierre-et-Miquelon.

Circul. du 16/08/1978

Pour l'application du régime des congés bonifiés, la Guadeloupe et la Martinique sont considérées comme formant un même département

d'outre-mer.

Il s'ensuit que les agents en service dans l'un de ces départements et ayant leur résidence habituelle dans l'autre peuvent prétendre au congé bonifié à destination de la métropole dans les conditions prévues supra, mais ne peuvent bénéficier d'un congé bonifié pour l'autre département des Antilles.

Les fonctionnaires ayant leur résidence habituelle aux Antilles françaises et servant en Guyane ou réciproquement, peuvent bénéficier d'un congé bonifié à destination du département de leur résidence habituelle.

Toutefois, ils ont la faculté de renoncer à ce congé aux Antilles ou en Guyane et d'opter pour un congé bonifié à passer en métropole. Dans ce cas, le congé bonifié n'est accordé qu'après soixante mois de séjour ininterrompu (durée du congé comprise) et la prise en charge des frais de voyage est limitée à 50%. Le traitement versé pendant le congé ne comporte pas de majoration.

Les fonctionnaires originaires des anciennes possessions françaises devenues indépendantes ne peuvent prétendre au congé bonifié s'ils exercent leurs fonctions en métropole puisqu'ils ont transféré le centre de leurs intérêts matériels et moraux sur le territoire de la France métropolitaine.

Circul. du 16/08/1978
(art. 3)

En revanche, lorsqu'ils exercent leurs fonctions dans un département d'outre-mer, ils peuvent prétendre :

- soit au régime de congé bonifié accordé aux fonctionnaires ayant leur résidence habituelle dans le département où ils exercent leurs fonctions s'ils y ont fixé leur résidence habituelle ;

- soit au régime accordé aux fonctionnaires venant de métropole ou d'un autre département d'outre-mer si, avant d'être affectés dans le département, ils ont établi leur résidence habituelle en métropole ou dans un autre département d'outre-mer.

2.2.3 Ouverture d'un congé bonifié la même année pour des conjoints

Lorsque les conjoints ont droit, la même année, à un congé bonifié vers deux destinations différentes, ils ont la possibilité d'opter pour l'une ou l'autre de ces destinations.

2.2.4 Notion de résidence habituelle

Le lieu de résidence habituelle est le territoire européen de la France ou le département d'Outre-Mer où se trouve le centre des intérêts matériels et moraux de l'intéressé.

Décret du 20/03/1978
(art. 3)

C'est à l'agent d'apporter la preuve du lieu de sa résidence habituelle, conformément à l'avis du conseil d'état du 7 avril 1981.

« Pour apprécier où se trouve le centre des intérêts d'un fonctionnaire, il peut être tenu compte du lieu de résidence des membres de sa famille, de leur degré de parenté avec lui, de leur âge, de leurs activités, et le cas échéant de leur état de santé, ainsi que du lieu où le fonctionnaire est, soit propriétaire ou locataire de biens fonciers, soit titulaire de comptes bancaires, de comptes d'épargne ou de comptes postaux et de la commune où il paye ses impôts, en particulier l'impôt sur le revenu. D'autres éléments d'appréciation peuvent être retenus, parmi lesquels le lieu de naissance de l'agent, son domicile civil avant son entrée dans l'administration, les affectations professionnelles ou administratives qui ont précédé son affectation actuelle, son lieu d'inscription sur les listes électorales. (...)

Avis du conseil d'État
du 7/04/1981

De tels critères n'ont pas un caractère exhaustif et plusieurs, qui ne seraient pas à eux seuls déterminants, peuvent se combiner selon les circonstances propres à chaque espèce ».

2.2.5 Prise en charge des frais de voyage

Elle concerne l'agent, ses enfants à charge de moins de 20 ans au jour du départ du congé bonifié et son conjoint, lorsque les revenus de celui-ci sont inférieurs au montant du traitement afférent à l'indice brut 340 (indice majoré 313), quel que soit par ailleurs son lieu d'activité : métropole ou DOM.

Décret n°78.399 du
20/03/1978

La prise en charge des frais de voyage ne peut être accordée qu'une fois par an, quel que soit le motif du déplacement (congé bonifié, stage de formation ou concours). Le cas échéant, il est donc recommandé de faire coïncider la date de départ en congé bonifié avec celles fixées pour un stage ou les épreuves d'un concours.

2.2.6 Périodicité

2.2.6.1 Durée de service ouvrant droit à congé bonifié

La durée minimale de service ininterrompu ouvrant droit à un congé bonifié est fixée à trente-six mois.

Décret n°78-399 du
20/03/78
(art. 9)

Toutefois, cette durée est portée à soixante mois pour les agents exerçant leurs fonctions dans le département d'outre-mer où ils ont leur résidence habituelle ainsi que pour les fonctionnaires antillais servant en Guyane ou réciproquement, qui ont opté pour un congé bonifié durant cette période.

La durée du congé bonifié est incluse dans les durées minimales de service. La durée de service interrompue requise s'apprécie sans qu'il soit tenu compte des changements d'affectation durant cette période.

L'agent continue à acquérir des droits à congés bonifiés pendant les congés annuels, les jours ARTT, les congés de maladie, de longue maladie, congé pour maternité ou pour adoption, congé pour formation syndicale, congé « cadre-jeunesse », congé de formation professionnelle.

Le droit à congé est acquis :

- à partir du premier jour du trente-cinquième mois de service ininterrompu pour les agents ayant leur résidence habituelle :

Circul. du 25/02/1985

- en métropole et exerçant leurs fonctions dans un D.O.M ;

- dans un D.O.M. et exerçant leurs fonctions en métropole ou dans un autre D.O.M

- à partir du premier jour du cinquante-neuvième mois de service ininterrompu pour les agents en service dans le D.O.M où ils ont leur résidence habituelle et pour les fonctionnaires antillais servant en Guyane ou réciproquement qui ont opté pour un congé bonifié à passer en métropole.

Circul. du 16/08/1978

2.2.6.2 Suspension du droit à congé bonifié

Le congé de longue durée, les périodes passées sous les drapeaux et les périodes de formation initiale notamment dans une école administrative, suspendent l'acquisition des droits à congé bonifié.

2.2.6.3 Interruption du droit

Les périodes de disponibilité ou de congé parental, qu'elle qu'en soit la durée, suppriment les droits précédemment acquis.

La durée minimale de service ininterrompu part du jour de la réintégration.

2.2.6.4 Possibilité de report

Sous réserve des nécessités du service, le bénéficiaire peut différer la date d'exercice de ses droits à congé bonifié :

Décret du 20/03/1978
Circul. du 25/02/1985

- Jusqu'au 1er jour du cinquante-neuvième mois de service, s'il bénéficie d'un congé bonifié tous les trois ans ;

- Jusqu'au 1er jour du cent septième mois de service, s'il bénéficie d'un congé bonifié tous les cinq ans.

Ce report n'entraîne aucune majoration de la bonification.

Lorsque deux conjoints bénéficiant chacun d'un congé bonifié souhaitent partir à la même date, l'un d'eux peut reporter son départ. L'alignement sur la périodicité la plus favorable ne peut être demandé.

Le congé bonifié doit être reporté de douze mois au moins lorsque le bénéficiaire a obtenu la prise en charge par l'État de ses frais de voyage, au titre d'une autre réglementation.

En cas de report de congé bonifié, la durée du séjour ininterrompu

requis pour prétendre à un nouveau congé bonifié court du jour où l'agent aurait dû normalement reprendre ses fonctions s'il n'avait pas différé son départ. Cependant, l'agent ne pourra bénéficier d'un nouveau congé bonifié qu'à l'expiration d'un délai de douze mois à compter du dernier jour du congé précédent.

Par ailleurs, les agents en service dans les D.O.M. où ils ont leur résidence habituelle, et qui renoncent à prendre un congé bonifié après 60 mois de service afin d'éviter d'avoir à supporter la moitié du coût du voyage à destination de la métropole, peuvent prétendre après 120 mois de séjour ininterrompu à la prise en charge à 100% de leurs frais de voyage.

La durée de leur congé bonifié ne peut excéder 65 jours.

2.2.6.5 Possibilité d'anticipation

Sous réserve des nécessités du service, l'agent ayant à charge un enfant en cours de scolarité peut être autorisé à bénéficier de son congé bonifié au 1er jour des grandes vacances scolaires dans les limites suivantes :

- au 1er jour du 31ème mois de service, pour un congé bonifié tous les trois ans ;
- au 1er jour du 55ème mois pour un congé bonifié tous les cinq ans.

2.3 PROCÉDURE D'OCTROI

2.3.1 Demande préalable

Le congé bonifié doit faire l'objet d'une demande préalable au moyen du formulaire et du questionnaire-type prévu pour les demandes de congé bonifié et d'indemnité d'éloignement, dûment remplis et signés, dans les conditions suivantes :

DÉPART SE SITUANT	DEMANDE PRÉALABLE
Du 1 ^{er} novembre de l'année en cours au 31 mars de l'année suivante (hiver)	Entre le 1 ^{er} février et le 15 mars de l'année en cours
Du 1 ^{er} avril au 31 octobre de l'année suivante (été)	Entre le 1 ^{er} septembre et le 15 octobre de l'année en cours

Le formulaire doit être accompagné des pièces justificatives utiles :

a) copie du livret de famille ;

b) attestation des revenus du conjoint lorsque ses revenus sont inférieurs au montant du traitement afférent à l'indice brut 340 (indice majoré 313) quel que soit le lieu d'exercice de sa profession – métropole ou D.O.M.-
Le conjoint sans revenu doit produire une attestation sur l'honneur ;

c) attestation de l'employeur du conjoint précisant :

- soit la prise en charge de frais de transport (totale ou partielle) ;

- soit la non prise en charge de ces frais.

d) certificat de scolarité pour chaque enfant de plus de seize ans ;

e) certificat médical pour tout enfant infirme de plus de vingt ans ;

f) une requête précisant les dates de voyage du conjoint et des enfants à charge, s'ils ne voyagent pas avec le demandeur à l'aller et au retour et cela quel que soit le régime de prise en charge de ces deux catégories d'accompagnateurs ;

g) tout autre justificatif de nature à apprécier le lieu de ses intérêts matériels et moraux.

Une demande hors délai ne donne aucune garantie de voyage aux dates souhaitées.

2.3.2 Suite réservée à la demande préalable

Par réponse écrite, l'agent est informé soit que son droit à congé bonifié est acquis, que sa demande est programmée et qu'il devra confirmer son intention de départ, soit que son droit à congé bonifié n'est pas ouvert, et pour quel motif.

2.3.3 Demande définitive

La demande préalable doit être confirmée au bureau du personnel par l'agent au moins trois mois avant la date de départ souhaitée.

2.4 PRISE EN CHARGE DES BAGAGES

La franchise des bagages correspond à un poids qui peut varier dans le temps et d'une compagnie aérienne à une autre, la précision est indiquée sur le billet d'avion.

Les excédents de bagage sont pris en charge par l'administration à concurrence de 15 Kg par passager, en fret, sur présentation d'un état de frais, accompagné de pièces justificatives.

2.5 FEUILLE DE DÉPLACEMENT

La feuille de déplacement est jointe à l'accord de l'administration à la demande définitive de l'agent.

Elle constitue la pièce comptable correspondant au voyage qu'elle atteste.

Elle doit être renvoyée au bureau du personnel, dans un délai de 15 jours à compter de la date du retour. A défaut, les majorations de traitements éventuellement perçues font l'objet d'un ordre de reversement.

3. CONGÉS ET AUTORISATIONS D'ABSENCE POUR RAISON DE SANTÉ

3.1 Congé ordinaire de maladie

- 3.1.1 Principes
- 3.1.2 Conditions d'attribution
- 3.1.3 Durée des congés de maladie
- 3.1.4 Rémunération pendant le congé de maladie
- 3.1.5 Situation juridique du fonctionnaire en congé de maladie
- 3.1.6 Lien avec la maladie professionnelle et l'accident de service
- 3.1.7 Contrôle pendant le congé
 - 3.1.7.1 Contre-visite par un médecin agréé
 - 3.1.7.2 Consultation du comité médical
- 3.1.8 Congé pour maladie contractée ou aggravée en service ou accident survenu dans l'exercice des fonctions
- 3.1.9 Cas particulier des agents non titulaires

3.2 Congé de longue maladie

- 3.2.1 Principes
- 3.2.2 Durée et rémunération
- 3.2.3 Cas particulier du congé de longue maladie fractionné
- 3.2.4 Congé de grave maladie pour les agents non titulaires

3.3 Congé de longue durée

- 3.3.1 Principes
- 3.3.2 Durée et rémunération
- 3.3.3 Cas particulier d'une affection contractée dans l'exercice des fonctions

3.4 Dispositions communes aux congés de longue maladie et de longue durée

- 3.4.1 Procédure d'octroi
 - 3.4.1.1 Sur demande de l'agent
 - 3.4.1.2 D'office
 - 3.4.1.3 Notification de la décision
- 3.4.2 Durée et renouvellement
- 3.4.3 Obligations
- 3.4.4 Avancement et droits à la retraite
- 3.4.5 Reprise du travail
 - 3.4.5.1 Détermination de l'aptitude de l'agent à la reprise du travail
 - 3.4.5.2 Aménagement des conditions de travail
 - 3.4.5.3 Refus de reprendre ses fonctions
- 3.4.6 Victime de guerre

3.5 Mi-temps thérapeutique

3.6 Congé pour cure thermale

3.6.1 Principes

3.6.2 Modalités

3.7 Autorisations d'absence accordées au fonctionnaire cohabitant avec une personne atteinte de maladie contagieuse

3.8 Autorisations d'absence pour examens médicaux

3.9 Disponibilité pour raisons de santé

3.9.1 Disponibilité d'office prononcée à l'expiration des congés de maladie, congés de longue maladie et congés de longue durée

3.9.2 Congé sans traitement pour les agents non titulaires

TEXTES DE BASE APPLICABLES

- Loi du 19 mars 1928, article 41, instituant un congé en faveur des fonctionnaires réformés de guerre
- Loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 modifiée notamment par la loi n° 94-628 du 25 juillet 1994 portant dispositions statutaires applicables à la fonction publique de l'État (J.O. du 12/01/1984, art 34 et 34 bis)
(J.O. du 26/07/1994)
- Code des pensions civiles et militaires (Article L.31)
- Décret n° 86-442 du 14 mars 1986, modifié par le décret n° 88-199 du 29 février 1988, le décret n° 89-396 du 14 juin 1989, le décret n° 97-815 du 1^{er} septembre 1997 et le décret n° 2000-610 du 28 juin 2000, relatif à la désignation des médecins agréés, à l'organisation des comités médicaux et des commissions de réforme, aux conditions d'aptitude physique pour l'admission aux emplois publics et au régime des congés de maladie des fonctionnaires (J.O. du 02/03/1988)
(J.O. du 20/06/1989)
(J.O. du 4/09/1997)
(J.O. du 1/07/2000)
- Arrêté du 14 mars 1986 modifié par arrêté du 1^{er} octobre 1997 relatif à la liste des maladies ouvrant droit à l'octroi de congé de longue maladie (J.O. du 16/03/1986)
(J.O. du 12/10/1997)
- Circulaire Fonction Publique n°1711 du 30 janvier 1989 relative à la protection sociale des fonctionnaires et stagiaires de l'État contre les risques maladie et accidents de service
- Décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 modifié notamment par le décret n° 98-158 du 11 mars 1998 relatif aux dispositions générales applicables aux agents non titulaires de l'État (J.O. du 19/06/1986)
(J.O. du 12/03/1998)
- Décret n° 82-453 du 28 mai 1982 modifié par le décret n° 84-1029 du 23 novembre 1984, le décret n° 95-680 du 9 mai 1995, les décrets n° 97-451 et n° 97-452 du 6 mai 1997, le décret n° 2001-232 du 12 mars 2001 et le décret n° 2003-958 du 3 octobre 2003, relatifs à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la prévention médicale dans la fonction publique (J.O. du 30/05/1982)
(J.O. du 24/11/1984)
(J.O. du 11/05/1995)
(J.O. du 07/05/1997)
(J.O. du 08/10/2003)
- Note PCM n° 1862 du 14 mars 1991 relative aux congés de maladie
- Instruction ministérielle n° 7 du 23 mars 1950 pour l'application des dispositions du statut général des fonctionnaires relative aux congés annuels et aux autorisations exceptionnelles d'absence (J.O. du 16/03/1950)

3.1 CONGÉ ORDINAIRE DE MALADIE

3.1.1 Principes

Le fonctionnaire en activité, ou en détachement lorsqu'il reste soumis au statut de la fonction publique, a droit à des congés de maladie dont la durée totale peut atteindre un an pendant une période de douze mois consécutifs en cas de maladie dûment constatée mettant l'intéressé dans l'impossibilité d'exercer ses fonctions.

Loi n°84-16 du
11/01/1984
(art. 34-2)

Celui-ci conserve alors l'intégralité de son traitement pendant une durée de trois mois ; ce traitement est réduit de moitié pendant les neuf mois suivants. Le fonctionnaire conserve, en outre, ses droits à la totalité du supplément familial de traitement, des prestations familiales et de l'indemnité de résidence. Le congé de maladie vaut service effectif, notamment pour les avancements d'échelon et de grade et les droits à pension.

3.1.2 Conditions d'attribution

Pour obtenir un congé de maladie, ainsi que le renouvellement du congé initialement accordé, le fonctionnaire adresse sans délai à son chef de service une demande accompagnée d'un certificat d'un médecin, d'un chirurgien-dentiste ou d'une sage-femme. Pour respecter le secret médical, l'agent conserve le volet n° 1 et ne l'enverra directement à un médecin agréé qu'en cas de demande de l'administration pour exercer le contrôle médical statutairement prévu. Seul le volet n° 2 (ou le volet n° 3) doit être adressé au responsable de l'unité.

Décret n°86-442 du
14/03/1986
(art. 25)
Circulaire FP n ° 1711
du 30/01/1989

Ce certificat mentionne l'adresse à laquelle l'agent peut être joint.

Tout retard injustifié dans la transmission du certificat médical place l'intéressé en situation irrégulière.

C.E. ministre des PTT
C/Barbier
5/06/1985

Pour les congés ordinaires de maladie supérieurs à 30 jours consécutifs, les arrêts de travail doivent être transmis par l'agent chargé de la gestion P.C.M. à la direction générale, Bureau G1.

De même, quant un agent a atteint 75 jours, consécutifs ou non, de congé ordinaire de maladie sur la période de référence d'un an, de date à date, l'agent P.C.M. doit prévenir le bureau G1 et transmettre un état récapitulatif des différents arrêts de travail correspondants. Cet état récapitulatif doit indiquer de manière précise la durée du congé qui correspond au nombre de jours d'arrêt de travail prescrits, soit par le certificat médical, soit par l'avis d'arrêt de travail, les premiers et derniers jours inclus sans qu'il y ait lieu de soustraire les samedis, dimanches, jours fériés et chômés.

Note PCM n° 1862 du
14/03/1991

3.1.3 Durée des congés de maladie

Les congés de maladie sont décomptés pour la durée effective prescrite par le médecin sur le certificat médical.

Exemple :

- Un congé de maladie de 12 jours à compter du 16 février conduit l'agent à reprendre ses fonctions le 28 février au matin.

Cas particulier :

- un congé de maladie d'une durée de 5 jours à compter d'un lundi conduit un agent à reprendre ses fonctions le lundi suivant et est comptabilisé 5 jours ;

- un congé de maladie d'une durée de 7 jours à compter d'un lundi, conduit également l'agent à reprendre ses fonctions le lundi suivant et est comptabilisé 7 jours.

Le fractionnement des congés de maladie par demi-journée est admis seulement pour permettre aux fonctionnaires de suivre des soins médicaux périodiques.

3.1.4 Rémunération pendant le congé de maladie

Les droits à rémunération sont appréciés en fonction de l'activité au cours des 12 mois précédents le 1^{er} jour de l'arrêt de maladie.

Si l'agent a bénéficié de moins de 3 mois de congé ordinaire de maladie au cours de cette période, il perçoit un plein traitement.

Circ. FP/n°1711 du
30/01/1989

Dans le cas contraire, l'agent perçoit un demi- traitement.

Ces droits s'apprécient au jour le jour compte tenu du caractère glissant de l'année de référence.

3.1.5 Situation juridique du fonctionnaire en congé de maladie

Le fonctionnaire conserve son emploi pendant un congé de maladie.

Toutefois, à sa demande, sur proposition du comité médical ou lorsque le bon fonctionnement du service le rend nécessaire, une nouvelle affectation fonctionnelle ou géographique peut être proposée à l'intéressé.

Ce changement d'affectation est soumis à l'avis de la CAP compétente lorsqu'il entraîne changement de résidence.

Le fonctionnaire qui refuse sans motif valable les postes qui lui sont proposés à l'expiration de son congé ordinaire de maladie peut être

Décret n°86-442 du
14/03/1986

licencié après avis de la commission administrative paritaire.

(art. 27, alinéa 3)

Un agent en congé de maladie qui ne peut rejoindre sa nouvelle affectation demeure géré par son unité d'origine. Celle-ci reste donc compétente pour examiner une demande de prolongation, faire procéder à une contre-visite et saisir le comité médical compétent.

3.1.6 Lien avec la maladie professionnelle et l'accident de service

Si la maladie provient de l'une des causes exceptionnelles prévues à l'article L.27 du code des pensions civiles et militaires de retraite ou d'un accident survenu dans l'exercice des fonctions, le fonctionnaire conserve l'intégralité de son traitement jusqu'à ce qu'il soit en état de reprendre son service ou jusqu'à la mise à la retraite. Il a droit, en outre, au remboursement des honoraires médicaux et des frais directement entraînés par la maladie ou l'accident.

