



# Partie 5 / Les différents congés (hors maladie – maternité – paternité et adoption)

En tant que fonctionnaire, vous pouvez bénéficier de différents congés ; certains accordés de droit, d'autres discrétionnaires (soumis à autorisation de l'autorité territoriale).

## 5.1 Congés annuels

La période prise en compte pour attribuer les congés annuels est l'année civile (du 1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre). Les congés annuels doivent être épuisés au 31 décembre de l'année, sauf dérogation appliquée dans la collectivité (accordée par l'autorité territoriale).

La durée totale des congés est égale à **5 fois** la durée des obligations hebdomadaires de service. Les congés annuels sont calculés en jours ouvrés et non pas en heures.

L'agent décompte ses jours de congés annuels uniquement sur la base de ses obligations hebdomadaires réelles de service.

Exemple :

- un agent à temps complet qui travaille 5 jours par semaine bénéficiera de 25 jours de congés annuels. Pour bénéficier d'une semaine de congés annuels l'agent se verra déduire 5 jours.
- un agent à temps non complet (20/35<sup>e</sup>) qui travaille 6 jours par semaine bénéficiera de 30 jours de congés annuels. Pour bénéficier d'une semaine de congés annuels l'agent se verra déduire 6 jours.

L'absence du service ne peut excéder 31 jours consécutifs. Le congé annuel est donc obligatoirement fractionné. Il est accordé par l'autorité territoriale sous réserve des nécessités de service. Vous ne pouvez vous absenter du service qu'après acceptation de votre demande par votre chef de service ou autorité territoriale.

Les fonctionnaires chargés de famille peuvent bénéficier d'une priorité pour le choix des périodes de congés annuels mais ce n'est pas systématique.

Les congés pris en dehors de la période du 1<sup>er</sup> mai au 31 octobre donnent droit à :

- 1 jour supplémentaire si le nombre de jours de congés pris hors période est de 5 à 7 jours,
- 2 jours supplémentaires si le nombre de jours de congés pris hors période est au moins égal à 8 jours.

Si vous êtes recruté(e) en cours d'année, les congés sont calculés au prorata du temps de présence.

Exemple :

- un agent recruté au 1<sup>er</sup> avril qui travaille 5 jours par semaine bénéficiera de 9/12<sup>e</sup> de 25 jours de congés annuels.

## 5.2 Autorisations spéciales d'absence

Il existe des autorisations spéciales d'absence de droit et d'autres discrétionnaires.

- Les autorisations spéciales d'absence de **droit** sont accordées :
  - aux représentants dûment mandatés des syndicats pour assister à des congrès syndicaux, aux réunions statutaires des organismes directeurs d'organisations syndicales,
  - aux membres des Commissions administratives paritaires, Comités techniques et CHSCT,
  - aux fonctionnaires et agents territoriaux qui occupent des fonctions publiques électives,
- Les autorisations spéciales d'absence **discrétionnaires** : à l'occasion de certains événements familiaux (mariage, naissance, décès ...), l'autorité territoriale peut accorder des autorisations spéciales d'absence discrétionnaires. Elles ne sont donc pas un droit pour les agents. Elles sont accordées sous réserve des nécessités de service.

Les jours accordés par l'autorité territoriale dans le cadre des autorisations spéciales d'absence n'entrent pas en compte dans le calcul des congés annuels.

### 5.3 Congé de formation syndicale

Il peut être accordé sous certaines conditions. La liste des centres et des instituts habilités à dispenser ce type de formations, est prévue par arrêté ministériel.

Il est nécessaire d'adresser une demande écrite au moins 1 mois avant le début du stage, par voie hiérarchique, à l'autorité territoriale.

Ce congé est accordé, sous réserve des nécessités de service, avec maintien du traitement, pour une durée de 12 jours ouvrables maximum par an.

Une attestation d'assiduité sera à produire au moment de la reprise des fonctions.

### 5.4 Congé de formation professionnelle

Vous pouvez effectuer des formations qui ne sont pas en rapport direct avec les fonctions que vous exercez (formation personnelle).

A ce titre, vous pouvez demander à bénéficier d'un congé de formation qui vous sera accordé sous réserve des nécessités de service, à condition :

- d'avoir accompli au moins 3 ans de services effectifs dans la fonction publique,
- de présenter votre demande au moins 90 jours avant la date de la formation,
- cette demande doit mentionner la date de début de la formation, la nature, la durée de la formation ainsi que le nom de l'organisme.

Si vous bénéficiez d'un congé de formation professionnelle, vous devez vous engager à rester au service de l'une des 3 fonctions publiques pendant une période au moins égale au triple de la durée de formation durant laquelle vous aurez perçu l'indemnité.

L'autorité territoriale doit vous faire connaître son accord ou les raisons qui motivent son refus, dans les 30 jours qui suivent la réception de votre demande.

Sur l'ensemble de la carrière, le congé ne peut excéder 3 ans.

En cas d'acceptation du congé formation par votre collectivité, vous percevrez, pendant les 12 premiers mois, une indemnité mensuelle forfaitaire égale à 85 % de votre traitement brut (le montant de l'indemnité ne peut toutefois excéder le traitement et l'indemnité de résidence afférents à l'IB 650 d'un agent en fonction à Paris).

**ATTENTION : vous devrez rembourser cette indemnité si vous ne respectez pas l'engagement de service à l'égard d'une administration de la fonction publique.**

### 5.5 Congé de solidarité familiale

Peut bénéficier d'un congé de solidarité familiale le fonctionnaire en activité dont un ascendant, un descendant, un frère, une sœur, une personne partageant le même domicile ou l'ayant désigné comme personne de confiance souffre d'une pathologie mettant en jeu le pronostic vital ou est en phase avancée ou terminale d'une affection grave et incurable (art. 57, 10° loi n° 84-53 du 26 janv. 1984).

Le congé est accordé sur demande écrite de l'agent.

Le congé a une durée maximale de trois mois, renouvelable une fois ; il peut donc en tout durer six mois. Il peut être fractionné dans le respect de certaines conditions ou accordé sous forme de temps partiel.

Le congé prend fin :

- soit à l'expiration de la période accordée,
- soit, en cas de décès de la personne accompagnée, dans les trois jours qui suivent ce décès,

- soit à une date antérieure, à la demande de l'agent.

Le congé n'est pas rémunéré. L'agent a cependant droit à