Loi n°84-16 du
11/01/1984
(art. 34-2°, alinéa 2)

3.1.7 Contrôle pendant le congé

3.1.7.1 Contre-visite par un médecin agréé

L'administration peut faire procéder à une contre-visite par un médecin agréé sur convocation ou au domicile du fonctionnaire, à laquelle celui-ci ne peut se soustraire, sous peine d'interruption du versement de la rémunération.

Décret n°86-442
(art. 25, alinéa 2)

A l'issue de la contre-visite, le médecin agréé fait connaître ses conclusions à l'agent et à l'administration. Si le médecin agréé conclut que l'intéressé est physiquement apte à reprendre ses fonctions, l'agent doit reprendre son travail sans délai, sauf s'il a saisi le comité médical afin de contester les conclusions du médecin agréé devant le comité médical.

Décret du 14/03/1986
(art. 25, alinéa 3)

Le fonctionnaire reconnu apte, qui reste absent sans justification, est mis en demeure de reprendre ses fonctions.

Circ. Premier ministre
FP/463 du 11/02/1960

Après deux mises en demeure infructueuses à deux semaines d'intervalle, l'intéressé est radié des cadres pour abandon de poste.

Si le comité médical confirme les conclusions du médecin agréé, l'administration peut demander le reversement des traitements perçus entre la date de notification à l'intéressé des résultats du premier contrôle concluant à l'aptitude à l'exercice des fonctions et la date de notification de la même décision administrative intervenue après un même avis du comité médical.

Circul. FP 1711 du
30/01/1989

3.1.7.2 Consultation du comité médical

L'administration saisit le comité médical :

- à l'expiration de la première période de six mois consécutifs de congé

ordinaire lorsque le fonctionnaire est inapte à reprendre son service, pour prolonger ce congé ;

- à l'expiration d'une période de douze mois consécutifs de congé de maladie l'agent ne peut reprendre ses fonctions sans un avis favorable du comité médical. Si l'agent est jugé inapte à reprendre ses fonctions : il est, soit reclassé dans un autre emploi, soit il est mis en disponibilité, soit il est admis à la retraite après avis de la commission de réforme. Le paiement du demi-traitement est maintenu, le cas échéant, jusqu'à la date de la décision d'admission à la retraite.

3.1.8 Congé pour maladie contractée ou aggravée en service ou accident survenu dans l'exercice des fonctions

En cas de maladie contractée ou aggravée en service, ou d'accident survenu dans l'exercice des fonctions, ou à l'occasion de l'exercice de celles-ci (notamment accident de trajet), ou résultant d'un acte de dévouement accompli dans un intérêt public ou pour sauver une vie, le fonctionnaire a droit à un congé de maladie. Il doit en demander le bénéfice en alléguant son imputabilité au service et en joignant un certificat médical.

Ce congé est prolongé jusqu'à la reprise de fonctions ou jusqu'à ce que l'état de santé de l'intéressé soit consolidé. L'agent qui bénéficie d'un congé de ce type conserve l'intégralité de son traitement et les frais médicaux correspondants sont à la charge de l'administration.

Le fonctionnaire qui ne reprend pas son service à la date de consolidation, en raison d'un état pathologique qui ne trouve pas son origine dans l'accident de service ou la maladie contractée dans l'exercice des fonctions, peut bénéficier, selon le cas, d'un congé ordinaire de maladie, d'un congé de longue maladie ou d'un congé de longue durée.

En cas d'inaptitude définitive à l'exercice des fonctions, sans qu'un reclassement en application de l'article 63 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 ait été possible, le fonctionnaire est mis à la retraite, à sa demande ou d'office, à l'expiration d'un délai de douze mois à compter de sa mise en congé ; ce délai est porté à trois ans si le congé a été prononcé pour une affection relevant du congé de longue maladie et à huit ans si l'affection relève d'un congé de longue durée. Toutefois, dans ce dernier cas, le fonctionnaire ne perçoit plus, pendant les trois dernières années de congé, que son demi-traitement.

En cas de congé pour accident de service ou maladie contractée dans l'exercice des fonctions, ne relevant pas des critères d'attribution du congé de longue durée, et supérieur à quinze jours, l'administration consulte la commission de réforme à laquelle elle transmet un dossier qui comprend un rapport écrit du médecin de prévention.

Le fonctionnaire dispose d'un délai de quatre ans suivant la date de la première constatation de la maladie pour demander le bénéfice du congé

Décret n°86-442
(art. 27) modifié par le
Décret n° 2000-610 du
28/06/2002

Art. L. 27 du code des
pensions civiles et
militaires de retraite

pour maladie contractée dans l'exercice des fonctions, relevant des critères d'attribution du congé de longue durée.

L'administration consulte alors le comité médical supérieur qui rend son avis au vu des conclusions de la commission de réforme, des rapports d'enquête et d'expertise et des observations de l'administration.

3.1.9 Cas particulier des agents non titulaires

Les procédures de présentation des dossiers des agents non titulaires en cas de grave maladie ou de contrôle médical sont identiques à celle des fonctionnaires.

Décret n° 86-83 du
17/01/1986
(art. 12)

L'agent bénéficie dans les mêmes conditions que le fonctionnaire de congé ordinaire de maladie dans les limites suivantes :

Après quatre mois de service :

- 1 mois à plein traitement
- 1 mois à demi traitement

Après deux ans de service :

- 2 mois à plein traitement
- 2 mois à demi traitement

Après trois ans de service :

- 3 mois plein traitement
- 3 mois à demi traitement.

Les arrêts de travail sont à adresser par l'agent chargé de la gestion P.C.M. au bureau du personnel quel que soit le nombre de jours du congé de maladie.

Décret n°98-158 du
11/03/1998

La rémunération de l'agent est déterminée en fonction de sa quotité de travail sur la base de la durée journalière à la date de l'arrêt de travail. Les prestations en espèces (indemnités journalières) versées par la sécurité sociale sont déduites de la rémunération.

Note PCM n°1862 du
14/03/1991

Après épuisement des droits à plein traitement ou demi-traitement, l'intéressé perçoit les indemnités journalières de la sécurité sociale.

3.2 CONGÉ DE LONGUE MALADIE

3.2.1 Principes

Le fonctionnaire en position d'activité, ou de détachement, atteint d'une maladie qui rend nécessaire un traitement et des soins prolongés et qui présente un caractère invalidant et de gravité confirmée, peut demander un congé de longue maladie en transmettant à son supérieur hiérarchique un certificat médical de son médecin traitant qui constate que la maladie met l'intéressé dans l'impossibilité d'exercer ses fonctions et que la nature de cette maladie justifie l'octroi d'un congé de longue maladie.

Loi n°84-16 (art.34.3°)

En raison du secret médical, le certificat médical n'indique pas le diagnostic.

Le congé de longue maladie n'ouvre pas de vacance d'emploi.

Un fonctionnaire est mis en congé de longue maladie lorsqu'il est constaté qu'il est dans l'impossibilité d'exercer ses fonctions du fait d'une des affections suivantes devenue invalidante :

Arrêté du 14/03/1986
(art. 1^{er})

1. Hémopathies graves ;
2. Insuffisance respiratoire chronique grave ;
3. Hypertension artérielle avec retentissement viscéral sévère ;
4. Lèpre mutilante ou paralytique ;
5. Maladies cardiaques et vasculaires :
 - angine de poitrine invalidante ;
 - infarctus myocardique ;
 - suites immédiates de la chirurgie cardio-vasculaire ;
 - complications invalidantes des artériopathies chroniques ;
 - troubles du rythme et de la conduction invalidants ;
 - cœur pulmonaire postembolique ;
 - insuffisance cardiaque sévère (cardiomyopathies notamment).
6. Maladies du système nerveux :
 - accidents vasculaires cérébraux ;
 - processus expansifs intracrâniens ou intrarachidiens non malins ;
 - maladie de Parkinson et autres syndromes extrapyramidaux ;
 - syndrome cérébelleux chroniques ;
 - sclérose en plaques ;
 - myélopathies ;
 - encéphalopathies subaiguës ou chroniques ;
 - neuropathies périphériques : polynévrites, multinévrites, polyradiculonévrites ;
 - amyotrophies spinales progressives ;
 - dystrophies musculaires progressives ;
 - myasthénies.
7. Affections évolutives de l'appareil oculaire avec menace de cécité ;
8. Néphropathies avec insuffisance rénale relevant de l'hémodialyse ou de la transplantation ;
9. Rhumatismes chroniques invalidants, inflammatoires ou dégénératifs.
10. Maladies invalidantes de l'appareil digestif :

- maladie de Crohn ;
 - recto-colite hémorragique ;
 - pancréatites chroniques ;
 - hépatites chroniques cirrhogènes.
11. Collagénoses diffuses, polymyosites ;
12. Endocrinopathies invalidantes.

Les affections suivantes peuvent donner droit à congé de longue maladie suivi éventuellement d'un congé de longue durée :

- tuberculose ;
- maladies mentales ;
- affections cancéreuses ;
- poliomyélite antérieure aiguë ;
- déficit immunitaire grave et acquis.

Arrêté 14/03/1986
(art. 2)

Arrêté du 01/10/1997

Un congé maladie peut être attribué, à titre exceptionnel, pour une maladie non énumérée ci-dessus après proposition du comité médical compétent à l'égard de l'agent et avis du comité médical supérieur. Dans ce cas, il doit être constaté que la maladie qui met l'intéressé dans l'impossibilité d'exercer ses fonctions, rend nécessaire un traitement et des soins prolongés et qu'elle présente un caractère invalidant et de gravité confirmée.

Décret n°97/815 du
1/09/1997

Arrêté 14/03/1986
(art. 3)

3.2.2 Durée et rémunération

La durée maximale du congé de longue maladie est de trois ans par affection.

Le fonctionnaire ayant obtenu un congé de longue maladie peut bénéficier d'un autre congé de cette nature, s'il a repris l'exercice de ses fonctions pendant un an au moins.

Loi n°84-16 du
11/01/1984
(art. 34.3°)

Le fonctionnaire conserve l'intégralité de son traitement indiciaire pendant un an ; celui-ci est réduit de moitié pendant les deux années qui suivent. L'intéressé conserve, en outre ses droits à la totalité du supplément familial de traitement et de l'indemnité de résidence.

Toutefois, si la maladie provient de l'une des causes exceptionnelles prévues par l'article L 27 du code des pensions civiles et militaires de retraite (accident résultant d'un acte de dévouement accompli dans l'intérêt public ou pour sauver une vie) ou d'un accident survenu dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice des fonctions, l'intéressé conserve la totalité de son traitement.

3.2.3 Cas particulier du congé de longue maladie fractionné

Sur demande de l'agent le congé peut être fractionné par périodes minimales d'une demi-journée pour suivre un traitement médical périodique.

En cas de congé de longue maladie fractionné, le décompte des droits à rémunération s'apprécie au jour le jour. Ce décompte sera établi mensuellement par l'agent PCM au vu des certificats médicaux précisant l'imputation de la période accordée sur le congé longue maladie fractionné, et adressé au bureau du personnel à la fin de chaque mois. Si les jours ou demi-journées de congé de longue maladie fractionné sont déterminés de façon régulière chaque semaine, un planning de ces congés sera adressé au bureau du personnel en même temps que l'avis du comité médical.

Le fonctionnaire en congé de longue maladie fractionné perçoit un plein traitement tant qu'il ne lui a pas été attribué plus d'un an de congé de longue maladie pendant une période de référence de quatre ans précédant la date à laquelle ses droits sont appréciés.

Le temps passé en disponibilité et en congé parental n'est pas décompté dans cette période de référence.

Il perçoit ensuite un demi-traitement jusqu'à ce qu'il ait bénéficié de trois ans de congé de longue maladie, pendant la période de référence.

Le fonctionnaire produit un certificat médical qui précise l'imputation de la période accordée sur le congé de longue maladie fractionné.

3.2.4 Congé de grave maladie pour les agents non titulaires

L'agent doit compter trois années de service pour pouvoir en bénéficier.

Les conditions d'ouverture d'un congé de grave maladie sont identiques à celles du congé de longue maladie du fonctionnaire. L'agent conserve son plein traitement pendant douze mois et son demi-traitement pendant les vingt-quatre mois suivants.

Décret n°98-158 du
11/03/1998

L'ensemble des règles applicables au congé de longue maladie s'applique au congé de grave maladie (demande initiale, prolongation, cumul de périodes, reprise d'activité).

3.3 CONGÉ DE LONGUE DURÉE

3.3.1 Principes

Le fonctionnaire atteint d'une affection relevant de l'un des cinq groupes de maladies suivants : cancer, maladie mentale, tuberculose, poliomyélite ou déficit immunitaire grave et acquis peut demander un congé de longue durée dans les mêmes conditions que le congé de longue maladie.

Loi du 11/01/1984
(art. 33)
Décret n°97-815 du
1/09/1997

Lorsqu'il est placé en congé de longue durée, le fonctionnaire est immédiatement remplacé dans ses fonctions.

A l'expiration du congé de longue durée, il est réintégré éventuellement en surnombre. Le surnombre est résorbé à la première vacance dans le grade considéré.

Les agents non titulaires ne bénéficient pas du congé de longue durée.

3.3.2 Durée et rémunération

La durée maximale du congé de longue durée est de cinq ans par affection pour l'ensemble de la carrière. Le fonctionnaire conserve l'intégralité de son traitement pendant les trois premières années, celui-ci est réduit de moitié pendant les deux années suivantes. L'intéressé conserve, en outre, ses droits à la totalité du supplément familial de traitement et de l'indemnité de résidence.

Loi n°84-16
(art. 34-4°)

Le congé de longue durée peut être pris de manière continue ou fractionnée.

Le congé de longue durée n'est attribué qu'à l'issue d'une période d'un an de congé de longue maladie. Les douze mois de congé de longue maladie sont réputés être une période de congé de longue durée.

Sur demande de l'intéressé, l'administration a la faculté, après avis du comité médical, de maintenir en congé de longue maladie le fonctionnaire qui peut prétendre à l'octroi d'un congé de longue durée. Cette option est irrévocable.

Le maintien en congé de longue maladie ou la transformation en congé de longue durée doit être expressément demandé par écrit par l'agent et adressé au comité médical pour avis, dès que les 12 premiers mois du congé longue maladie sont atteints ou vont l'être au cours de la prolongation demandée.

3.3.3 Cas particulier d'une affection contractée dans l'exercice des fonctions

Lorsque la maladie ouvrant droit à congé de longue durée a été contractée dans l'exercice des fonctions la durée maximale du congé est portée à 8 ans : 5 années à plein traitement et 3 ans à demi-traitement.

3.4 DISPOSITIONS COMMUNES AUX CONGÉS DE LONGUE MALADIE ET DE LONGUE DURÉE

3.4.1 Procédure d'octroi

3.4.1.1 Sur demande de l'agent

Le fonctionnaire en position d'activité ou son représentant légal adresse au chef de service une demande appuyée d'un certificat du médecin traitant spécifiant que son état de santé est susceptible de justifier un congé de longue maladie ou de longue durée.

Décret n°86-442 du
14/03/1986
(art. 35, 1^{er} alinéa)
Loi du 11/01/1984
(art. 34-3° et 34-4°)

Dans les dix jours qui suivent le dépôt de la demande, le chef de service adresse l'original du dossier au directeur de la DDASS – Secrétariat du comité médical départemental- et une copie au bureau du personnel.

Le dossier présenté par l'administration au comité médical comporte les éléments suivants :

- lettre de l'agent demandant le congé ;
- certificat médical de son médecin (généraliste ou spécialiste) ;
- fiche de renseignements sur l'intéressé (identité, n° de sécurité sociale, adresse) ;
- relevé des congés ordinaires de maladie sur la période de référence ;
- relevé éventuel des congés de longue maladie ou de longue durée antérieurs ;
- rapport du supérieur hiérarchique indiquant brièvement les attributions exercées par le fonctionnaire.

Dès réception du dossier, le secrétariat du comité médical vérifie que le dossier instruit par l'administration est en état d'être soumis à cette instance et organise la contre-visite et éventuellement l'expertise. L'original du dossier d'un fonctionnaire relevant du comité médical ministériel est adressé au bureau du personnel.

Le congé de longue durée ou de longue maladie débute le premier jour du congé ordinaire de maladie qui ouvre droit à congé de longue maladie ou congé de longue durée, lorsque l'agent n'a pas repris ses fonctions.

3.4.1.2 D'office

Si l'état de santé du fonctionnaire paraît nécessiter l'octroi d'un congé de longue maladie ou de longue durée, compte tenu d'attestations médicales ou du rapport des supérieurs hiérarchiques, le chef de service peut, après concertation avec le médecin de prévention, saisir le comité médical et provoquer ainsi l'examen médical du fonctionnaire, en vue de lui accorder ce congé de longue maladie ou de longue durée.

Décret n°86-442 du
14/03/1986 (art. 34)

Dans cette hypothèse, un rapport écrit du médecin de prévention doit

être soumis au comité médical.

La mise en congé d'office vise à assurer le bon fonctionnement du service lorsque le comportement d'un fonctionnaire peut le compromettre en raison de son état de santé.

Elle doit donc être limitée aux situations d'urgence et appliquée dans le respect des libertés individuelles, en tenant compte du danger que peut représenter pour un malade le fait de prendre brutalement conscience de la gravité de son état.

Il convient à cet égard d'insister sur le rôle primordial que peut jouer le médecin chargé de la prévention dans la prise de conscience par l'intéressé du besoin de se soigner.

Pour se faire, l'administration doit utiliser tous les moyens disponibles compte tenu de l'entourage familial : visite médicale à domicile, contact avec la famille, entretien avec le médecin traitant et le médecin agréé ou chargé de la prévention, prise en charge par une assistante sociale...

3.4.1.3 Notification de la décision

Le comité médical ministériel est compétent s'agissant des personnels des services déconcentrés :

- à l'égard des inspecteurs généraux, directeurs régionaux ou chefs de service régionaux, directeurs départementaux, chefs de service départementaux, directeurs centraux, directeurs de laboratoire, quel que soit le lieu géographique de leur affectation ;
- à l'égard de tous les fonctionnaires et agents, tous grades confondus, en fonction à Paris (administration centrale, direction régionale, directions nationales d'enquêtes).

Le comité médical ministériel transmet son avis sous forme de procès-verbal au bureau du personnel, qui prend une décision notifiée à l'agent.

Le comité médical départemental est compétent pour tous les fonctionnaires qui ne relèvent pas du comité médical ministériel. Dans ce cas, le comité médical départemental transmet son avis sous forme d'un procès verbal au chef de service qui l'adresse immédiatement au bureau du personnel, qui prend une décision notifiée à l'agent.

3.4.2 Durée et renouvellement

Un congé de longue maladie ou de longue durée peut être accordé ou renouvelé pour une période de trois à six mois sur avis du comité médical. Toutefois, sur demande de l'agent, le congé peut être fractionné par périodes minimales d'une demi-journée pour suivre un traitement médical périodique.

L'intéressé ou son représentant légal doit adresser sa demande de renouvellement de congé à l'administration un mois au moins avant l'expiration de la période du congé en cours. Avant l'expiration de

Circul. FP/1711 du
30/01/1989

Décret n° 86-442 du
14/03/1986 (art. 36)

Circul. FP/1711 du
30/01/1989

chaque période de congé et à l'occasion de chaque demande de renouvellement, le fonctionnaire est tenu de se soumettre aux examens médicaux prescrits par le comité médical.

L'intéressé est informé de cette règle dans chaque notification d'octroi de congé.

3.4.3 Obligations

Le bénéficiaire d'un congé de longue maladie ou de longue durée doit respecter les prescriptions médicales du médecin agréé ou du comité médical et notamment faire procéder aux examens médicaux qui lui sont prescrits.

Décret n° 86-442 du
14/03/1986
(art. 38, 39, et 49)

Il ne peut exercer d'autres activités professionnelles que celles ordonnées et contrôlées médicalement au titre de la réadaptation.

Cette interdiction peut être vérifiée par l'administration.

Il est tenu d'informer l'administration de tout changement de résidence.

Le manquement à l'une des deux premières obligations ci-dessus entraîne l'interruption du versement de la rémunération.

Le temps pendant lequel le versement de la rémunération a pu être interrompu compte dans la période de congé en cours.

3.4.4 Avancement et droits à la retraite

Le temps passé en congé de longue maladie ou de longue durée avec traitement, demi-traitement ou pendant une période durant laquelle le versement a été interrompu, est pris en compte pour avancement d'échelon et de grade. Il compte également pour la détermination du droit à la retraite et donne lieu aux retenues pour constitution de pension civile.

Décret n° 86-442 du
14/03/1986
(art. 40)

3.4.5 Reprise du travail

3.4.5.1 Détermination de l'aptitude de l'agent à la reprise du travail.

Décret n° 86-442 du
14/03/1986
(art. 41)

Le bénéficiaire d'un congé de longue maladie ou de longue durée ne peut reprendre ses fonctions, le cas échéant avec un aménagement de ses conditions de travail, que s'il est reconnu apte après examen par un spécialiste agréé et avis favorable du comité médical, demandé par le fonctionnaire ou l'administration. Le procès-verbal du comité médical est adressé au chef de service qui le transmet au bureau du personnel, qui prend une décision notifiée. L'agent ne peut reprendre ses fonctions que s'il y a été préalablement autorisé par le bureau G1.

Lorsque le fonctionnaire sollicite l'octroi de l'ultime période de congé rétribué à laquelle il peut prétendre, le comité médical se prononce sur la prolongation du congé et donne en même temps son avis sur l'aptitude ou l'inaptitude présumée du fonctionnaire à reprendre ses fonctions à l'issue de cette prolongation.

Décret n° 2000-610 du
28/06/2000

S'il ne peut reprendre son service à l'expiration de cette dernière période, son cas est soumis à la commission de réforme qui se prononce sur son reclassement dans un autre emploi, sa mise en disponibilité ou son admission à la retraite. Dans ce dernier cas, le paiement du demi-traitement est maintenu, le cas échéant, jusqu'à la date de la décision d'admission à la retraite.

Décret n° 86-442 du
14/03/1986
(art. 46)

En cas de reclassement dans une localité différente de celle où il exerçait ses fonctions lors de sa mise en congé, il perçoit les indemnités pour frais de changement de résidence, sauf si le déplacement a lieu sur sa demande pour des motifs autres que son état de santé.

3.4.5.2 Aménagements des conditions de travail

Des aménagements des conditions de travail peuvent être recommandés par le comité médical sans porter atteinte à la situation administrative de l'agent, sur rapport écrit du médecin de prévention.

L'administration peut demander au comité médical de se prononcer à nouveau sur la nécessité de ces aménagements.

3.4.5.3 Refus de reprendre ses fonctions

Le fonctionnaire qui refuse sans motif valable lié à son état de santé le ou les postes qui lui sont proposés, peut être licencié après avis de la commission administrative paritaire.

Décret n° 86-442 du
14/03/1986
(art. 43)

3.4.6 Victime de guerre

Le fonctionnaire atteint d'infirmités contractées ou aggravées au cours d'une guerre ou d'une expédition déclarée campagne de guerre ayant droit à pension militaire d'invalidité ou de victime de guerre, peut bénéficier d'un congé octroyé par l'administration après avis de la commission de réforme en cas de lien entre l'indisponibilité du fonctionnaire et l'affection qui a entraîné la réforme de guerre.

Décret n°86-442 du
14/03/1986
(art.41 et art.50)

Bénéficie du même congé, le fonctionnaire atteint d'infirmités ayant ouvert droit à pension du code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de guerre, au titre :

Loi du 19/03/1928
Circul. FP/1711 du
30/01/1989

(art. 50)

- des dispositions du titre III du livre II de ce code relatif aux victimes civiles des faits de guerre ;

- de la loi n° 55-1074 du 6 août 1955 complétée par l'ordonnance n° 59-261 du 4 février 1959 relative aux militaires des forces armées françaises employées au maintien de l'ordre hors de la métropole à dater du 1^{er} janvier 1952 et à leurs ayants droit ;

- de la loi n° 59-901 du 31 juillet 1959 relative aux personnes de nationalité française ayant subi en métropole des dommages physiques par suite des événements survenus en Algérie.

Ce congé ne s'applique pas au fonctionnaire blessé au cours d'une activité militaire exercée dans le cadre du service national ni au fonctionnaire victime civile de guerre sous réserve de l'article 50 du décret du 14-03-1986.

Circul. FP/1711 du
30/01/1989

La durée maximale de ce congé est de deux ans au cours de la carrière du fonctionnaire qui perçoit l'intégralité de son traitement.

Lorsqu'un fonctionnaire peut invoquer deux législations différentes, il peut demander l'application de la plus favorable.

Décret n°86-442 du
14/03/1986
(art. 51)

Le congé pour cure thermale nécessitée par l'affection ayant entraîné la réforme est imputable sur le congé de la loi de 1928 si l'intéressé n'a pas épuisé ses droits à ce titre.

3.5 MI-TEMPS THERAPEUTIQUE

Après un congé de longue maladie ou de longue durée, l'administration peut accorder sur avis du comité médical compétent le bénéfice du mi-temps thérapeutique au fonctionnaire qui le demande.

Loi n° 84-16 du
11/01/1984 (art. 34 bis)
Modifié par la loi n°
94-628 du 25/07/1994
(art. 18)

Celui-ci perçoit l'intégralité de son traitement ; ses droits à congés annuels et jours ARTT sont réduits de moitié.

Le mi-temps thérapeutique est accordé pour une période de 3 mois renouvelable dans la limite d'un an par affection ayant ouvert droit à congé de longue maladie ou de longue durée.

Le mi-temps thérapeutique peut être accordé :

- soit parce que la reprise des fonctions à mi-temps est reconnue comme étant de nature à favoriser l'amélioration de l'état de santé de l'intéressé ;

- soit parce que l'intéressé doit faire l'objet d'une rééducation ou d'une réadaptation professionnelle pour retrouver un emploi compatible avec son état de santé.

Les fonctionnaires stagiaires ont droit d'accomplir leur service à mi-temps thérapeutique dans les mêmes conditions que les fonctionnaires titulaires.

Décret n° 94-874 du
7/10/1994 modifié

3.6 CONGÉ POUR CURE THERMALE

3.6.1 Principes

Le fonctionnaire peut bénéficier, en fonction des nécessités du service, d'un congé annuel ou d'une période de disponibilité pour convenances personnelles pour suivre une cure.

Circul. FP/1711 du
30/01/1989

Toutefois, lorsque la cure est liée au traitement d'une maladie dûment constatée mettant le fonctionnaire dans l'impossibilité d'exercer ses fonctions ou susceptible de conduire à cette situation si la cure n'est pas suivie dans les délais prescrits, celui-ci peut bénéficier d'un congé de maladie accordé par l'administration après avis du comité médical, de la commission de réforme ou d'un médecin agréé.

3.6.2 Modalités

La demande de congé annuel pour une cure thermale est présentée au responsable d'unité. Le congé est accordé à une date compatible avec les nécessités du service.

La demande de disponibilité doit être adressée au bureau du personnel, deux mois avant la date souhaitée.

En cas de cure thermale pour traitement d'une maladie, le fonctionnaire doit demander sa prise en charge à la caisse primaire d'assurance maladie et simultanément faire une demande de congé de maladie à son responsable hiérarchique qui adresse le dossier pour avis à un médecin agréé, au comité médical ou à la commission de réforme.

Note de service PCM
n° 1999-07 du
13/01/1999

Si l'agent a obtenu un congé de maladie, il adresse à son retour un bulletin de fin de cure à son supérieur hiérarchique.

Le repos parfois recommandé par les praticiens à l'issue d'une cure normale ne donne pas droit à prolongation de congé pour raisons de santé mais s'impute sur les congés annuels.

Note D.P.S.G. n°17440
3/3 du 15/10/1965

Cas particulier :

Les fonctionnaires pensionnés de guerre peuvent solliciter l'imputation de la durée de la cure thermale qui leur est prescrite sur le congé de longue durée prévu par l'article 41 de la loi du 19 mars 1928.

3.7 AUTORISATIONS D'ABSENCE ACCORDEES AU FONCTIONNAIRE COHABITANT AVEC UNE PERSONNE ATTEINTE DE MALADIE CONTAGIEUSE

Une autorisation d'absence est accordée au fonctionnaire cohabitant avec une personne atteinte de variole, de diphtérie ou de méningite cérébro-spinale, pour en éviter la propagation, lorsque les mesures prophylactiques se révèlent insuffisantes.

Instruction du
23/03/1950

3.8 AUTORISATION D'ABSENCE POUR EXAMENS MEDICAUX

Les agents qui le souhaitent, peuvent bénéficier d'un examen médical annuel. Le médecin de prévention peut recommander des examens complémentaires. Il exerce également une surveillance médicale particulière à l'égard :

- des handicapés,
- des femmes enceintes,
- des agents réintégrés après un congé de longue maladie ou de longue durée,
- des agents occupant des postes définis à l'article 15-1 du décret 95-680 du 9 mai 1995,
- des agents souffrant de pathologies particulières déterminées par le médecin de prévention.

Décret n°82-453 du
28/05/1982 modifié par
le décret n°95-680 du
9/05/1995

Le médecin de prévention définit la fréquence et la nature des visites médicales que comporte cette surveillance médicale et qui doit être au moins annuelle. Ces visites présentent un caractère obligatoire.

Les autres agents bénéficient d'une visite médicale obligatoire auprès du médecin de prévention tous les cinq ans.

Des autorisations d'absence sont accordées pour permettre aux agents de subir ces examens médicaux.

Les médecins de prévention doivent être systématiquement informés de tous les dossiers examinés dans le cadre des commissions de réforme ou de comités médicaux. Ils doivent également être informés de chaque accident de service et de chaque maladie professionnelle ou à caractère professionnel.

Note PCM n°1998-70
du 1/10/1998

3.9.DISPONIBILITE POUR RAISONS DE SANTE

3.9.1 Disponibilité d'office prononcée à l'expiration des congés de maladie, congés de longue maladie et congé de longue durée

Quatre conditions doivent être réunies pour que l'administration puisse mettre d'office un fonctionnaire en disponibilité :

- l'agent a épuisé ses droits à congé de maladie, après avoir bénéficié de douze mois consécutifs de congé ordinaire de maladie ou de trois ans de congé de longue maladie ou de cinq ans de congé de longue durée (huit ans en cas de maladie contractée dans l'exercice des fonctions) ;

- l'agent ne peut prétendre à un congé de maladie d'une autre nature que celle du congé au terme duquel il est parvenu ;

- après consultation du comité médical ou de la commission de réforme, l'administration conclut à l'inaptitude physique du fonctionnaire à reprendre ses fonctions et à l'impossibilité de la reclasser dans un autre emploi ;

- l'intéressé n'est pas reconnu définitivement inapte à reprendre ses fonctions ni susceptible d'être admis à la retraite.

La disponibilité d'office est accordée par l'administration pour une durée maximale d'un an, après avis du comité médical.

Elle peut être renouvelée pour la même durée à deux reprises et éventuellement une troisième fois, si le comité médical estime que le fonctionnaire pourra reprendre ses fonctions au cours de la quatrième année de disponibilité.

L'avis de la commission de réforme remplace celui du comité médical lors du dernier renouvellement de la disponibilité ou lorsque celle-ci suit le congé accordé pour une affection d'origine professionnelle relevant d'une maladie ouvrant droit au congé de longue durée.

A l'expiration de la disponibilité, l'agent est réintégré dans son administration s'il est physiquement apte à reprendre ses fonctions.

Dans le cas contraire, il est admis à la retraite ; s'il n'a pas droit à pension, il est radié des cadres et peut prétendre aux allocations de l'assurance invalidité du régime général de la sécurité sociale.

Le fonctionnaire qui ne peut reprendre immédiatement ses fonctions, ni être admis à la retraite, peut sur sa demande être reconnu en état d'invalidité temporaire s'il est atteint d'une invalidité réduisant au moins des deux tiers sa capacité de travail. La demande doit être adressée par l'agent à son chef de service, dans le délai d'un an suivant la date de l'expiration des droits statutaires à traitement.

Le bénéfice de l'assurance invalidité est accordé après avis de la commission de réforme par périodes d'une durée maximum de six mois, renouvelable selon la procédure initiale.

Loi n° 84-16 du
11/01/1984 (art. 51)

Décret n° 86-442 du
14/03/1986 (art. 48)

Circulaire du
30/01/1989

Code de la Sécurité
Sociale
Livre VII
(article D. 712-13 à D.
712-18)

3.9.2. Congé sans traitement pour les agents non titulaires

(dispositions communes aux congés de maladie, de maternité et d'adoption)

Agent ayant épuisé son droit à congé rémunéré :

Un agent contraint de cesser ses fonctions pour raisons de santé ou pour maternité ou adoption et qui se trouve sans droit à congé rémunéré est :

- en cas de maladie : placé en congé sans traitement pour maladie pendant un an si l'incapacité d'exercer ses fonctions est temporaire. Il est licencié si elle est permanente.
- en cas de maternité ou d'adoption : placé en congé sans traitement pour maternité ou adoption pour une durée égale à la durée du congé de maternité ou d'adoption.

Décret n° 86-83 du
17/01/1986 (art. 16, 17)

Reprise de fonction, aptitude, inaptitude :

L'agent non titulaire physiquement apte à reprendre ses fonctions après un congé de maladie, de grave maladie, d'accident du travail, de maternité ou d'adoption est réintégré dans son emploi.

L'agent inapte temporairement est placé en congé sans traitement pour une durée d'une année au maximum. Cette durée peut être prolongée de six mois s'il résulte d'un avis médical que l'agent sera susceptible de reprendre ses fonctions à l'issue de cette nouvelle période.

A l'issue de ses droits à congé sans traitement, l'agent inapte physiquement à reprendre ses fonctions est licencié.

A l'issue de ses droits à congé sans traitement l'agent physiquement apte est réemployé sur son emploi précédent ou un emploi équivalent.

Lorsque la durée de son congé a été égale ou supérieure à un an, l'agent ne peut être réemployé que s'il en formule la demande par lettre recommandée au plus tard un mois avant l'expiration du congé. A défaut, il est considéré comme démissionnaire.

L'agent non titulaire définitivement inapte pour raison de santé à reprendre ses fonctions à l'issue d'un congé de maladie, de grave maladie, d'accident de travail, ou de maternité ou d'adoption, est licencié. Toutefois, le licenciement ne peut être prononcé avant l'expiration d'une période sans traitement de quatre semaines suivant l'expiration du congé de maternité ou d'adoption.

4. CONGÉS ET AUTORISATIONS D'ABSENCE LIÉS À LA NAISSANCE OU L'ADOPTION

4.1 Congé de maternité et congé supplémentaire pathologique

4.1.1 Congé de maternité

4.1.1.1 Durée

4.1.1.2 Cas particuliers

4.1.1.3 Incidences du congé de maternité sur la situation administrative de l'agent

4.1.1.4 Reprise de fonctions

4.1.1.5 Cumul avec les autres congés

4.1.2 Congé supplémentaire lié à un état pathologique résultant de la grossesse ou des suites de couches

4.2 Autorisations d'absence liées à la grossesse et à la naissance

4.2.1 Aménagement des horaires et postes de travail pour les femmes enceintes

4.2.2 Examens prénatals

4.2.3 Séances préparatoires à l'accouchement sans douleur

4.2.4 Facilités pour allaitement

4.3 Congé d'adoption

4.3.1 Durée et conditions d'attribution

4.3.2 Incidence du congé d'adoption sur la situation administrative de l'agent

4.3.3 Reprise de fonctions

4.4 Congé supplémentaire de naissance ou d'adoption

4.4.1 En cas de naissance

4.4.2 En cas d'adoption

4.5 Congé de paternité

4.5.1 En cas de naissance

4.5.2 En cas d'adoption

4.6 Temps partiel accordé de plein droit à l'occasion de chaque naissance ou d'adoption

4.6.1 Conditions

4.6.2 Démarches

4.7 Disponibilité en vue de l'adoption d'un enfant dans un DOM, TOM ou à l'étranger

4.8 Congé parental

4.8.1 Conditions d'obtention

4.8.2 Modalités

4.8.3 Effets

TEXTES DE BASE APPLICABLES

- Loi n° 46-1085 du 18 mai 1946 tendant à accorder au chef de famille, salarié, fonctionnaire ou agent des services publics, un congé supplémentaire à l'occasion de chaque naissance à son foyer (J.O. du 19/05/1946)
- Instruction n° 7 du 23 mars 1950 relative aux congés annuels et autorisations d'absence exceptionnelles (J.O. du 26/03/1950)
- Décret n° 82-453 du 28 mai 1982, modifié par le décret n° 84-1029 du 23 novembre 1984, le décret n° 95-680 du 9 mai 1995, les décrets n° 97-451 et n° 97-452 du 6 mai 1997, le décret n° 2001-232 du 12 mars 2001 et le décret n° 2003-958 du 3 octobre 2003, relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la prévention médicale dans la fonction publique (J.O. du 30/05/1982)
(J.O. du 24/11/1984)
(J.O. du 11/05/1995)
(J.O. du 07/05/1997)
(J.O. du 17/03/2001)
(J.O. du 08/10/2003)
- Décret n° 82-624 du 20 juillet 1982, modifié notamment par le décret n° 2002-1389 du 21 novembre 2002, fixant les modalités d'application pour les fonctionnaires de l'ordonnance relative au temps partiel (J.O. du 23/07/1982)
(J.O. du 28/11/2002)
- Loi n° 84-2 du 2 janvier 1984 portant diverses mesures d'ordre social (J.O. du 3/01/1984)
- Loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État (J.O. du 12/01/1984)
- Décret n° 85-986 du 16 septembre 1985, modifié par le décret n°88-249 du 11 mars 1988, le décret n° 97-1127 du 5 décembre 1997, le décret n° 98-854 du 16 septembre 1998 et le décret n° 2002-684 du 30 avril 2002, relatif aux régimes particuliers de certaines positions de fonctionnaires et à certaines modalités de cessation définitive de fonction (J.O. du 29/09/1985)
(J.O. du 17/03/1988)
(J.O. du 09/12/1997)
(J.O. du 23/09/1998)
(J.O. du 04/05/2002)
- Décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 relatif aux dispositions applicables aux agents non titulaires de l'État modifié par le décret n° 88-585 du 6 mai 1988, du décret n° 95-134 du 7 février 1995, du décret n° 98-158 du 11 mars 1998, du décret n° 2000-978 du 2 octobre 2000, du décret n° 2000-1129 du 20 novembre 2000 et du décret n° 2003-173 du 25 février 2003 (J.O. du 19/01/1986)
(J.O. du 08/05/1988)
(J.O. du 09/02/1995)
(J.O. du 12/03/1998)
(J.O. du 07/10/2000)
(J.O. du 25/11/2000)
(J.O. du 04/03/2003)
- Loi n° 93-22 du 8 janvier 1993 relative à l'état civil (J.O. du 09/01/1993)
- Loi n° 93-121 du 27 janvier 1993 portant diverses mesures d'ordre social (J.O. du 30/01/1993,
rectificatif du
23/04/1993)
- Loi n° 94-629 du 25 juillet 1994 relative à la famille (J.O. du 26/07/1994)
- Décret n° 94-874 du 7 octobre 1994 modifié par le décret n° 2003-67 du 20 janvier 2003 fixant les dispositions communes applicables aux stagiaires de l'État et de ses établissements publics (J.O. du 29/10/1994)
(J.O. du 25/01/2003)
- Décret n° 95-131 du 7 février 1995 relatif au mi-temps de droit pour raisons familiales dans la fonction publique de l'état (J.O. du 9/02/1995)

- Circulaire F.P. n° 1864 du 9 août 1995 relative au congé de maternité ou d'adoption et autorisations d'absence liées à la naissance pour les fonctionnaires et agents de l'État (BO du Premier Ministre n° 95-3 du 31/10/1995)
- Loi n° 96-604 du 5 juillet 1996 relative à l'adoption (article 59) (J.O. du 06/07/1996)
- Loi n° 2001-1246 du 21/12/2001 relative au financement de la sécurité sociale pour 2002 (J.O. du 26/12/2001)
- Circulaire F.P. n° 2018 du 24 janvier 2002 relative à l'instauration du congé de paternité
- Note PCM n° 2002-26 du 13 mars 2002 relative au congé de paternité et congé supplémentaire d'adoption publiée sur le site de la Fonction Publique
- Loi n°2003-775 du 21 août 2003 portant réforme des retraites (JO du 22/08/03)

4.1 CONGÉ DE MATERNITÉ ET CONGE SUPPLEMENTAIRE PATHOLOGIQUE

4.1.1 Congé de maternité

Pour bénéficier des prestations légales, la première constatation médicale de l'état de grossesse doit être effectuée avant la fin de son troisième mois et donner lieu à une déclaration à adresser avant la fin du quatrième mois au bureau chargé des traitements avec copie au bureau G1.

Dès réception de la déclaration, l'agent recevra, sous couvert hiérarchique, une notification lui indiquant les dates de son congé de maternité.

L'agent non titulaire a droit après six mois de service aux mêmes congés de maternité ou d'adoption que le fonctionnaire.

Décret n° 86-83 du
17/01/1986

L'agent stagiaire a droit aux mêmes congés de maternité ou d'adoption que le fonctionnaire titulaire.

Décret n° 94-874 du
07/10/1994 (art. 22)

Lorsque une fonctionnaire stagiaire a bénéficié d'un congé pour maternité ou pour adoption en cours de scolarité, l'ENCCRF détermine la date à laquelle elle réintègre l'école pour compléter sa formation. Entre-temps, l'intéressée réintègre, le cas échéant, en stage pratique.

4.1.1.1 Durée

4.1.1.1.1 Naissance du 1^{er} ou du 2^{ème} enfant

La future mère a droit sur sa demande à suspendre son activité pendant une période qui débute six semaines avant la date présumée de l'accouchement et se termine dix semaines après celui-ci.

Loi n°86-16 du
11/01/1984
(art. 34-5)
Circulaire FP-4
n° 1864 du 09/08/1995

Une partie de la période prénatale du congé de maternité peut être reportée sur la période postnatale, sur avis du médecin chargé de la prévention et sur présentation d'un certificat émanant du médecin qui a pratiqué l'examen prénatal du sixième mois précisant que, compte tenu des conditions de travail, de transport ou du déroulement de la grossesse de l'intéressée, le report d'un certain nombre de jours (qui doit être fixé par le certificat médical) du congé prénatal sur le congé postnatal ne paraît pas contre-indiqué. La période prénatale doit toujours débiter au minimum deux semaines avant la date présumée de l'accouchement.

Toutefois, ce report ne peut intervenir que si l'intéressée a effectivement exercé ses fonctions avant le début des six semaines qui précèdent la date présumée de l'accouchement, ce qui exclut les congés de maladie et les congés pour grossesses pathologiques mais inclut les congés annuels.

4.1.1.1.2 Naissance du 3^{ème} enfant ou d'un enfant de rang supérieur

Si la fonctionnaire ou le couple assume déjà la charge d'au moins deux enfants, au sens des allocations familiales, ou si l'intéressée a déjà mis au monde au moins deux enfants nés viables, l'intéressée a droit à suspendre son activité pendant une période qui débute huit semaines avant la date présumée de l'accouchement et se termine dix-huit semaines après la date de celui-ci.

La période prénatale du congé peut être portée à dix semaines ; dans ce cas, la période postnatale est de seize semaines.

La durée de la période postnatale du congé peut être fixée à dix semaines, lorsque, à la date de l'accouchement, l'enfant mis au monde n'est pas né viable ou que le nombre d'enfants à charge n'atteint pas le seuil prévu.

En revanche, la durée de la période prénatale ne peut être remise en cause.

4.1.1.1.3 Naissances multiples

En cas de naissance gémellaire, le congé légal de maternité commence douze semaines avant la date présumée de l'accouchement et se termine vingt-deux semaines après la date de l'accouchement, soit au total trente-quatre semaines.

La période prénatale peut être augmentée de quatre semaines au maximum. La période postnatale est alors réduite d'autant.

En cas de grossesse de triplés ou plus, le congé de maternité débute vingt-quatre semaines avant la date présumée de l'accouchement et se termine vingt-deux semaines après la date de l'accouchement, soit au total quarante-six semaines.

Compte tenu de la durée du congé prénatal, il n'est pas prévu de reporter une partie du congé postnatal sur le congé prénatal.

4.1.1.1.4 En cas d'absence de demande

Quel que soit le rang de l'enfant attendu, l'administration gestionnaire, qui est en mesure de connaître la date présumée de l'accouchement à l'occasion du versement des allocations prénatales ou au vu d'un certificat médical, procédera à la mise en congé de maternité d'office deux semaines avant cette date et pour une période minimum de six semaines après l'accouchement. La future mère ne peut refuser la mise en congé durant ces périodes. En revanche, elle peut renoncer à utiliser les autres périodes du congé de maternité à condition d'avoir fourni un certificat médical de non-contre-indication, d'avoir obtenu l'avis du

Loi n° 94-629
(art. 25-I-2°)

Note de service PCM
n° 2199 du 7/12/1994

Circulaire FP-4 n°1864
du 09/08/1995

médecin chargé de la prévention et d'avoir informé au préalable de son intention son administration et, pour les agents non titulaires, sa caisse de sécurité sociale.

4.1.1.2 Cas particuliers

4.1.1.2.1 Date de l'accouchement différente de la date présumée

Deux cas sont à distinguer :

a) Accouchement retardé

Le retard est pris en compte au titre du congé de maternité.

Ainsi, la période se situant entre la date présumée de l'accouchement et la date effective de celui-ci est considérée comme congé de maternité, cette période s'ajoutant aux seize ou vingt-six semaines, ou trente-quatre ou quarante-six semaines en cas de naissances multiples attribuées à l'intéressée.

b) Accouchement prématuré

Quand l'accouchement a lieu avant la date présumée, la période de congé de seize ou vingt-six semaines n'est pas réduite de ce fait. En conséquence, le repos prénatal non utilisé s'ajoute au congé postnatal dans la limite d'un repos total de seize ou vingt-six semaines ou de trente-quatre ou quarante-six semaines, en cas de naissances multiples.

La naissance d'un enfant né vivant et viable et qui décède avant son enregistrement à l'état civil, ouvre droit à un congé maternité. De même, un enfant né sans vie ouvre droit à congé maternité si un certificat médical indique que l'enfant était viable.

4.1.1.2.2 Possibilité de report en cas d'hospitalisation de l'enfant

Dans le cas où l'enfant reste hospitalisé après la naissance, la mère doit, en toute hypothèse, prendre six semaines de congé postnatal à compter de la date de l'accouchement.

Elle peut demander le report à la date de la fin de l'hospitalisation de l'enfant, de tout ou partie de la période de congé à laquelle elle peut encore prétendre.

La période de congé reportée doit obligatoirement être prise à compter du jour où l'enfant quitte l'hôpital.

4.1.1.2.3 Cas du décès de la mère

En cas du décès de la mère du fait de l'accouchement, le père peut prendre le congé de maternité restant à courir dont la mère n'a pu bénéficier.

4.1.1.3 Incidences du congé de maternité sur la situation administrative de l'agent

Le congé de maternité est assimilé au service effectif ; il ouvre droit à la totalité du traitement et est sans incidence sur les droits à l'avancement, à pension, et sur la notation.

Circulaire FP-4
n° 1864 du 09/08/1995

L'autorisation d'exercer ses fonctions à temps partiel est automatiquement suspendue pendant la durée du congé de maternité et les droits du fonctionnaire exerçant ses fonctions à temps plein rétablis.

Décret n° 82-624 du
20/07/1982
(art. 4, alinéa 4)

A l'issue du congé de maternité, l'autorisation d'exercer ses fonctions à temps partiel reprend pour la période restant à courir.

4.1.1.4 Reprise de fonctions

A l'issue du congé de maternité, la reprise de fonctions s'effectue dans la même résidence, sur le même poste de travail que celui occupé par l'intéressée avant son départ en congé, sauf si les nécessités du service s'y opposent formellement.

Pour changer de résidence, une mutation doit être demandée dans les conditions normales.

La reprise de fonction de l'intéressée est notifiée au Bureau G1.

4.1.1.5 Cumul avec les autres congés

- à l'issue du congé de maternité, un congé annuel sans reprise des fonctions peut être accordé en respectant la procédure normale de demande des congés annuels.

- un congé pour raisons de santé sans reprise des fonctions peut être accordé sur présentation d'un justificatif médical.

4.1.2 Congé supplémentaire lié à un état pathologique résultant de la grossesse ou des suites de couches

Si, durant la grossesse ou la période postnatale, l'état de santé de l'intéressée le rend nécessaire, un congé supplémentaire peut lui être accordé sur présentation d'un certificat médical attestant que l'état pathologique résulte de la grossesse ou des suites des couches, dans les conditions définies ci-après.

En cas d'arrêt de travail nécessité par un état pathologique résultant de la grossesse, le congé prénatal peut être augmenté dans la limite de deux semaines. Cette période de repos supplémentaire peut être prise à tout

moment de la grossesse dès lors que celle-ci est déclarée (la déclaration de grossesse s'entend de la première constatation médicale de celle-ci). Si le congé supplémentaire n'a pu être pris intégralement par suite d'un accouchement prématuré, aucun report n'est possible, puisque le motif même du repos supplémentaire a disparu avec l'accouchement. En conséquence, le congé postnatal auquel peut prétendre l'intéressée est de dix, dix-huit ou vingt-deux semaines, augmenté de la durée de la période normale de congé prénatal non pris.

En cas d'arrêt de travail nécessité par les suites des couches, le congé postnatal peut être augmenté dans la limite de quatre semaines.

Ces congés supplémentaires, qui doivent faire l'objet d'une prescription médicale particulière, sont considérés comme congé de maternité et non pas comme congé de maladie au regard des droits à l'avancement et à pension.

A l'expiration du congé de maternité, sur production d'un certificat médical, un congé de maladie peut être accordé dans les conditions habituelles à la mère qui n'est pas en état de reprendre ses fonctions.

4.2 AUTORISATIONS D'ABSENCE LIÉES À LA GROSSESSE ET À LA NAISSANCE

4.2.1 Aménagement des horaires et postes de travail pour les femmes enceintes

Compte tenu des nécessités des horaires de leurs services et des demandes des intéressées, les chefs de service accordent, sur avis du médecin chargé de la prévention, à tout agent féminin, des facilités dans la répartition des horaires de travail.

Ces facilités sont accordées à partir du début du troisième mois de grossesse, dans la limite maximale d'une heure par jour ; elles ne sont pas récupérables.

Les agents travaillant à temps partiel peuvent bénéficier de ces facilités à raison d'une heure par journée complète de travail accomplie dans le cadre de ce régime et de 30 minutes par vacation d'une demi-journée.

Décret n° 82-453 du
28/05/1982
(art. 26)

Outre les aménagements temporaires de poste de travail ou de conditions d'exercice des fonctions que le médecin de prévention est habilité à proposer pour les femmes enceintes, l'administration peut organiser un changement temporaire d'affectation à la demande de l'intéressée et après avis du médecin de prévention. Le changement temporaire est sans incidence sur la situation, notamment pécuniaire, de la bénéficiaire.

4.2.2 Examens prénatals

Les agents féminins bénéficient d'une autorisation d'absence de droit

Directive n°
92/85/C.E.E. du

pour se rendre aux examens médicaux obligatoires antérieurs ou postérieurs à l'accouchement.

19/10/1992 (art. 9)

4.2.3 Séances préparatoires à l'accouchement sans douleur

Lorsque ces séances ne peuvent avoir lieu en dehors des heures de service, des autorisations d'absence peuvent être accordées par les chefs de service au vu d'une attestation médicale et après avis du médecin de prévention.

4.2.4 Facilités pour allaitement

Il n'est pas possible, en l'absence de dispositions particulières, d'accorder d'autorisations spéciales aux mères allaitant leurs enfants, 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 doivent accorder aux mères la possibilité d'allaiter leur enfant.

Instruction du
23/03/1950

Des facilités de service peuvent être accordées aux agents en raison du lieu où se trouve l'enfant (crèche, domicile, voisin, etc.).

4.3 CONGÉ D'ADOPTION

4.3.1 Durée et conditions d'attribution

L'agent à qui un service départemental d'aide sociale à l'enfance ou une œuvre d'adoption autorisée confie un enfant en vue de son adoption plénière bénéficie d'un congé pour adoption.

Loi n°80-545 du
17/07/1980

Le congé d'adoption peut être réparti entre la mère et le père adoptifs lorsque les deux conjoints travaillent, sous réserve que la durée du congé d'adoption ne soit pas fractionnée en plus de deux parties, dont la plus courte ne peut être inférieure à quatre semaines.

Loi n°84-2 du
2/01/1984 (art. 16)

Il convient donc désormais d'accorder, à compter du moment où l'enfant est effectivement accueilli dans son nouveau foyer, ce congé à la mère ou au père adoptif qui en fait la demande, sur présentation d'une déclaration sur l'honneur du conjoint attestant qu'il ne bénéficie pas d'un congé d'adoption pendant cette période et d'un justificatif de l'adoption. Lorsque l'enfant arrive au foyer par une autre voie (enfant recueilli, par exemple) un congé d'adoption est accordé sur demande par l'administration centrale si l'accueil est définitif et la charge de l'enfant effective.

Loi n° 84-16 du
11/01/1984 (art. 34-5°)

Loi n° 93-121 du
27/01/1993 (art. 55-I)

Circulaire FP n°1864
du 9/8/1995

Bénéficie également de ce droit la personne titulaire de l'agrément mentionné aux articles 63 ou 100-3 du code de la famille et de l'aide sociale, lorsqu'elle adopte ou accueille un enfant en vue de son adoption par décision de l'autorité étrangère compétente et ce, sans

l'intermédiaire d'une œuvre, à condition que l'enfant ait été autorisé, à ce titre, à entrer sur le territoire français.

Pour le 1^{er} ou le 2^{ème} enfant, la durée du congé est de dix semaines.

En cas d'adoption portant à trois ou au-delà le nombre d'enfants à charge du ménage ou de l'agent, la durée du congé d'adoption est portée de dix à dix-huit semaines.

En cas d'adoptions multiples, quel que soit le nombre d'enfants à charge du ménage ou de l'intéressée, la durée du congé d'adoption est de vingt-deux semaines.

Dans tous les cas, le congé pour adoption commence à courir du jour de l'arrivée de l'enfant au foyer et non du jour où l'adoption est prononcée par le Tribunal. Dès que l'agent intéressé a connaissance de la date d'arrivée d'un enfant à son foyer, il doit donc en informer l'administration.

En cas de retrait de l'enfant, le congé pour adoption cesse du jour de ce retrait.

Loi n° 94-629 du
25/07/1994

4.3.2 Incidences du congé d'adoption sur la situation administrative de l'agent

L'agent bénéficie des mêmes droits que les agents bénéficiant d'un congé de maternité.

Circulaire FP-4 N°
1864 du 09/08/1995

4.3.3 Reprise de fonctions

L'agent bénéficie des mêmes droits que les agents bénéficiant d'un congé de maternité.

4.4 CONGÉ SUPPLÉMENTAIRE DE NAISSANCE OU D'ADOPTION

4.4.1 En cas de naissance

Le père de famille a droit à un congé supplémentaire rémunéré de trois jours ouvrés à l'occasion de chaque naissance survenue à son foyer.

Les naissances gémellaires ou multiples donnent droit à trois jours de congé comme les naissances simples.

Les trois jours peuvent être consécutifs ou non, mais inclus dans une période de quinze jours entourant la naissance.

Loi n° 46-1085 du
18/05/1946

Instruction n° 7 du
26/03/1950

Si le bénéficiaire se trouve en congé annuel ou en congé de maladie au

moment de la naissance, il peut prolonger de trois jours la durée de celui-ci.

Seul peut prétendre au bénéfice de ce congé le père de l'enfant. Dans le cas de naissance d'un enfant naturel, le droit au congé est subordonné aux deux conditions suivantes :

- que l'enfant puisse être légalement et soit effectivement reconnu par le père ;
- que ce dernier vive d'une manière notoire et permanente avec la mère de l'enfant.

4.4.2 En cas d'adoption

Le congé supplémentaire est accordé au père ou à la mère qui n'a pas bénéficié du congé d'adoption. Il est de trois jours pris consécutivement ou de manière discontinue lors de l'arrivée de l'enfant au foyer. Ce congé peut être pris, au choix de l'intéressé, dans une période de quinze jours entourant la date d'arrivée de l'enfant au foyer.

Loi n° 93-121 du
27/01/1993 (art 55-I)

Circulaire FP/4 n° 1864
du 09/08/1995

4.5 CONGE DE PATERNITE

4.5.1 En cas de naissance

En complément de ces 3 jours, le père bénéficie également d'un congé de paternité avec traitement, de onze jours consécutifs et non fractionnables ou de dix-huit jours consécutifs en cas de naissances multiples. Les onze et dix-huit jours se décomptent dimanches et jours non travaillés compris. Les jours de congé paternité peuvent se cumuler avec les 3 jours de congé supplémentaire de naissance. Le congé doit être pris dans les quatre mois suivant la naissance de l'enfant, sauf en cas de report pour hospitalisation du nouveau-né. L'agent qui souhaite bénéficier de ce congé doit avertir son chef de service au moins un mois avant la date à laquelle il entend prendre son congé. En cas d'accouchement prématuré, la situation fera l'objet d'un examen par le Chef de service.

Loi n°2001-1246 du 21
décembre 2001

Note FP n° 2018 du
24/01/2002

Note PCM n° 2002-26
du 13 mars 2002

L'agent non titulaire en activité a droit, après six mois de services, au même congé de paternité que le fonctionnaire

Décret n° 86-83 du
17/01/1986 modifié

Ce congé est géré au niveau local. Un état trimestriel, comportant les noms et prénoms des agents concernés, les dates de naissance des enfants et les dates de congés de paternité, est à adresser au bureau G1.

4.5.2 En cas d'adoption

Dans le cas où le congé d'adoption serait réparti entre les deux parents, l'adoption d'un enfant ouvre droit à onze jours supplémentaires de congé

Loi n°2001-1246 du
21/12/2001

de paternité ou, en cas d'adoption multiples, à dix-huit jours supplémentaires. Dans ce cas la durée du congé ne peut être fractionnée en plus de deux périodes, dont la plus courte ne saurait être inférieure à onze jours.

Note FP n° 2018 du
24/01/2002

Ce congé est géré par le bureau G1 du fait de son lien avec le congé d'adoption. Pour en bénéficier, la demande doit en être faite dès que l'agent a connaissance de la date d'arrivée de l'enfant à son foyer. Cette demande précise si les deux parents se sont répartis le congé d'adoption et, dans ce cas, le nombre de jours pris par le conjoint (joindre une attestation signée de son employeur) ainsi que les dates de congé souhaitées.

Note PCM n° 2002-26
du 13 mars 2002

L'autorisation d'exercer ses fonctions à temps partiel est suspendue pendant la durée du congé de paternité et l'agent est, en conséquence, rétabli dans les droits des fonctionnaires exerçant leurs fonctions à temps plein durant la durée de ce congé.

Décret n°82-624 du
21/07/82 modifié par le
décret n°2002-1389 du
21/11/02

4.6 TEMPS PARTIEL ACCORDE DE PLEIN DROIT A L'OCCASION DE CHAQUE NAISSANCE OU D'ADOPTION

L'autorisation d'accomplir un travail à temps partiel, selon les quotités de 50 %, 60 %, 70 % et 80 % est accordée de plein droit :

Loi n° 84-16 du
11/01/1984 (art. 37 bis)
modifiée par la loi n°
2003-775 du
21/08/2003

- à l'occasion de chaque naissance jusqu'au troisième anniversaire de l'enfant,

- à l'occasion de chaque adoption jusqu'à l'expiration d'un délai de trois ans à compter de l'arrivée de l'enfant au foyer,

Décret n° 95-131 du
7/02/1995

Le temps partiel pour élever un enfant peut être accordé à la suite d'un congé de maternité, d'adoption ou d'un congé parental.

L'autorisation d'accomplir un service à temps partiel est accordée dans les mêmes conditions aux agents non titulaires.

Décret n° 86-83 du
17/01/1986 (art. 34 bis)

4.7 DISPONIBILITE EN VUE DE L'ADOPTION D'UN ENFANT DANS UN DOM, TOM OU A L'ETRANGER

La mise en disponibilité est accordée de droit, sur sa demande, au fonctionnaire titulaire de l'agrément mentionné aux articles 63 ou 100-3 du code de la famille et de l'aide sociale (accordé par le Président du conseil général, après avis d'une commission) afin d'effectuer un déplacement dans les départements d'outre-mer, les territoires d'outre-mer ou à l'étranger en vue de l'adoption d'un ou plusieurs enfants.

Loi n° 96-604 du
05/07/1996
(art. 59)

Dans ce cas, la mise en disponibilité ne peut excéder six semaines par agrément.

Décret n° 85-986 du
16/09/1985
(art. 47)

L'agent non titulaire a droit dans les mêmes conditions à un congé sans rémunération pour se rendre dans un DOM ou TOM en vue de l'adoption d'un ou plusieurs enfants.

Décret n° 86-83 du
17/01/1986
(art. 18 bis)

4.8 CONGE PARENTAL

4.8.1. Conditions d'obtention

Le congé parental est accordé de plein droit :

- à la mère après un congé pour maternité ou au père après la naissance, et au maximum, jusqu'au troisième anniversaire de l'enfant ;
- à la mère ou au père après l'adoption d'un enfant n'ayant pas atteint l'âge de la fin de l'obligation scolaire. Il prend fin à l'expiration d'un délai de trois ans à compter de l'arrivée au foyer de l'enfant âgé de moins de trois ans. Lorsque l'enfant adopté est âgé de plus de trois ans, le congé parental ne peut excéder une année à compter de son arrivée au foyer.

Loi n° 84-16 du
11/01/1984
(art. 54)

Décret n° 85-986 du
16/09/1985
(art. 52)

Si une nouvelle naissance survient au cours du congé parental, ce congé est prolongé au maximum jusqu'au 3^{ème} anniversaire de l'enfant ou, en cas d'adoption, jusqu'à l'expiration d'un délai maximum de trois ans à compter de l'arrivée au foyer du nouvel enfant adopté.

L'agent non titulaire employé de manière continue et justifiant d'une ancienneté minimale d'un an à la date de naissance de son enfant ou de l'arrivée au foyer d'un enfant adopté bénéficie dans les mêmes conditions d'un congé parental.

Décret n° 86-83 du
17/01/1986
(art. 19)

4.8.2. Modalités

Le congé parental peut débuter, à tout moment, au cours de la période y ouvrant droit. La demande doit être accompagnée d'une photocopie du livret de famille et en cas d'adoption, d'un document officiel relatif à la garde de l'enfant. La demande doit être présentée au moins un mois avant le début du congé. Ce délai est porté à deux mois en cas de renouvellement.

Décret n° 85-986 du
16/09/1985
(art. 53)

Il est accordé par période de six mois, renouvelable jusqu'à l'expiration des droits.

L'agent en congé parental a l'obligation de se consacrer exclusivement à l'éducation de son enfant. Peuvent seules être autorisées les activités professionnelles compatibles avec la garde de l'enfant (assistante maternelle, ...).

Une réintégration avant l'échéance peut être demandée en cas de motif légitime, pécuniaire notamment.

En cas de grossesse, le fonctionnaire est réintégré pour ordre afin de bénéficier d'un congé de maternité rémunéré, auquel s'ajoutent les congés annuels correspondants.

Si le père ou la mère sont tous deux agents de l'état, ils peuvent se partager à leur convenance la durée du congé parental.

La demande de réintégration est à présenter deux mois au moins avant la date prévue pour la reprise du service.

Au terme de son congé parental, le fonctionnaire est réintégré à sa résidence d'origine. S'il souhaite obtenir une autre affectation que celle qui lui est garantie, il doit solliciter son inscription sur le tableau des mutations de l'année.

4.8.3. Effets

Pendant la durée du congé parental, l'agent bénéficie de ses droits à avancement d'échelon réduits de moitié et continue à acquérir ses droits à la retraite. En outre, il a la possibilité de se présenter à un concours interne.

En revanche, il ne perçoit ni traitement ni indemnités et la durée du congé parental n'est pas considérée comme « service effectif » lorsque les statuts particuliers exigent une durée minimale de services pour l'inscription à un concours ou l'accès au grade supérieur.

Loi n°2003-775 du
21/08/03

5. CONGES ET AUTORISATIONS D'ABSENCE POUR RAISONS FAMILIALES OU PERSONNELLES

5.1 Congé de présence parentale

5.2 Temps partiel accordé de plein droit pour donner des soins à son conjoint, à un enfant à charge ou à un ascendant

5.3 Congé d'accompagnement d'une personne en fin de vie

5.4 Autorisations d'absence pour événements de famille autres que celles accordées à l'occasion d'une naissance (mariage, PACS, décès,...)

5.5 Autorisations d'absence pour soigner un enfant malade ou en assurer momentanément la garde

5.6 Autorisations d'absence accordées aux parents d'enfants gravement handicapés

5.7 Autorisations d'absence accordées aux parents d'élèves

5.7.1 Facilités d'horaires accordées à l'occasion des rentrées scolaires

5.7.2 Autorisations d'absence accordées aux agents élus représentants des parents d'élèves

5.8 Autorisations d'absence accordées pour accompagner un enfant à « l'arbre de Noël » du Ministère et au départ et à l'arrivée des colonies de vacances

5.9 Autorisations d'absence accordées à l'occasion d'une nouvelle affectation

5.10 Disponibilité accordée de droit

5.10.1 Disponibilité pour donner des soins à son conjoint, à un enfant ou à un ascendant à la suite d'un accident ou d'une maladie grave

5.10.2 Disponibilité pour élever un enfant âgé de moins de 8 ans ou pour donner des soins à un enfant à charge, à son conjoint ou à un ascendant atteint d'un handicap nécessitant la présence d'une tierce personne

5.10.3 Disponibilité pour suivre son conjoint lorsque celui-ci est astreint à établir sa résidence habituelle, à raison de sa profession, en un lieu éloigné du lieu de résidence de l'agent

5.11 Autorisation d'absence pour participer à des fêtes ou cérémonies religieuses en dehors des fêtes légales

TEXTES DE BASE APPLICABLES

- Instruction ministérielle n° 7 du 23 mars 1950 relative aux congés annuels et autorisations exceptionnelles d'absence (J.O. du 26/03/1950)
- Circulaire F.P. n° 1475 du 20 juillet 1982 relative aux autorisations d'absence pouvant être accordées au personnel de l'administration pour soigner un enfant malade ou pour en assurer momentanément la garde
- Loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 modifiée, portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État (J.O. du 12/01/1984)
- Décret n°85-986 du 16 septembre 1985 modifié, relatif au régime particulier de certaines positions de fonctionnaires de l'État (J.O. du 26/10/1985)
- Décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 modifié relatif aux dispositions générales applicables aux agents non titulaires de l'État (J.O. du 19/01/1986)
- Note de service PCM n° 1860 du 14 mars 1991 relative aux mesures prises en faveur des agents parents d'enfants gravement handicapés
- Décret n° 94-874 du 7 octobre 1994 modifié, fixant les dispositions communes applicables aux stagiaires de l'Etat et de ses établissements publics (J.O. du 12 et 29/10/1994)
- Circulaire FP n° 1913 du 17 octobre 1997 relative aux autorisations spéciales d'absence susceptibles d'être accordées aux agents de l'État, parents d'élèves (J.O. du 16/11/1999)
- Loi n° 99-499 du 15 novembre 1999 relative au pacte civil de solidarité (J.O. du 24/12/2000)
- Loi n° 2000-1257 du 23 décembre 2000 relative au financement de la sécurité sociale pour 2001
- Circulaire F.P. n° 2874 du 7 mai 2001 relative aux autorisations exceptionnelles d'absence et le pacte civil de solidarité
- Circulaire F.P. n° 2013 du 3 octobre 2001 relative au congé et à l'allocation de présence parentale
- Circulaire F.P. n° 2050 du 22 juillet 2003 relative aux facilités d'horaires accordées aux pères et mères de famille à l'occasion de la rentrée scolaire 2003

5.1 CONGE DE PRESENCE PARENTALE

Le congé de présence parentale permet à la mère ou au père d'un enfant gravement malade, accidenté ou handicapé, de cesser son activité professionnelle pendant une durée maximum d'un an.

Ce congé non rémunéré est accordé de droit pour une durée initiale de quatre mois au plus, renouvelable deux fois, dans la limite d'un an.

A l'issue de son congé ou en cas de diminution des ressources du ménage ou en cas de décès de l'enfant, le fonctionnaire est réintégré de plein droit dans son corps d'origine. Il est réaffecté dans son ancien emploi. Dans le cas où celui-ci ne pourrait lui être proposé, le fonctionnaire est affecté dans l'emploi 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.

Pour bénéficier de ce congé, le fonctionnaire doit faire une demande écrite dans un délai minimum de 15 jours avant le début du congé accompagnée d'une attestation du médecin traitant de l'enfant certifiant que la gravité de l'état de santé de cet enfant rend nécessaire la présence de l'un de ses parents auprès de lui pendant une période déterminée. L'agent indiquera les dates et la durée du congé qu'il souhaite prendre.

Si l'agent souhaite prolonger son congé ou transformer son congé en activité à temps partiel, il devra en avertir son service gestionnaire par écrit, selon les mêmes modalités que lors de la première demande, et ce, dans le délai d'un mois avant le terme de la période initiale.

Les agents non titulaires et les fonctionnaires stagiaires ont droit au congé de présence parentale dans les mêmes conditions que les fonctionnaires titulaires.

Une allocation de présence parentale a été instaurée parallèlement à ce nouveau congé pour compenser en partie la perte de revenu supportée par les parents.

Loi 84-16 du
11/01/1984
(art 54 bis) modifiée
par la loi n° 2000-1257
du 23/12/2000

Circulaire F.P. n° 2013
du 3/10/2001

Loi 84-16 du
11/01/1984
(art. 54 bis)

Décret n°86-83 du
17/01/1986 modifié
Décret n° 94-874 du
7/10/1994 modifié

Décret n° 2001-105 du
5/02/2001

5.2 TEMPS PARTIEL ACCORDE DE PLEIN DROIT POUR DONNER DES SOINS A SON CONJOINT, A UN ENFANT A CHARGE OU A UN ASCENDANT

L'autorisation d'accomplir un travail à temps partiel est accordée de plein droit au fonctionnaire pour donner des soins à son conjoint, à un ascendant ou à un enfant à charge atteint d'un handicap nécessitant la présence d'une tierce personne ou victime d'un accident ou d'une maladie grave. L'autorisation d'accomplir un service à temps partiel est accordée sans limitation de durée, jusqu'à ce que l'état de santé du conjoint, de l'enfant ou de l'ascendant ne nécessite plus la présence de l'agent à ses côtés.

Loi 84-16 du
11/01/1984 (art. 37 bis)
modifiée par la loi n°
2000-1257 du
23/12/2000

Les agents non titulaires peuvent bénéficier du mi-temps familial, s'ils comptent au moins un an d'ancienneté.

Décret n° 95-131 du
7/02/1995

L'autorisation d'accomplir un service à temps partiel est accordée sur présentation des justificatifs appropriés (selon le cas, la photocopie du livret de famille, un certificat médical émanant d'un praticien hospitalier, la carte d'invalidité ou une attestation de versement de l'allocation aux adultes handicapés).

Décret n° 86-83 du
17/01/1986
(art. 34 bis)

En cas d'hospitalisation, un certificat médical doit être adressé tous les six mois, au bureau G1.

5.3 CONGE D'ACCOMPAGNEMENT D'UNE PERSONNE EN FIN DE VIE

Un congé d'accompagnement d'une personne en fin de vie est accordé à l'agent lorsqu'un ascendant ou un descendant ou une personne partageant son domicile fait l'objet de soins palliatifs.

Loi 84-16 du
11/01/1984,
(art. 34-9) modifiée par
la loi 99-477 du
9/06/1999
(art. 12)

Ce congé non rémunéré est accordé pour une durée maximale de trois mois, sur demande écrite du fonctionnaire. Le congé d'accompagnement d'une personne en fin de vie prend fin soit à l'expiration de la période de trois mois, soit dans les trois jours qui suivent le décès de la personne accompagnée, soit à une date antérieure. L'agent est alors réaffecté dans son ancien emploi (comme pour une disponibilité de moins de 3 mois). La durée de ce congé est assimilée à une période de service effectif. Elle ne peut être imputée sur la durée du congé annuel.

Décret n° 86-83 du
17/01/1986 (art. 19)
modifié par le
Décret n° 2000-1129
du 20/11/2000
Décret n° 94-874 du
7/10/1994 modifié

Les agents non titulaires et les fonctionnaires stagiaires peuvent bénéficier de ce congé selon les mêmes modalités que les fonctionnaires.

5.4 AUTORISATIONS D'ABSENCE POUR ÉVÉNEMENT DE FAMILLE AUTRE QUE CELLES ACCORDEES A L'OCCASION D'UNE NAISSANCE (MARIAGE, PACS, DECES ...)

Les autorisations d'absence pour événement de famille ne constituent pas un droit. Elles sont accordées par le chef de service en fonction des nécessités du service sur justificatif, dans les limites suivantes :

Instruction n°7 du
23/03/1950

- mariage ou conclusion d'un PACS du fonctionnaire : cinq jours ouvrables ;

Loi n°99-499 du
15/11/1999 (art 8)

- décès ou maladie très grave du conjoint, des père, mère et enfants ou du conjoint pacsé, des beaux-parents et des grands-parents : trois jours ouvrables.

Circ. F.P. n°2874 du
7/05/2001

5.5 AUTORISATIONS D'ABSENCE POUR SOIGNER UN ENFANT MALADE OU EN ASSURER MOMENTANÉMENT LA GARDE

Circ. F.P. n°1475 du
20/07/1982

Des autorisations d'absence peuvent être accordées par le chef de service pour soigner un enfant malade de moins de seize ans ou un enfant handicapé (sans limite d'âge) ou en assurer momentanément la garde. Ces autorisations d'absence sont limitées à une fois la durée des obligations hebdomadaires de service plus un jour par année civile. Ainsi, un agent travaillant à temps plein peut bénéficier de 6 jours maximums, un agent travaillant à 80 % sur 4 jours peut bénéficier de 5 jours. Un agent qui dans le cadre d'un temps partiel réduit sa quotité journalière de travail bénéficie du même nombre de jours d'autorisations d'absence qu'un agent à temps plein dès lors qu'il travaille sur 5 jours.

L'agent qui assume seul la charge de l'enfant ou dont le conjoint ne bénéficie, pour sa part, d'aucune autorisation d'absence pour soigner son enfant ou pour en assurer momentanément la garde (attestation de l'employeur du conjoint) peut bénéficier d'autorisations doubles (soit 12 jours maximums pour un agent à temps plein).

Lorsque les deux parents sont agents de l'État, les autorisations d'absence susceptibles d'être accordées à la famille peuvent être réparties entre eux à leur convenance, compte tenu de la quotité de temps de travail de chacun d'eux.

En fin d'année, en cas de dépassement de la durée maximum individuelle pour un des deux agents, celui-ci doit fournir à son chef de service une attestation provenant de l'administration dont relève son conjoint, indiquant le nombre de jours d'autorisation d'absence dont ce dernier a bénéficié ainsi que la quotité de temps de travail qu'il effectue. Si les autorisations d'absence susceptibles d'être accordées à la famille ont été dépassées, une imputation est opérée sur les droits à congé annuel ou jours ARTT de l'année en cours ou de l'année suivante.

Le fonctionnaire dont le conjoint n'exerce pas de profession ne peut bénéficier de telles autorisations d'absence, sauf si ce dernier est à la recherche d'un emploi et est dans l'impossibilité de garder son enfant (présentation d'un justificatif de l'ANPE).

Ces autorisations d'absence sont accordées par demi-journée au minimum et par famille, quel que soit le nombre d'enfants. Elles ne peuvent être reportées à l'année suivante.

Elles sont accordées au vu d'un certificat médical ou de toute autre pièce justifiant la présence d'un des parents auprès de l'enfant.

Dans le cas où un seul conjoint bénéficierait de ces autorisations d'absence, celles-ci peuvent être portées à 15 jours consécutifs si elles ne sont pas fractionnées.

5.6 AUTORISATIONS D'ABSENCE ACCORDEES AUX PARENTS D'ENFANTS GRAVEMENT HANDICAPES

Les parents d'enfants gravement handicapés bénéficient des dispositions de la circulaire n° 1475 du 20 juillet 1982 précitée. Un contingent supplémentaire d'autorisations d'absence leur est accordé. Il est fixé à un nombre de jours correspondant à une fois les obligations hebdomadaires de travail de l'agent plus un jour, soit 6 jours supplémentaires pour un agent travaillant à temps plein.

Note PCM n°1860 du
14/03/1991

Circulaire n° 1475 du
20/07/1982

Lorsque l'agent assume seul la charge de l'enfant, le contingent supplémentaire est fixé, dans ce cas, à un nombre de jours correspondant à deux fois les obligations hebdomadaires de travail plus deux jours.

Lorsque la charge de l'enfant est assumée par un ménage composé de deux agents du Ministère des Finances, la durée des autorisations spéciales d'absence supplémentaires, pour ce ménage, s'élève à deux fois les obligations hebdomadaires plus deux jours. La répartition entre les conjoints se fait à leur convenance.

Les autorisations spéciales d'absence peuvent être fractionnées en demi-journées, voire en heures, afin de permettre aux parents de concilier les intérêts du service et ceux des enfants, notamment lorsqu'ils doivent en fin et en début de semaine aller chercher leur enfant et le raccompagner dans le centre où il se trouve habituellement, ou encore le conduire à des séances de rééducation ou de soins et l'y assister.

Enfin, concernant les congés annuels, priorité est accordée aux agents parents d'enfants gravement handicapés selon deux critères :

- que l'enfant soit titulaire d'une carte d'invalidité – handicap à 80 % - et qu'il soit placé dans un centre ;
- que le centre ferme pour une certaine durée lors des petites ou grandes vacances, ce qui impose aux parents de reprendre leur enfant.

Des autorisations spéciales d'absence sont susceptibles d'être accordées aux agents parents d'enfant handicapés, élus représentant des parents de ces enfants dans les conseils d'administration ou les conseils de maison des établissements médico-éducatifs.

5.7 AUTORISATIONS D'ABSENCE ACCORDEES AUX PARENTS D'ELEVES

5.7.1 Facilités d'horaires accordées à l'occasion des rentrées scolaires

Des facilités d'horaires sont accordées chaque année aux pères ou mères de famille ainsi qu'aux personnes ayant, seules, la charge d'un ou plusieurs enfants, pour accompagner à l'occasion de la rentrée scolaire,

Circ. FP n°2050 du
22/07/2003

les enfants inscrits dans un établissement d'enseignement préélémentaire ou élémentaire. Cette faculté est également ouverte pour les entrées en sixième (Note FP chaque année).

Ces facilités horaires n'ont pas la nature d'autorisation d'absence mais celle d'un simple aménagement d'horaire, accordé ponctuellement. Elles peuvent faire l'objet d'une récupération en heures, sur décision du responsable d'unité.

5.7.2 Autorisations d'absence accordées aux agents élus représentants des parents d'élèves

Dans la mesure où elles sont compatibles avec le fonctionnement du service, des autorisations d'absence pourront être accordées, sur présentation de sa convocation, sous réserve des nécessités du service, aux agents élus représentants des parents d'élèves et délégués de parents d'élèves, pour participer aux réunions :

- des comités de parents et des conseils d'école dans les écoles maternelles ou élémentaires ;
- des commissions permanentes, des conseils de classe et des conseils d'administration dans les collèges, lycées et établissements d'éducation spéciale.

Des autorisations d'absence pourront également être accordées, dans les mêmes conditions, aux agents désignés pour assurer, dans le cadre d'une commission spéciale placée sous l'autorité d'un directeur d'école, l'organisation et le bon déroulement des élections des représentants des parents d'élèves.

Circulaire FP n° 1913
du 17/10/1997

5.8 AUTORISATIONS D'ABSENCE ACCORDEES POUR ACCOMPAGNER UN ENFANT A « L'ARBRE DE NOEL » DU MINISTERE ET AU DEPART ET A L'ARRIVEE DES COLONIES DE VACANCES

Une autorisation d'absence d'une demi-journée est accordée aux pères ou mères pour accompagner leur enfant au spectacle de « l'arbre de Noël » organisé par le ministère. Si un agent doit ou souhaite s'absenter la journée entière, il devra prendre la demi-journée complémentaire sur ses jours de repos.

Par ailleurs, des autorisations d'absence peuvent être accordées aux parents pour accompagner leur enfant au départ et à l'arrivée des colonies de vacances, sur justificatif.

Lorsque les deux agents sont agents du MINEFI, ces autorisations d'absence sont réparties entre eux à leur convenance.

5.9 AUTORISATIONS D'ABSENCE ACCORDEES A L'OCCASION D'UNE NOUVELLE AFFECTATION

Des autorisations d'absence dont la durée ne peut excéder 3 jours ouvrables peuvent être accordées aux agents qui rejoignent une nouvelle affectation.

Les agents stagiaires qui appartenaient à la fonction publique avant leur stage peuvent bénéficier dans les mêmes conditions de ces autorisations d'absence pour rejoindre leur première affectation. Les autres stagiaires qui le souhaitent, pourront demander à bénéficier de deux jours de congés annuels.

Les changements d'affectation du département de Paris vers ceux de la petite couronne (départements 92, 93 et 94) ou inversement, ne peuvent donner droit à une autorisation d'absence.

5.10 DISPONIBILITE ACCORDEE DE DROIT

La mise en disponibilité est accordée de droit à la demande du fonctionnaire intéressé dans les cas suivants.

5.10.1 Disponibilité pour donner des soins à son conjoint, au partenaire avec lequel l'agent est lié par un pacte civil de solidarité, à un enfant ou à un ascendant à la suite d'un accident ou de maladies graves

Loi n°84-16 du
11/01/1984
(art. 51 et 52)

La disponibilité est accordée par périodes d'une durée maximale de trois ans, renouvelable deux fois.

Décret n°85-986 du
16/09/1985 modifié
(art. 47)

5.10.2 Disponibilité pour élever un enfant âgé de moins de huit ans ou pour donner des soins à un enfant à charge, au conjoint, au partenaire avec lequel il est lié par un pacte civil de solidarité ou à un ascendant atteint d'un handicap nécessitant la présence d'une tierce personne

La disponibilité est accordée pour une période de trois ans, renouvelable sans limitation, si les conditions requises sont réunies.

5.10.3 Disponibilité pour suivre son conjoint ou le partenaire avec lequel il est lié par un pacte civil de solidarité lorsque celui-ci est astreint à établir sa résidence habituelle, à raison de sa profession, en un lieu éloigné du lieu de travail de l'agent

Dans cette hypothèse, la disponibilité est également accordée pour une période de trois ans, renouvelable sans limitation, si les conditions requises sont réunies. L'agent a le droit d'exercer une activité professionnelle, dans les conditions prévues par le décret n° 95-168 du

17 février 1995 relatif à l'exercice d'activités privées (nécessité d'établir un dossier qui sera soumis à la commission de déontologie chargée d'émettre un avis sur la compatibilité de l'activité projetée avec les fonctions précédemment exercées).

Dans tous les cas, la demande de disponibilité doit être présentée deux mois au moins avant la date d'effet, accompagnée des justificatifs utiles (copie du livret de famille, attestation d'emploi du conjoint établissant son lieu de travail, certificat médical, ...)

Durant la disponibilité, le fonctionnaire perd ses droits à rémunération et à avancement et n'acquiert plus de droit à pension. Il peut être remplacé dans son emploi si l'interruption excède trois mois. Il ne peut pas faire acte de candidature aux concours internes. Par ailleurs, le temps passé en disponibilité n'est pas considéré comme du temps de « service effectif », lorsque les statuts particuliers exigent une durée minimale de service pour l'inscription à un concours ou l'accès au grade supérieur.

La demande de réintégration est à présenter trois mois au moins avant la date prévue pour la reprise du service.

La réintégration de l'agent est subordonnée à une visite médicale obligatoire par un médecin agréé quelle que soit la durée de l'interruption. Dans le cas de réintégration à PARIS ou dans un département de la petite couronne, elle est prise en charge par le bureau G1.

Si l'interruption n'a pas dépassé trois mois, l'agent retrouve le poste qui était le sien.

Dans le cas contraire, l'agent est obligatoirement réintégré à la première vacance dans son corps d'origine et affecté à un emploi correspondant à son grade. En revanche, s'il refuse successivement trois postes qui lui sont proposés en vue de sa réintégration, il peut être licencié après avis de la commission administrative paritaire.

Il est conseillé aux agents en disponibilité de s'inscrire chaque année sur le tableau des mutations pour la ou les résidences de leur choix.

5.11 AUTORISATION D'ABSENCE POUR PARTICIPER A DES FETES OU CEREMONIES RELIGIEUSES EN DEHORS DES FETES LEGALES

Des autorisations d'absence peuvent être accordées pour participer à des fêtes ou des cérémonies religieuses en dehors des fêtes légales sur présentation des justifications utiles et sous réserve des nécessités de service.

Circulaire ministérielle
n° 649 du 4/09/1963
Note FP chaque année

6. FORMATION

6.1 Congé de formation professionnelle

6.1.1 Définition

6.1.2 Formalités

6.1.3 Droits du fonctionnaire

6.1.4 Obligations

6.1.5 Reprise de service

6.2 Congé de formation des cadres et animateurs pour la jeunesse

6.3 Décharges d'activité pour préparation aux concours et examens professionnels

6.4 Participation aux concours et examens professionnels

6.5 Facilités accordées aux formateurs

6.6 Disponibilité pour effectuer des études ou recherches présentant un caractère d'intérêt général

TEXTES DE BASE APPLICABLES

- Loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État (J.O. du 12/01/1984)
- Décret n° 84-972 du 26 octobre 1984 relatif aux congés annuels des fonctionnaires de l'Etat (J.O. du 1/11/1984)
- Décret n° 85-607 du 14 juin 1985 relatif à la formation professionnelle des fonctionnaires de l'État modifié par les décrets n° 90-436 du 28 mai 1990, décret n° 93-410 du 19 mars 1993, décret n° 93-1104 du 11 décembre 1996, décret n° 98-1030 du 6 novembre 1998 (J.O. du 30/05/1990)
(J.O. du 23/03/1993)
(J.O. du 18/12/1996)
(J.O. du 17/11/1998)
- Circulaire fonction publique n° 1678 du 16 novembre 1987

6.1 CONGE DE FORMATION PROFESSIONNELLE

6.1.1 Définition

Le fonctionnaire peut demander un congé de formation professionnelle pour suivre une formation agréée par l'Etat afin de parfaire sa formation personnelle lorsqu'il justifie de trois ans de service effectif dans l'administration.

Décret n°85-607 du
14/06/1985
(art. 13 – 2^{ème} alinéa)

Le congé ne peut excéder trois ans pour l'ensemble de la carrière.

Le service effectif est celui accompli, en activité ou en détachement, auprès d'une administration de l'État, d'une collectivité territoriale ou d'un établissement public de l'État.

Ne sont pas retenus à ce titre le service national ou les périodes de scolarité. Les services accomplis à temps partiel sont pris en compte au prorata de leur durée.

Le congé peut être utilisé en une seule fois ou réparti au long de la carrière en stages d'une durée minimale équivalent à un mois à temps plein qui peuvent être fractionnés en semaine, journée ou demi-journée. Dans ce dernier cas, la durée totale d'un stage ne peut être inférieure à la durée réglementaire du travail dans le mois.

Décret n°85-607 du
14/06/1985
(art. 13 – 2^{ème} alinéa)
modifié par le décret
n°93-410 du
19/03/1993 (art. 2)

Un fonctionnaire ayant bénéficié d'une autorisation d'absence pour participer à une action de formation en vue de la préparation d'un concours administratif ne peut obtenir un congé de formation dans les douze mois qui suivent la fin de cette action.

Décret n°96-1104 du
11/12/1996

Le fonctionnaire perçoit une indemnité mensuelle forfaitaire égale à 85 % du traitement brut et de l'indemnité de résidence qu'il percevait au moment de sa mise en congé. Le montant de cette indemnité ne peut toutefois excéder le traitement et l'indemnité de résidence afférente à l'indice brut 650 d'un agent en fonction à Paris. La durée pendant laquelle elle est versée est limitée à douze mois pour l'ensemble de la carrière.

Cette indemnité est à la charge de l'administration dont relève l'intéressé.

6.1.2 Formalités

La demande de congé de formation doit être formulée cent vingt jours au moins avant la date du début de la formation.

Elle doit obligatoirement indiquer la date de début de la formation et préciser la nature de l'action de formation, sa durée et le nom de l'organisme qui la dispense.

Dans les trente jours qui suivent la réception de la demande, le chef de service doit faire connaître sa décision motivée s'il s'agit d'un refus ou d'un report de satisfaction de la demande.

Décret n°93-410 du 19/03/1993 (art. 4) modifié par le décret n°96-1104 du 11/12/1996 (art. 6-II)

Une demande de congé pour formation professionnelle ne peut être refusée trois fois successivement qu'après avis de la commission administrative paritaire compétente.

Décret n°96-1104 du 11/12/1996 (art. 6-IV)

Lorsque le refus est motivé par les nécessités de fonctionnement du service, la CAP est saisi dès la première demande.

L'administration peut toutefois différer la satisfaction des demandes si les nécessités du service l'exigent, lorsqu'elles aboutiraient à l'absence simultanée de plus de 5 % des agents du service ou d'au moins deux agents si le service compte moins de dix agents.

Dans les autres cas, il est donné satisfaction dans un délai d'un an à compter de la saisine de la CAP.

Les comités techniques paritaires sont informés chaque année du nombre des demandes formulées et des congés attribués au titre de la formation professionnelle.

(art. 13 dernier alinéa)

6.1.3 Droits du fonctionnaire

Le temps passé en congé de formation est pris en compte pour l'ancienneté et la durée requise pour une promotion de grade ou l'accès à un corps supérieur.

Circ. F.P. n°1678 du 16/11/1987

Il est également pris en compte pour la retraite et donne lieu aux retenues pour pension civile dans les conditions prévues à l'article L.9 du code des pensions civiles et militaires de retraite, qu'il soit rémunéré ou non.

Le fonctionnaire étant en fonction conserve son affiliation à la sécurité sociale, peut faire acte de candidature à un concours de recrutement interne ou externe de la Fonction publique ; il a le droit au congé annuel normal.

Décret n°84-972 du 26/10/1984 (art. 1^{er})

Le fonctionnaire peut interrompre son congé de formation et demander à être placé en congé de maladie.

A l'issue du congé de maladie, il peut présenter une nouvelle demande de congé de formation.

6.1.4 Obligations

Le fonctionnaire doit, à la fin de chaque mois et au moment de la reprise du travail, remettre à l'administration une attestation de présence effective en formation.

Décret n°85-607 du 14/06/1985 (art. 18)

En cas d'absence sans motif valable, il est mis fin au congé de l'agent qui doit alors rembourser les indemnités perçues. (art. 13)

Il s'engage à rester au service de l'État pendant une période triple de celle du congé indemnisé et à rembourser les indemnités perçues en cas de rupture de cet engagement.

6.1.5 Reprise de service

Le fonctionnaire reprend son service sur sa demande ou, de plein droit, au terme du congé.

Si la durée du congé formation n'excède pas six mois, le fonctionnaire retrouve sa résidence d'origine.

S'il est affecté dans une résidence différente de celle où il exerçait ses fonctions lors de sa mise en congé, il perçoit les indemnités pour frais de changement de résidence dans les conditions habituelles.

6.2 CONGE DE FORMATION DES CADRES ET ANIMATEURS POUR LA JEUNESSE

Un congé non rémunéré de six jours ouvrables par an, pouvant être pris en une ou deux fois, est accordé par les responsables de services, sur demande, aux fonctionnaires âgés de moins de vingt-cinq ans désireux de participer aux activités des organisations de jeunesse et d'éducation populaire, des fédérations et associations sportives et de plein air légalement constituées, destinées à favoriser la préparation, la formation ou le perfectionnement de cadres et d'animateurs.

Loi n° 84-16 du
11/01/1984
(art. 34.8)

L'agent doit faire sa demande auprès de son supérieur hiérarchique au moins 30 jours à l'avance, en précisant la date et la durée de l'absence envisagée ainsi que le nom de l'organisme formateur.

Lors de sa reprise de fonctions, l'agent doit remettre une attestation de participation au stage ou à la session délivrée par l'organisme responsable.

Toutefois, à titre exceptionnel et uniquement pour participer à un seul stage de formation supérieure d'animateurs, les fonctionnaires âgés de plus vingt-cinq ans peuvent être admis au bénéfice de ce congé. Ils doivent présenter, à l'appui de leur demande, une attestation délivrée par l'inspecteur départemental de la jeunesse et des sports justifiant qu'ils ont participé, depuis trois ans au moins, à l'encadrement d'activités d'animation organisées par des associations figurant sur la liste prévue par le décret n° 63.263 du 18 mars 1963 et qu'ils sont désignés pour prendre part à un stage de formation supérieure d'animateurs.

6.3 DÉCHARGES D'ACTIVITÉ POUR PRÉPARATION AUX EXAMENS ET CONCOURS ADMINISTRATIFS

Tout agent peut prétendre pour l'ensemble de sa carrière à 48 demi-journées d'autorisations d'absence pour préparer des examens et concours administratifs.

Ainsi, lorsque les cours sont données pendant les heures normalement consacrées au service, les fonctionnaires peuvent être déchargés d'une partie de leurs obligations en vue de suivre des cours.

Dans la mesure où la durée des décharges sollicitées est inférieure ou égale à huit journées (ou 16 demi-journées) de travail à temps complet pour une année donnée, l'octroi de ces décharges est de droit. La satisfaction des demandes peut toutefois être différée dans l'intérêt du fonctionnement du service, sauf si le fonctionnaire se trouve à moins de trois ans de la limite d'âge fixée pour le concours auquel il souhaite se présenter pour la troisième fois.

Des décharges supplémentaires peuvent être accordées par le chef de service dans la mesure où elles sont compatibles avec le bon fonctionnement du service. En cas de refus opposé pour la deuxième fois à sa demande, le fonctionnaire intéressé peut saisir le ministre. La commission administrative paritaire compétente est informée de la décision prise par l'autorité hiérarchique.

Ces décharges d'activité peuvent être accordées par tranches minimales de deux heures.

Les agents non titulaires bénéficient de droits similaires aux fonctionnaires, prévus par le décret n° 75-205 du 26 mars 1975.

Décret n°85-607 du 14/06/1985 (Titre II) modifié par le décret n°93-410 du 19/03/1993 (art. 1^{er})

Décret n° 75-205 du 26/03/1975

6.4 PARTICIPATIONS AUX CONCOURS ET EXAMENS PROFESSIONNELS

Chaque agent peut bénéficier d'une autorisation d'absence exceptionnelle le jour et la veille des épreuves écrites et, le cas échéant, le jour et la veille des épreuves orales des concours ou examens auxquels il participe.

Ces autorisations d'absence ne pourront excéder 5 jours pour les agents stagiaires.

6.5 FACILITES ACCORDEES AUX FORMATEURS

Les agents peuvent être autorisés par leur hiérarchie à exercer des actions de formation dans la mesure où celles-ci s'inscrivent dans un strict respect des règles déontologiques et de cumul des rémunérations. La participation à ce type d'activité doit revêtir un caractère accessoire

et ne pas compromettre le fonctionnement du service. A cet effet, toutes les demandes de participation, hors la Direction Générale, doivent faire l'objet d'une autorisation expresse. Chaque semestre, un état sera adressé au bureau de la formation mentionnant les actions de formation de ce type. Le temps passé pour ces actions de formation est considéré comme du temps de travail.

6.6 DISPONIBILITE POUR EFFECTUER DES ETUDES OU RECHERCHES PRESENTANT UN CARACTERE D'INTERET GENERAL

Une mise en disponibilité peut être accordée sur demande de l'agent, sous réserve des nécessités de service, à l'agent qui souhaite faire des études ou recherches présentant un intérêt général. Cette position est accordée pour une durée maximale de trois ans, renouvelable une seule fois pour une durée égale.

Décret n° 85-986 du
16/09/1985
(art. 44, alinéa 2)

7. PARTICIPATION A LA VIE CIVIQUE ET CIVILE

7.1 Congé et autorisations d'absence à titre syndical

7.1.1 Autorisations spéciales d'absence

7.1.1.1 Autorisations spéciales d'absence accordées en application de l'article 13 du décret du 28 mai 1982

7.1.1.2 Autorisations spéciales d'absence accordées en application de l'article 14 du décret du 28 mai 1982

7.1.1.3 Autorisations spéciales d'absence accordées en application de l'article 15 du décret du 28 mai 1982

7.1.1.4 Réunions régionales

7.1.2 Décharges d'activité de service

7.1.3 Décompte des DAS et ASA

7.1.4 Congé pour formation syndicale

7.1.5 Heures mensuelles d'information

7.1.6 Heure trimestrielle d'information inter directionnelle

7.2 Autorisations d'absence liées à l'exercice d'un mandat

7.2.1 Autorisations d'absence liées à l'exercice d'un mandat politique

7.2.1.1 Facilités de service accordées aux agents candidats à des élections

7.2.1.2 Autorisations d'absence et crédits d'heure accordés aux agents exerçant un mandat d' élu local

7.2.1.3 Congé pour formation des élus locaux

7.2.1.4 Disponibilité pour l'exercice d'un mandat d' élu local

7.2.1.5 Détachement pour l'exercice d'un mandat d' élu local

7.2.2 Autorisations d'absence accordées aux présidents, secrétaires, assesseurs ou délégués des élections prud'homales

7.2.3 Autorisations d'absence accordées pour les élections aux caisses de sécurité sociale et familiale

7.2.4 Autorisations d'absence accordées aux membres des comités économiques et sociaux

7.2.5 Congé accordé pour siéger en qualité de représentant d'une association ou d'une mutuelle

7.2.6 Autorisations d'absence accordées pour siéger en commission d'adoption

7.3 Autres autorisations d'absence

7.3.1 Autorisations d'absence relatives aux activités militaires

7.3.1.1 Journée citoyenne

7.3.1.2 Congé pour une période d'instruction militaire ou dans la réserve opérationnelle

7.3.2 Autorisations d'absence accordées aux agents donneurs de sang

7.3.3 Autorisations d'absence accordées aux sapeurs-pompiers volontaires

7.3.4 Autorisations d'absence accordées pour se rendre à une convocation de justice

7.3.5 Office HLM

7.3.6 Autorisations d'absence accordées pour participer à l'encadrement des colonies de vacances organisés par le ministère

7.3.7 Congé pour participer à l'encadrement ou à l'accompagnement des handicapés se rendant dans des colonies ou des centres de vacances spécialisés

7.3.8 APAHF

7.3.9 ATSCAF

TEXTES DE BASE APPLICABLES

- Décret n°82-447 du 28 mai 1982 relatif à l'exercice du droit syndical dans la fonction publique (J.O. du 30/05/1982)
- Circulaire n° 1487 du 18 novembre 1982 relative à l'application du décret n° 82-447 du 28 mai 1982 relatif à l'exercice du droit syndical dans la fonction publique (J.O. du 09/02/1983)
- Loi n° 82-997 du 23 novembre 1982 relative à l'attribution aux agents de l'État du congé pour la formation syndicale (J.O. du 26/11/1982)
- Loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État (J.O. du 12/01/1984)
- Décret n°84-474 du 15 juin 1984 relatif à l'attribution aux agents de l'État du congé pour la formation syndicale (J.O. du 21/06/1984)
- Décret n° 84-954 du 25 octobre 1984 relatif à l'exercice du droit syndical dans la fonction publique de l'État (J.O. du 27/10/1984)
- Décret n° 85-986 du 16 septembre 1985 modifié relatif au régime particulier de certaines positions des fonctionnaires de l'État et à certaines modalités de cessation définitive de fonctions (J.O. du 26/10/85)
- Loi n° 92-108 du 3 février 1992 modifiée relative aux conditions d'exercice des mandats locaux (J.O. du 5/02/1992 et du 27/02/1992)
- Loi n° 96-370 du 3 mai 1996 modifiée par la loi n° 99-128 du 23 février 1999 et la loi n° 2002-276 du 27 février 2002 relative au développement du volontariat dans les corps de sapeurs-pompiers (J.O. du 4/05/1996)
(J.O. du 24/02/1999)
(J.O. du 28/02/2002)
- Loi n° 96-604 du 5 juillet 1996 relative à l'adoption (J.O. du 6/07/1996)
- Loi n° 97-1019 du 28 octobre 1997 modifiée par la loi n° 2001-616 du 11 juillet 2001 et par la loi n° 2003-483 du 5 juin 2003 portant réforme du service national (J.O. du 8/11/1997)
(J.O. du 13/07/2001)
(J.O. du 07/06/2003)
- Circulaire F.P. 1918 du 10 février 1998 relative aux dispositions applicables aux fonctionnaires et agents civils de l'État candidats à une fonction publique élective
- Circulaire F.P. du 19 avril 1999 relative au développement du volontariat en qualité de sapeur-pompier parmi les personnels des administrations et des entreprises publiques (J.O. du 22/04/1999)
- Loi n° 99-894 du 22 octobre 1999 relative aux activités militaires dans (J.O. du 23/10/1999)

la réserve opérationnelle

- Note de service PCM n° 2000-105 du 24 novembre 2000 sur la mise en place d'une heure trimestrielle d'information inter directionnelle

- Loi n° 2002-276 du 27 février 2002 relative à la démocratie de proximité (J.O. du 28/02/2002)

- Circulaire du Ministère de l'Intérieur n° A0200053C du 27 février 2002 relative aux autorisations d'absence pour les agents donneurs de sang et pour les agents jurés de cour d'assise ou témoins

- Circulaire F.P. n° 2023 du 10 avril 2002 relative à l'octroi d'autorisations spéciales d'absence aux agents de l'État appelés à exercer les fonctions d'assesseur ou de délégué de liste lors des élections prud'homales

- Note PCM n° 2002-93 du 3 décembre 2002 relative aux autorisations d'absence accordées pour participer aux élections prud'homales du 11 décembre 2002

- Décret n° 2003-836 du 1^{er} septembre 2003 en application de la loi relative à la démocratie de proximité (J.O. du 03/09/2003)

7.1 CONGE ET AUTORISATIONS D'ABSENCE A TITRE SYNDICAL

Les autorisations spéciales d'absence définies ci-dessous sont destinées à l'exercice de l'activité syndicale au niveau national, fédéral, confédéral ou local, ainsi que sur un plan institutionnel et administratif.

7.1.1 Autorisations spéciales d'absence (A.S.A.)

Les fonctionnaires chargés d'un mandat syndical bénéficient dans les conditions définies ci-dessous d'autorisations spéciales d'absence et de décharges d'activité de service afin de leur permettre d'accomplir les obligations résultant de ce mandat.

Décret n°82-447 du
28/05/1982
(art. 13)

7.1.1.1 Autorisations spéciales d'absence accordées en application de l'article 13 du décret du 28 mai 1982

Circulaire n° 1487 du
18/11/1982

Des autorisations spéciales d'absence sont accordées, dans la limite de dix jours par an, à tout représentant syndical mandaté pour participer aux congrès des syndicats nationaux, des fédérations et confédérations de syndicats.

I.G. PCM n° 12 du
4/6/1991

Cette limite est portée à vingt jours par an lorsque cet agent est appelé à participer aux réunions des organismes directeurs des syndicats nationaux, des fédérations, des confédérations, des unions régionales et des unions départementales de syndicats ainsi qu'aux congrès syndicaux internationaux et aux réunions des organismes directeurs des organisations syndicales internationales.

Les autorisations d'absence pour les réunions visées à l'article 13 sont accordées de plein droit par le chef de service sur présentation par l'agent de sa convocation, dans la limite de 10 ou 20 jours par an.

7.1.1.2 Autorisations spéciales d'absence accordées en application de l'article 14 du décret du 28 mai 1982

Des autorisations spéciales d'absence peuvent être également accordées aux représentants syndicaux désignés par leurs organisations nationales ou locales, en vue de leur participation aux congrès, aux réunions statutaires d'organismes directeurs des organisations syndicales d'un niveau autre que ceux visés à l'article 13 du décret (unions départementales ou locales par exemple) ou pour participer aux réunions nécessaires au fonctionnement local.

Décret n°82-447 du
28/05/1982
(art. 14)

Circulaire n° 1487 du
18/11/1982

Ces autorisations, délivrées dans la limite d'un contingent global déterminé au plan national et réparti par les organisations syndicales entre leurs différentes sections locales, sont attribuées après répartition par les bureaux nationaux des organisations syndicales de leur contingent d'autorisations spéciales d'absence entre les différentes

IG PCM n° 12 du
4/06/1991

circonscriptions territoriales, l'administration centrale notifie aux directions départementales, laboratoires, services à compétence nationale et administration centrale le contingent revenant à chacune des sections locales.

Les autorisations visées à l'article 14 ne sont pas de droit et les chefs de service sont seuls compétents pour refuser une autorisation spéciale d'absence pour activité syndicale ; toutefois, il n'y a lieu de recourir à la notion de nécessité de service qu'à titre exceptionnel, uniquement lorsque l'absence de l'agent est de nature à perturber très gravement le fonctionnement du service.

Pour bénéficier de ces autorisations spéciales d'absence (tant sur la base de l'article 13 que 14), les représentants syndicaux doivent remettre une demande d'autorisation à leur chef de service au moins trois jours à l'avance, sauf urgence exceptionnelle. Les autorisations sollicitées ne peuvent, en principe, être inférieures à la demi-journée. Les délais de route éventuels sont accordés en sus, en tenant compte au mieux des possibilités offertes par les différents modes de transport pendant les heures et jours ouvrés.

7.1.1.3 Autorisations spéciales d'absence accordées en application de l'article 15 du décret du 28 mai 1982

Les autorisations spéciales d'absence accordées en application de l'article 15 sont accordées hors contingent et de plein droit à tout représentant syndical, sur simple présentation de sa convocation.

Elles concernent les représentants syndicaux qui sont appelés à :

- participer aux réunions organisées par l'administration à son initiative ou à la demande des organisations syndicales ;
- siéger :

- . au conseil supérieur de la fonction publique ;
- . aux commissions administratives paritaires ;
- . aux comités techniques paritaires ;
- . aux comités économiques et sociaux régionaux ;
- . aux comités d'hygiène et de sécurité ;
- . aux groupes de travail convoqués par une autorité administrative ;
- . aux conseils d'administration des organismes sociaux ou mutualistes ;
- . aux conseils d'administration des hôpitaux et des établissements d'enseignement.

La durée de ces autorisations comprend :

- les délais de route dans les conditions indiquées ci-dessus ;
- la durée prévisible de la réunion ;
- un temps égal à la durée prévisible de cette réunion, destiné à permettre aux représentants syndicaux concernés de préparer les travaux des organismes énumérés par l'article 15 et d'en assurer le compte rendu.

Ces autorisations peuvent se cumuler avec celles que visent les articles 13 et 14 du décret.

Décret n°82-447 du
28/05/1982
(art. 15)

IG PCM n° 12 du
4/06/1991

L'agent intéressé doit remettre au directeur une demande d'autorisations spéciales d'absence ainsi que sa convocation, au moins trois jours à l'avance, sauf urgence exceptionnelle.

7.1.1.4 Réunions régionales

Afin de développer l'activité syndicale au niveau régional ou local, des facilités particulières sont données à la DGCCRF pour participer aux assemblées ou aux réunions régionales.

Ainsi, tout agent désigné par une organisation syndicale ou une section locale bénéficie à cet effet d'autorisation spéciale d'absence d'une durée annuelle de 2 jours, délais de route compris, non reportables.

Les demandes doivent être adressées aux chefs de service concernés par les organisations syndicales au moins huit jours à l'avance.

7.1.2 Décharges d'activités de service (D.A.S.)

La décharge d'activité de service peut être définie comme l'autorisation donnée à un agent public d'exercer, durant ses heures de service, une activité syndicale aux lieu et place de son activité normale.

Les décharges d'activité de service peuvent être totales ou partielles.

Un contingent de décharges d'activité de service est fixé annuellement au niveau ministériel en fonction des effectifs, par application d'un barème. Ce contingent est ensuite réparti entre les différentes directions du ministère, compte tenu de leur propre effectif. Le contingent attribué à la direction générale de la concurrence, de la consommation, de la répression des fraudes est réparti entre les organisations syndicales en fonction de leur représentativité, dégagée à l'occasion des élections aux commissions administratives paritaires.

Décret n°82-447 du
28/05/1982

Circulaire n° 1487 du
18/11/1987

IG PCM n° 12 du
4/06/1991

Les organisations syndicales font connaître à l'administration centrale le nombre de leurs permanents nationaux et le volume des décharges d'activité de service attribuées, exprimé en demi-journées.

Elles peuvent, à cette occasion, réserver un certain nombre de demi-journées de décharges en vue d'une attribution ultérieure en fonction de leurs besoins.

L'administration informe chaque direction départementale, laboratoire et service à compétence nationale du contingent local de décharges d'activité de service pour l'année civile. Le contingent ainsi alloué à chacune des organisations syndicales ne peut en aucun cas être dépassé.

Les chefs de service sont informés des modifications apportées à cette répartition par suite des transferts de droits opérés en cours d'année d'une direction à une autre, à l'initiative des organisations syndicales.

Les organisations syndicales désignent librement parmi leurs représentants les bénéficiaires de décharges d'activité de service, écartant les agents stagiaires qui viennent d'entrer dans l'administration ou qui suivent les cours des écoles de formation.

7.1.3 Décompte des DAS et ASA

Les chefs de service doivent tenir une comptabilité précise des autorisations accordées (ASA et DAS) et établir un compte rendu annuel sous forme de tableau à adresser à l'administration centrale avant le 31 janvier de l'année suivante.

A cet effet, ils veilleront à ce que le compte rendu relatif à l'octroi des autorisations spéciales d'absence soit dressé contradictoirement avec chaque organisation syndicale.

Pour la réalisation de ce compte rendu, il conviendra, lors de l'enregistrement de chaque demande d'autorisation présentée au titre de l'exercice des droits syndicaux, d'indiquer précisément à quelle catégorie elle appartient (A.S.A art 13, A.S.A. art 14, réunion régionale, D.A.S.).

7.1.4 Congé pour formation syndicale

Les fonctionnaires et agents non titulaires peuvent bénéficier d'un congé rémunéré pour formation syndicale, d'une durée maximale de 12 jours ouvrables par an (délais de route inclus).

Loi n° 84-16 du
11/01/1984
(art. 34.7)

Le nombre d'agents en congé pour formation syndicale ne peut au cours d'une même année, excéder 5 % de l'effectif réel du service. La répartition de ce contingent entre les organisations syndicales s'effectue au vu de leur représentativité. Ne peuvent être demandés que les stages ou sessions de formation agréés par le Ministère de la Fonction publique.

Loi n° 82-997 du
23/11/1982

Décret n°84-474 du
15/06/1984

La demande de congé doit préciser les dates, la durée, le lieu et le nom de l'organisme assurant la formation et être adressée au Bureau G1, sous couvert du chef de service, au moins un mois à l'avance. Le congé est réputé accordé en l'absence de réponse du Bureau G1 15 jours avant le début de la formation.

Au terme du congé, l'agent doit adresser au Bureau G1 une attestation d'assiduité.

7.1.5 Heures mensuelles d'information

Tout agent (titulaire, contractuel et stagiaire) a le droit de participer, à son choix et sans perte de traitement, à l'une des réunions mensuelles d'information tenues par les organisations syndicales représentatives, pendant les heures de service. La durée de chaque réunion mensuelle d'information ne peut excéder une heure.

Décret n°82-447 du
28/05/1982
(art. 5)

Sous réserve des nécessités du service, les organisations syndicales ont la possibilité de regrouper plusieurs heures mensuelles. Il est toutefois souhaitable que ce regroupement n'aboutisse pas à la tenue de réunions de plus de trois heures par trimestre et que les autorisations d'absence en découlant n'excèdent pas douze heures par année, délais de route éventuels non compris.

I.G. PCM n° 12 du
4/06/1991

7.1.6 Heure trimestrielle d'information inter-directionnelle

Les syndicats considérés comme représentatifs au niveau local dans l'une des directions du ministère sont autorisés à tenir, pendant les heures de service, une réunion inter-directionnelle pour les agents, dans les locaux de l'une des directions concernées.

Relevé de conclusion
du CTPM du 7/7/2000

La durée des réunions est d'une heure par trimestre et sous réserve des nécessités de service, ces heures peuvent se cumuler. Le contingent annuel est de quatre heures par année civile, sans autorisation de reporter les heures non utilisées sur l'année suivante. Les heures s'ajoutent aux heures mensuelles d'information directionnelles. Le cadre d'exercice des heures trimestrielles d'information s'apprécie à l'échelon de la commune de la résidence administrative. Des exceptions sont admises pour les services isolés. L'octroi des délais de route doit s'apprécier strictement.

Note PCM n°2000-105
du 24/11/2000

Chaque participant devra informer son chef de service local préalablement à la tenue de la réunion.

Ce système répond à une double limitation : une heure trimestrielle d'information inter directionnelle par organisation et par agent.

Les organisations syndicales à l'origine de la demande indiqueront à l'ensemble des chefs de service concernés l'heure et la date de la réunion. Par ailleurs, le nom du responsable de la réunion sera communiqué au chef de service du lieu d'accueil de la réunion.

DROITS SYNDICAUX

NATURE DES DROITS	A.S.A. article 13	A.S.A. article 13	A.S.A. article 14	A.S.A. article 15	A.S.A. REGIONALES	D.A.S. TOTALE	D.A.S. Partielle	Heure Mensuelle d'Information	Heure Trimestrielle d'Information inter directionnelle
Utilisation des droits	Participation à un congrès (1)	Réunion des organismes directeurs (1)	Activités syndicales (réunion, préparation de dossiers) (2)	Sans limite (1)	Réunions syndicales régionales (1)	Permanence syndicale	Activité syndicale au plan local ou national (2)	Réunion mensuelle d'information tenue par les organisations syndicales	Réunion trimestrielle d'information interdirectionnelle tenue par les organisations syndicales
Durée maximale annuelle par agent	10 jours (A)	20 jours (y compris les A.S.A. au titre d'un congrès) (A)	Le syndicat fixe un quota par section départementale (B)	Participation aux réunions organisées par l'administration CTP-CAP-CHS-CDAAS-conseil d'adm. des organismes sociaux ou mutualistes... (A)	2 jours (B)	480 demi-journées (soit une année) (B)	Déterminée par le syndicat pour chaque bénéficiaire (B)	1 heure par mois 12 heures par an (A)	1 heure par trimestre 4 heures par an (A)
Bénéficiaires	Tout adhérent mandaté pour participer à un congrès	Membres d'un organisme directeur du syndicat	Tout adhérent désigné par la section locale		Tout adhérent ou agent désigné par la section locale	Responsables permanents des syndicats	La liste nominative est établie par le syndicat et communiquée aux directeurs par la direction générale	Tout agent	Tout agent

A.S.A. : Autorisation Spéciale d'Absence

D.A.S. : Décharge d'Activité de Service

(1) Présentation obligatoire d'une convocation ou d'un mandat

(2) Convocation ou mandat ne sont pas nécessaires

(A) Les délais de route éventuels s'ajoutent

(B) Pas de délai de route

Références : Décret n° 82-447 du 28 mai 1982 (J.O. du 30 mai) – Circulaire F.P. du 18 novembre 1982 (J.O. du 9 février 1983)

7.2. AUTORISATIONS D'ABSENCE LIEES A L'EXERCICE D'UN MANDAT

7.2.1 autorisations d'absence liées à l'exercice d'un mandat politique

7.2.1.1 Facilités de service accordées aux agents candidats à des élections

Circulaire FP n° 1918 du 10/02/1998

Des facilités de services peuvent être accordées aux agents candidats à des élections soit par imputation sur les droits à congés annuels ou jours ARTT, soit par report d'heures de travail sur une autre période.

Note PCM n° 1998-31 du 14/05/1998

Ces facilités sont limitées à :

- 20 jours maximums pour les élections présidentielles, législatives, sénatoriales ou européennes ;

- 10 jours maximums pour les élections régionales, cantonales ou municipales.

NS n° 2095 du 29/09/1993

Ces facilités de service sont accordées par le chef de service. Dans tous les cas, elles sont subordonnées à la présentation du récépissé du versement du cautionnement prévu par le code électoral.

Loi n° 92-108 du 3/02/1992

L'agent doit avertir son administration au moins 24h00 avant le début de chaque séance.

Décret du 14/02/1959 (art. 3)

Par ailleurs, les candidats aux élections peuvent demander, le cas échéant, à être placés en position de disponibilité pour convenances personnelles ou en congé non rémunéré, s'il s'agit de stagiaires ou d'agents non titulaires, au-delà des vingt ou des dix jours prévus ci-dessus. Il n'y a pas lieu de procéder au remplacement de l'agent concerné qui sera réintégré automatiquement dans son poste à l'expiration de sa disponibilité ou de son congé.

Circulaire FP n° 1918 du 10/02/1998

Lorsque plusieurs consultations électorales se déroulent le même jour et qu'un agent est candidat à ces élections, il ne peut demander à bénéficier que des facilités correspondant à une seule de ces élections.

7.2.1.2 Autorisations d'absence et crédits d'heure accordés aux agents exerçant un mandat d'élu local

Loi n° 92-108 du 3/02/1992

L'octroi des autorisations d'absence et des crédits d'heures est subordonné à la présentation de convocations.

Code général des collectivités territoriales

Le bénéficiaire informe l'administration par écrit trois jours au moins avant son absence en précisant la date et la durée de l'absence envisagée, ainsi que, le cas échéant, le crédit d'heures encore disponible pour le trimestre en cours.

Décret n° 82-447 du 28/05/1982 (art. 15)

Les autorisations d'absence et les crédits d'heures non rémunérés

donnent lieu à une retenue sur traitement sur la base d'1/30^{ème} du traitement mensuel par jour d'absence.

Note de service PCM n° 2095 du 29/09/1993

La durée maximale des autorisations d'absence et des crédits d'heures accordés à un même agent au titre de ses divers mandats ne peut dépasser la moitié de la durée légale du travail pour une année civile.

7.2.1.2.1 Autorisations d'absence

Note PCM n° 2095 du 29/09/1993

Les autorisations d'absence accordées pour participer aux séances de l'institution dont l'agent est élu sont rémunérées.

En revanche, ne sont pas rémunérées :

- les autorisations d'absence pour les commissions dont les agents publics sont membres si elles sont instituées par une délibération des conseils concernés ;
- les réunions des assemblées délibérantes et des bureaux des organismes où ils ont été désignés pour représenter les collectivités locales ;
- les réunions des membres des conseils économiques et sociaux régionaux, de l'Assemblée Corse, du Conseil exécutif Corse, du Conseil économique et social de Corse.

7.2.1.2.2 Crédits d'heures

Des crédits d'heures sont accordés aux agents élus pour l'administration de la commune, du département, de la région ou de la Corse en fonction de leur mandat. Certains crédits d'heures sont rémunérés, d'autres pas (voir tableau ci-dessous)

Loi n° 2002-276 du 27/02/2002

Décret n° 2003-836 du 01/09/2003

Les crédits d'heures sont forfaitaires et ne sont pas reportables.

En cas de travail à temps partiel, le crédit d'heures est réduit proportionnellement à la réduction du temps de travail.

**CREDITS D'HEURES FORFAITAIRES ET TRIMESTRIELS ACCORDES AUX TITULAIRES
D'UN MANDAT ELECTIF**

MANDATS	NOMBRE D'HABITANTS DE LA COMMUNE	CREDIT D'HEURE TOTAL	Dont CREDIT D'HEURE REMUNERE
Maire	10 000 hab. et plus	140 h 00 (20 jours)	12 jours pour les communes de plus de 20 000 habitants
	moins de 10 000 hab.	105 h 00 (15 jours)	3 jours pour les communes de moins de 20 000 habitants
Adjoint au maire	30 000 hab. et plus	140 h 00 (20 jours)	3 jours
	de 10 000 à 29 999 hab.	105 h 00 (15 jours)	3 jours pour les communes de 20 000 à 30 000 habitants
	moins de 10 000 hab.	52 h 30	
Conseiller municipal	100 000 hab. et plus	52 h 30	
	de 30 000 à 99 999 hab.	35 h 00	
	de 10 000 à 29 999 hab.	21 h 00	
	de 3 500 à 9 999 hab.	10 h 30	
Maire d'arrondissement	Paris/Lyon/Marseille	105 h 00	
Adjoint au maire d'arrondissement	Paris/Lyon/Marseille	52 h 30	
Conseiller d'arrondissement	(Paris/Lyon/Marseille)	10 h 30	
Président ou Vice-Président du conseil régional		140 h 00	
Conseiller régional		105 h 00	
Président ou Vice-Président du conseil général		140 h 00	
Conseiller général		105 h 00	
Président du conseil exécutif de Corse		140 h 00	
Membre du conseil exécutif de Corse		105 h 00	
Président du conseil économique et social régional		70 h 00	
Membre du conseil économique et social régional		21 h 00	

Les présidents, vice-présidents et membres des établissements publics de coopération intercommunale (EPCI) disposent, dans le cadre de l'exercice effectif de leurs fonctions, d'un droit à crédit d'heure dont

Code général des collectivités territoriales

l'étendue varie en fonction de la nature de l'EPCI et de la fonction exercée au sein de l'organe délibérant.

Les présidents, vice-présidents et membres des organes délibérants des :

- syndicats de communes,
- syndicats d'agglomérations nouvelles,
- syndicats mixtes constitués exclusivement de communes et d'EPCI,
- districts ou communautés de villes,

qui n'exercent pas de mandat municipal, sont respectivement assimilés, pour le calcul du montant de leur crédit d'heure, au maire, aux adjoints et aux conseillers municipaux de la commune la plus peuplée de l'EPCI.

Les présidents, vice-présidents et membres de l'organe délibérant des :

- communautés de communes,
- communautés urbaines,
- communautés d'agglomérations,
- communautés d'agglomérations nouvelles,
- communautés de villes,

qui exercent un mandat municipal, sont respectivement assimilés au maire, aux adjoints et aux conseillers municipaux d'une commune dont la population serait égale à celle de l'ensemble des communes composant l'EPCI.

Un élu qui exerce plusieurs mandats peut cumuler les autorisations d'absence et les crédits d'heures auxquels il a droit au titre de chacun des mandats qu'il exerce. Ainsi, un maire, un adjoint au maire ou un conseiller municipal qui est en même temps président, vice-président du conseil d'une communauté de communes ou d'agglomérations bénéficie des autorisations d'absence et des crédits d'heures accordés aux élus municipaux et aux membres du conseil de cet établissement public.

7.2.1.3 Congé pour formation des élus locaux

Indépendamment des autorisations d'absence et des crédits d'heures susvisés, les membres du conseil municipal, général ou régional ont droit à un congé de formation.

Ce congé est fixé à 18 jours par élu pour la durée du mandat et quel que soit le nombre de mandats qu'il détient. Ce congé est renouvelable en cas de réélection.

Code général des collectivités territoriales (art.L.2123-14)

Pour bénéficier de ce congé, l'agent doit présenter sa demande par écrit à l'autorité hiérarchique dont il relève 30 jours au moins à l'avance. Il doit préciser la date et la durée de l'absence envisagée à ce titre, ainsi que la désignation de l'organisme responsable du stage ou de la session.

Code général des collectivités territoriales (art.R2129)

A défaut de réponse expresse notifiée 15 jours avant le début du stage, le congé est réputé accordé.

7.2.1.4 Disponibilité pour l'exercice d'un mandat d'élu local

Loi n°92-108 du 3/02/1992

Elle est accordée de plein droit sur la demande de l'agent pour la durée du mandat.

Décret n° 85-986 du
16/09/1985 (art. 14.8)
modifié par le décret
n° 2002-684 du
30/04/2002

7.2.1.5 Détachement pour l'exercice d'un mandat d'élu local

Les agents intéressés sont placés, sur leur demande, en position de détachement pour accomplir un mandat local dans les cas prévus par le code général des collectivités territoriales.

7.2.2 Autorisations d'absence accordées aux présidents, secrétaires, assesseurs ou délégués des élections prud'homales

Circulaire FP
n° 2023 du 10/04/2002

Comme pour les précédentes élections prud'homales de 2002, des autorisations spéciales d'absence devront être accordées, en vertu du code du travail, aux agents désignés pour exercer les fonctions de président, secrétaire, assesseur d'un bureau de vote ou encore comme délégué de liste ou scrutateur dans les bureaux de vote, sous réserve des nécessités de service et sur présentation d'une pièce justificative.

Note PCM n° 2002-93
du 3/12/2002

Code du travail
(art. R.513-18)

Des autorisations d'absences peuvent également être accordées aux agents qui seront désignés par les conseils municipaux pour participer aux travaux des commissions administratives chargées de réviser les listes électorales prud'homales, ou aux agents désignés comme membres des sous-commissions afin de préparer les travaux de la commission administrative, sur présentation d'une pièce justificative et sous réserve des nécessités de service.

Circulaire FP n° 2023
du 10/04/2002

7.2.3 Autorisations d'absence accordées pour les élections aux caisses de sécurité sociale et familiale

Il n'existe pas de dispositions permanentes en la matière. Néanmoins, à l'occasion des élections aux conseils d'administration des organismes de sécurité sociale, il est d'usage d'accorder des facilités d'horaires pour permettre aux électeurs de voter et d'accorder le cas échéant, des autorisations spéciales d'absence aux fonctionnaires appelés à exercer les fonctions d'assesseurs ou de délégués.

Une note de service précisera les modalités de ces autorisations d'absence en cas d'élection.

7.2.4 Autorisations d'absence accordées aux membres des comités économiques et sociaux

Tout agent membre d'un conseil économique et social régional, du

conseil économique, social et culturel, ou de l'assemblée, du conseil exécutif, ou du conseil économique, social et culturel de Corse, peut bénéficier d'autorisations d'absences non rémunérées pour participer aux réunions de ces organismes.

Des crédits d'heures non rémunérés, forfaitaires et trimestriels s'ajoutent à ces autorisations d'absence :

- pour le Président du conseil économique et social : 70 h maximum ;
- pour les membres du conseil : 21 h maximum.

Loi n° 2002-276 du
27/02/2002
(art. 17)

7.2.5 Congé accordé pour siéger en qualité de représentant d'une association ou d'une mutuelle

Un congé peut être accordé pour siéger, comme représentant d'une association déclarée en application de la loi du 1^{er} juillet 1901 ou d'une mutuelle au sens du code de la mutualité, dans une instance, consultative ou non, instituée par une disposition législative ou réglementaire auprès d'une autorité de l'État à l'échelon national, régional ou départemental, ou d'une collectivité territoriale (comité départemental consultatif de prévention de la délinquance, contrat local de sécurité...).

Loi 84-16 du
11/01/1984
(art. 34-10) modifiée
par la loi n° 2001-624
du 17/07/2001 (art. 10)

Ce congé avec traitement est accordé sous réserve des nécessités de service et ne peut dépasser neuf jours ouvrables par an. Il peut être fractionné en demi-journées.

Ce congé ne peut se cumuler avec le congé de formation syndicale ou avec le congé de formation des cadres et animateurs de jeunesse qu'à concurrence de 12 jours ouvrables par an.

Loi n° 96-604 du
5/07/1996
(art. 60)

7.2.6 Autorisations d'absence accordées pour siéger en commission d'adoption

Des autorisations d'absence peuvent être accordées aux membres de la commission d'adoption pour participer aux réunions de cette instance.

7.3 AUTRES AUTORISATIONS D'ABSENCE

7.3.1 Autorisations d'absence relatives aux activités militaires

7.3.1.1 Journée citoyenne

L'agent, âgé de seize à vingt-cinq ans qui doit participer à l'appel de préparation à la défense, bénéficie d'une autorisation d'absence exceptionnelle d'un jour.

Loi n° 97-1019 du 28
octobre 1997

Cette absence exceptionnelle a pour but exclusif de permettre à l'agent de participer à l'appel de préparation à la défense. Elle n'entraîne pas de réduction de rémunération et est assimilée à une période de travail

effectif pour la détermination de la durée de congé annuel.

7.3.1.2 Congé pour une période d'instruction militaire ou dans la réserve opérationnelle

Le fonctionnaire qui accomplit une période d'instruction militaire ou d'activité dans la réserve opérationnelle d'une durée inférieure ou égale à trente jours cumulés par année civile est mis en congé avec traitement pour la durée de cette période.

L'agent non titulaire qui accomplit une période d'instruction obligatoire est mis en congé avec traitement pour la durée de cette période.

Il existe deux types d'activité militaire des réservistes : la réserve opérationnelle et la disponibilité.

L'engagement à servir dans la réserve opérationnelle permet de recevoir une formation ou de suivre un entraînement, d'apporter un renfort temporaire aux forces armées ou de dispenser un enseignement de défense. L'engagement à servir dans la réserve opérationnelle est concrétisé par un contrat liant le réserviste.

La durée de ces activités ne peut excéder trente jours par année civile, correspondant à un congé avec traitement pour la durée de cette période. Le réserviste peut s'absenter de son poste de travail dans la limite de cinq jours ouvrés par année civile, sous réserve de prévenir de son absence son supérieur hiérarchique au moins un mois avant son départ, convocation à l'appui. Au-delà de ces cinq jours, une demande d'accord doit être formulée auprès de son supérieur hiérarchique avec un préavis de deux mois. En cas de refus, cette décision doit être motivée et notifiée à l'intéressé ainsi qu'à l'autorité militaire dans les quinze jours qui suivent la réception de la demande.

L'agent non titulaire qui exerce une activité dans la réserve opérationnelle est placé en congé avec traitement selon les mêmes conditions que les agents titulaires.

Concernant les dispositions relatives à la disponibilité, sont soumis à cette obligation les volontaires pendant la durée de validité de leur engagement dans la réserve opérationnelle et les anciens militaires de carrière ou sous contrat et les personnes qui ont accompli un volontariat dans les armées, dans la limite de cinq ans à compter de la fin de leur lien au service. Dans ce cas, ils peuvent être convoqués afin de contrôler leur aptitude pour une durée qui ne peut excéder cinq jours sur cinq ans.

7.3.2. Autorisations d'absence accordées aux agents donneurs de sang

Des autorisations d'absence pourront être accordées aux agents donneurs de sang pour la durée du déplacement et du don. Ces dispositions concernent le don du sang mais également le don de plaquette et de plasma.

Loi n° 84-16 du
11/01/1984
(art. 53.4° alinéa)
modifiée par la loi
n°99-894 du
22/10/1999
(art. 47)

Décret n° 86-83 du
17/01/1986 modifié

Décret n°86-83 du
17/01/1986

Code de la santé
publique
(art. D.666.3.2)
Circulaire Ministère de
l'Intérieur
n° A0200053C du
27/02/2002

7.3.3 Autorisations d'absence accordées aux sapeurs pompiers volontaires.

Des autorisations d'absence sont accordées aux sapeurs pompiers volontaires pour leur permettre de participer :

- aux missions opérationnelles concernant les secours d'urgence aux personnes victimes d'accidents, de sinistres ou de catastrophes et leur évacuation, ainsi que la protection des personnes, des biens et de l'environnement, en cas de péril ;

- aux actions de formation. La durée de la formation initiale suivie par chaque sapeur-pompier volontaire est d'au moins 30 jours répartis au cours des 3 premières années de son premier engagement, dont au moins 10 jours la première année. Au-delà de ces 3 premières années, la durée de la formation de perfectionnement est, chaque année, d'au moins 5 jours.

Le temps passé hors du lieu de travail est assimilé à du travail effectif.

Ces autorisations d'absence ne peuvent être refusées que par une décision motivée et notifiée, s'il apparaît que la présence de l'agent durant la période concernée est absolument indispensable au fonctionnement normal du service.

7.3.4 Autorisations d'absence accordées pour se rendre à une convocation de justice

Tout agent désigné juré de Cour d'assises ou témoin bénéficie d'une autorisation d'absence non rémunérée pour la durée nécessaire aux séances. Il bénéficie en qualité de juré d'une indemnité de session, de frais de voyage et d'une indemnité journalière de séjour.

L'autorisation d'absence pour répondre à une convocation de justice pour une affaire personnelle est de droit et s'impute sur les congés annuels ou jours ARTT.

7.3.5 Office H.L.M

Les membres du conseil d'administration d'un office d'H.L.M. peuvent bénéficier d'une autorisation d'absence non rémunérée pour participer aux réunions des conseils, du bureau ou des commissions de l'office ainsi qu'aux séances plénières.

7.3.6 Autorisations d'absence accordées pour participer à l'encadrement des colonies de vacances organisées par le ministère

Des autorisations d'absence sont accordées aux agents :

Loi n° 96-370 du 3/05/1996

Circulaire du Ministère de l'Intérieur du 19/04/1999

Code de procédure pénale (art. R 139 et suivants)
Circulaire Ministère de l'Intérieur n° A0200053C du 27/02/2002

Code construction et habitat (art. R 421.56)

- pour permettre de suivre un stage de dix jours dans un centre spécialisé en vue de l'obtention du diplôme de moniteur ;
- pour participer en qualité de moniteur à l'encadrement d'une colonie de vacances du ministère ;
- pour assister à des conférences et stages de formation complémentaire.

7.3.7 Congé accordé pour participer à l'encadrement ou à l'accompagnement des handicapés se rendant dans des colonies ou des centres de vacances spécialisés

Les agents, en vue de participer à l'encadrement ou à l'accompagnement des handicapés pour les colonies ou centres de vacances spécialisés, peuvent sur leur demande et sur justificatif d'associations de handicapés prétendre, en qualité d'accompagnateur ou de responsable, à un mois de congé supplémentaire par an, en dehors de leur congé annuel.

Note PCM n° 1860 du 14/03/1991

7.3.8 APAHF

Les membres du conseil d'administration et du bureau de l'Association des Parents et Amis des Handicapés du Ministère des Finances, bénéficient d'un contingent d'autorisations d'absence fixé comme suit :

- 10 jours par an pour les membres du conseil d'administration ;
- 7 jours supplémentaires pour permettre à ceux des membres qui constituent le bureau de participer aux réunions mensuelles de cette instance ;
- 5 autres journées peuvent éventuellement s'ajouter aux 7 journées précédentes pour permettre aux mêmes agents d'assurer des activités découlant de leur mandat de membre du bureau.

Note PCM n° 1860 du 14/03/1991

En outre, des autorisations d'absence et aménagements d'horaires pourront être consentis, dans la mesure où le bon fonctionnement du service le permet, aux membres du conseil d'administration et aux responsables locaux.

7.3.9 ATSCAF

Les membres du conseil d'administration et du bureau de l'association touristique, sportive et culturelle des administrations financières (A.T.S.C.A.F.) bénéficient d'autorisations d'absence dans la limite de :

- 10 jours par an pour les membres du conseil d'administration ;
- 7 jours supplémentaires pour permettre à ceux des membres qui constituent le bureau de participer aux réunions mensuelles de cette instance ;

- 5 autres journées peuvent éventuellement s'ajouter aux sept journées précédentes, pour permettre aux mêmes agents d'assurer des activités découlant de leur mandat de membre du bureau.

En outre, des autorisations d'absence et aménagements d'horaires peuvent être accordés aux membres du conseil d'administration et aux responsables locaux des sections comptant plus de cinq cents adhérents, sous réserve des nécessités du service.

Des autorisations d'absence pourront être également accordées en fonction des nécessités du service aux adhérents de l'ATSCAF et de l'APAHF qui souhaitent participer à l'assemblée générale annuelle locale de cette association.

8. DISPONIBILITE POUR RAISONS PERSONNELLES

8.1 Disponibilité pour suivre des études ou recherches présentant un intérêt général

8.2 Disponibilité pour convenances personnelles

8.3 Disponibilité pour créer ou reprendre une entreprise

8.4 Congé sans traitement pour les agents non titulaires

TEXTES DE BASE APPLICABLES

- Loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 modifiée, portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État (articles 51 et 52) (J.O. du 12/01/1984)
- Décret n° 85-986 du 16 septembre 1985 relatif au régime particulier de certaines positions des fonctionnaires de l'État (titres V et VI), modifié par le décret n°97-1127 du 5 décembre 1997 et le décret n° 2002-684 du 30 avril 2002 (J.O. du 20/9/1985)
(J.O. du 9/12/1997)
(J.O. du 2/05/2002)
- Décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 modifié relatif aux agents non titulaires de l'État (J.O. du 19/01/1986)

8. DISPONIBILITE POUR RAISONS PERSONNELLES

Une disponibilité peut être accordée sur demande du fonctionnaire sous réserve des nécessités de fonctionnement du service.

Loi n° 84-16 du
11/01/1984
(articles 51 et 52)

La demande comportant la date de début et la durée de disponibilité doit être présentée au moins deux mois avant la date d'effet et être accompagnée, le cas échéant, des justificatifs utiles.

Décret n° 85-986 du
16/09/1985

La demande de renouvellement ou la demande de réintégration est à présenter trois mois au moins avant la date prévue pour la reprise du service. L'agent qui souhaite anticiper sa réintégration doit en faire la demande dans les mêmes conditions.

Une visite médicale est obligatoire pour la réintégration de l'agent, quelle que soit la durée de l'interruption et doit être effectuée par un médecin agréé. Dans le cas de réintégration à Paris ou dans un département de la petite couronne, la visite médicale est prise en charge par le bureau G1.

A l'issue de la période de disponibilité, l'une des trois premières vacances budgétaires intervenues dans son grade doit être proposée au fonctionnaire, quelle que soit la durée de la période de disponibilité. Le fonctionnaire ne peut être réintégré que si des vacances de postes sont disponibles : si tel n'est pas le cas, il est maintenu en disponibilité, jusqu'à ce qu'un poste lui soit proposé

Si le fonctionnaire mis en disponibilité refuse successivement trois postes qui lui sont proposés en vue de sa réintégration, il peut être licencié après avis de la commission administrative paritaire.

Si l'interruption n'a pas dépassé trois mois, l'agent retrouve le poste qui était le sien. Dans le cas contraire, le droit à réintégration ne peut s'exercer que sur un emploi vacant. La liste exhaustive des résidences où existe une possibilité de réintégration est alors notifiée au fonctionnaire.

Afin de faciliter la réintégration, il est conseillé aux agents en disponibilité de s'inscrire chaque année sur le tableau des mutations pour la ou les résidences de leur choix.

Durant la disponibilité, le fonctionnaire perd ses droits à rémunération et à avancement et n'acquiert plus de droit à pension. Il peut être remplacé dans son emploi si l'interruption excède trois mois. Il ne peut pas faire acte de candidature aux concours internes. Par ailleurs, le temps passé en disponibilité n'est pas considéré comme du temps de « service effectif », lorsque les statuts particuliers exigent une durée minimale de service pour l'inscription à un concours ou l'accès au grade supérieur.

8.1 Disponibilité pour suivre des études ou recherches présentant un intérêt général

La durée maximale est de trois ans, renouvelable une seule fois.

Décret n° 85-986 du
16/09/1985
(art. 44)

8.2 Disponibilité pour convenances personnelles

La durée est de trois ans renouvelable sans excéder dix ans pour l'ensemble de la carrière.

Décret n° 85-986 du
16/09/1985
(art. 44b) modifié par
le décret n° 2002-684
du 30/04/2002

Dans cette position, l'agent est autorisé à exercer une activité professionnelle, dans les conditions prévues par le décret n° 95-168 du 17 février 1995.

Décret n° 95-168 du
17/02/1995

8.3 Disponibilité pour créer ou reprendre une entreprise

L'agent doit avoir effectué au moins trois années de services effectifs dans l'administration. La durée maximale est de deux ans.

Décret n° 85-986 du
16/09/1985
(art. 46)

8.4 Congé sans traitement pour les agents non titulaires

L'agent non titulaire employé de manière continue depuis au moins trois ans peut solliciter un congé sans traitement pour convenances personnelles, d'une durée minimale de six mois et d'une durée maximale de onze mois à condition de ne pas avoir bénéficié dans les six années qui précèdent d'un congé pour création d'entreprise, pour convenances personnelles, ou d'un congé de formation professionnelle d'une durée de plus de six mois.

Décret n° 86-83 du
17/01/1986
(art. 22)

L'agent non titulaire employé de manière continue depuis au moins trois ans peut solliciter dans la mesure permise par le service, d'un congé sans rémunération pour la création d'une entreprise. La durée de ce congé est d'un an renouvelable une fois.

Décret n° 86-83 du
17/01/1986
(art. 23)

Les demandes de mise en congé, de renouvellement ou de réemploi doivent être effectuées par lettre recommandée, trois mois au moins avant la date d'effet et indiquer, le cas échéant, la nature de l'activité de l'entreprise qu'il envisage de reprendre.

Une visite médicale effectuée par un médecin agréé est obligatoire au moment de la réintégration quelle que soit la durée de l'interruption. Dans le cas d'une réintégration à Paris ou dans un département de la petite couronne, elle est prise en charge par le bureau chargé du personnel.

En l'absence d'une demande présentée dans les délais, l'agent peut être considéré comme démissionnaire et se voir appliquer les règles prévues en ce cas.

9. CONGES EN FIN D'ACTIVITE

9.1 Cessation progressive d'activité

9.2 Congé de fin d'activité

TEXTES DE BASE APPLICABLES

Cessation progressive d'activité :

- Ordonnance n° 82-297 du 31 mars 1982 relative à la cessation d'activité des fonctionnaires et agents de l'État, modifiée par la loi n° 93-121 du 27 janvier 1993, la loi n° 94-628 du 25 juillet 1994 et la loi n° 2003-775 du 21 août 2003 (J.O. du 2/04/1982)
(J.O. du 22/08/2003)
- Décret n° 95-179 du 20 février 1995 relatif à la cessation progressive d'activité des fonctionnaires de l'État (J.O. du 22/02/1995)
- Circulaire FP/7 n° 1862 du 21 juillet 1995 relative à la cessation progressive d'activité des fonctionnaires de l'État

Congé de fin d'activité :

- Loi n° 96-1093 du 16 décembre 1996 relative à l'emploi dans la fonction publique et à diverses mesures d'ordre statutaire, modifiée par la loi n° 2002-1575 du 30 décembre 2002 (J.O. du 17/12/1996)
(J.O. du 31/12/2002)

9.1 CESSATION PROGRESSIVE D'ACTIVITE

Les fonctionnaires dont la limite d'âge est fixée à 65 ans, qui âgés de 57 ans au moins et qui justifient de 33 années de cotisations ou de retenues au titre du code des pensions et qui ont accompli 25 ans de services militaires et services civils effectifs en qualité de fonctionnaire ou d'agent public, peuvent être admis, sur leur demande et sous réserve de l'intérêt du service, en tenant compte notamment de la situation des effectifs, à bénéficier d'un régime de cessation progressive d'activité.

Ordonnance n° 82-297
du 31/03/1982
modifiée

Une réduction maximale de 6 ans de la condition des 25 ans de services, peut être accordée :

- soit au titre des périodes de congé parental ou de disponibilité pour élever un enfant de moins de huit ans ou pour donner des soins à un enfant à charge, au conjoint ou à un ascendant atteint d'un handicap nécessitant la présence d'une tierce personne ou victime d'un accident ou d'une maladie grave ;
- soit pour les fonctionnaires handicapés graves, c'est-à-dire reconnus travailleurs handicapés par la COTOREP au titre d'un handicap classé dans la catégorie C, ou pour les bénéficiaires d'une allocation temporaire d'invalidité, les fonctionnaires accidentés du travail et victimes de maladies professionnelles ou les anciens militaires et assimilés, titulaires d'une pension militaire d'invalidité lorsqu'ils sont atteints d'un taux d'invalidité au moins égal à 60 %.

Décret n° 95-179 du
20/02/1995

Pendant la durée de la C.P.A., les agents exercent leur fonction à temps partiel. La quotité de temps de travail qu'ils accomplissent est soit :

- dégressive en fonction de leur date d'entrée dans le dispositif : 80 % pendant les deux premières années, puis 60 % ;
- fixe avec une quotité de temps de travail de 50 %.

Cette mesure peut être accordée, au plus tôt le premier jour du mois suivant celui du 57^{ème} anniversaire du fonctionnaire, s'ils justifient de la condition de 33 ans de cotisations ou de retenues.

Les agents admis au bénéfice de la C.P.A. s'engagent à y demeurer jusqu'à la date à laquelle ils atteignent l'âge d'ouverture de leurs droits à la retraite.

Le bénéfice de la C.P.A. cesse : à leur demande à compter de cette date, ou lorsque les agents justifient d'une durée d'assurance permettant d'obtenir une pension à taux plein, et au plus tard à la limite d'âge.

Les demandes sont à adresser au bureau du personnel 2 mois avant la date sollicitée.

Les agents non titulaires recrutés sur contrat à durée indéterminée, occupant un emploi permanent à temps complet, peuvent également bénéficier sur leur demande d'un régime de C.P.A., sous réserve de l'intérêt du service, en tenant compte notamment de la situation des effectifs.

Ordonnance n° 82-297
du 31/03/1982
(art. 5)

9.2 CONGE DE FIN D'ACTIVITE

Ce dispositif de préretraite est mis en extinction progressive par la loi du 30 décembre 2002 selon les modalités suivantes :

- les agents nés entre le 1^{er} janvier 1943 et le 31 décembre 1944 qui, au 31 décembre 2002, bien qu'âgés de 58 ans au moins, n'auraient pas réuni l'une ou l'autre des conditions de 37 années et 6 mois de cotisations et de 25 ans de services publics effectifs nécessaires pour partir bénéficieront d'un délai supplémentaire pour réunir ces conditions. Ils pourront le faire jusqu'à la fin de l'année 2004 pour ceux qui sont nés à la fin de l'année 1944 ;

- les agents nés entre le 1^{er} janvier 1943 et le 31 décembre 1946 qui, au 31 décembre 2002, bien qu'âgés de 56 ans au moins, n'auraient pas réuni l'une ou l'autre des conditions de 40 ans de cotisations et de 15 ans de services publics effectifs nécessaires pour partir pourront également bénéficier d'un délai au plus égal à 4 années pour réunir ces conditions.

Dans la mesure où le critère d'âge minimal d'entrée dans le dispositif est remplacé par celui de date de naissance, les agents nés après le 31 décembre 1946 ne pourront prétendre au bénéfice du C.F.A.

Toutefois, les années de naissance mentionnées dans les deux premiers cas de figure ne sont pas opposables aux agents qui, au 31 décembre 2002, justifiaient, soit de 40 années de services publics effectifs, (soit 40 annuités au titre du régime de pensions des fonctionnaires), soit de 172 trimestres (équivalent de 43 ans, au titre d'autres régimes de base obligatoires d'assurance vieillesse) dont 15 ans de services effectifs. Ces agents pourront donc partir à tout moment avant d'atteindre l'âge de 60 ans.

Loi n° 96-1093 du
16/12/1996 modifiée par
la loi n° 2002-1575 du
30/12/2002

Version du 13/07/04

INDEX

A

ACCOMPAGNEMENT D'UNE PERSONNE EN FIN DE VIE	63
ACTIVITES MILITAIRES	90
ALLAITEMENT	54
AMENAGEMENT DES HORAIRES ET POSTES DE TRAVAIL POUR LES FEMMES ENCEINTES	53
ARBRE DE NOEL DU MINISTERE	66
ATSCAF	93
AUTORISATIONS SPECIALES D'ABSENCE SYNDICALES	79

C

CANDIDAT A DES ELECTIONS	85
CESSATION PROGRESSIVE D'ACTIVITE	101
COLONIE DE VACANCES	66, 92
COMITES ECONOMIQUES ET SOCIAUX	89
COMMISSION D'ADOPTION	90
COMPTE EPARGNE TEMPS	13
CONGÉ D'ADOPTION	54
CONGE DE FIN D'ACTIVITE	102
CONGE DE GRAVE MALADIE	34
CONGÉ DE LONGUE DURÉE	34
CONGÉ DE LONGUE MALADIE	32
CONGÉ DE MATERNITÉ	49
CONGE DE PATERNITE	56
CONGE DE PRESENCE PARENTALE	62
CONGÉ ORDINAIRE DE MALADIE	27
CONGE PARENTAL	58
CONGE SANS TRAITEMENT	44, 98
CONGÉ SUPPLÉMENTAIRE DE NAISSANCE OU D'ADOPTION	55
CONGE SUPPLEMENTAIRE LIE A UN ETAT PATHOLOGIQUE	52
CONGES ANNUELS	7, 11
CONGÉS BONIFIÉS	16
CONVOCATION DE JUSTICE	92
CURE THERMALE	41

D

DECES OU MALADIE TRES GRAVE DU CONJOINT, DES PERE, MERE ET ENFANTS OU DU CONJOINT PACSE, DES BEAUX-PARENTS ET DES GRANDS-PARENTS	63
DECHARGES D'ACTIVITE DE SERVICE SYNDICALES	81
DISPONIBILITE	43, 57, 67, 75, 88, 97
DONNEURS DE SANG	91

E

ELECTIONS PRUD'HOMALES	89
ELECTIONS AUX CAISSES DE SECURITE SOCIALE ET FAMILIALE	89
ENFANT MALADE	64
ENFANTS HANDICAPES	65
EXAMENS MEDICAUX	42
EXAMENS PRENATALS	53

F

FORMATEURS	74
FORMATION DES CADRES ET ANIMATEURS POUR LA JEUNESSE	73
FORMATION PROFESSIONNELLE	71
FORMATION SYNDICALE	82

H

HEURE TRIMESTRIELLE D'INFORMATION INTERDIRECTIONNELLE	83
HEURES MENSUELLES D'INFORMATION SYNDICALE	82

J

JOURS ARTT	10, 11
------------	--------

M

MANDAT D'ELU LOCAL	85
MARIAGE OU CONCLUSION D'UN PACS DU FONCTIONNAIRE	63
MI-TEMPS THERAPEUTIQUE	40

N

NOUVELLE AFFECTATION	67
----------------------	----

O

OFFICE H.L.M.	92
---------------	----

P

PARTICIPATIONS AUX CONCOURS ET EXAMENS PROFESSIONNELS	75
PERSONNE CONTAGIEUSE	42
PRÉPARATION AUX EXAMENS ET CONCOURS ADMINISTRATIFS	74

R

RENTREE SCOLAIRE	65
REPRESENTANT D'UNE ASSOCIATION OU D'UNE MUTUELLE	90
REUNION DE COMITES DE PARENTS OU D'ETABLISSEMENT	66

S

SAPEURS POMPIERS VOLONTAIRES	92
SEANCES PREPARATOIRES A L'ACCOUCHEMENT SANS DOULEUR	54

T

TEMPS PARTIEL ACCORDE DE PLEIN DROIT A L'OCCASION DE CHAQUE NAISSANCE OU ADOPTION	57
TEMPS PARTIEL ACCORDE DE PLEIN DROIT POUR DONNER DES SOINS A SON CONJOINT, A UN ENFANT A CHARGE OU A UN ASCENDANT	62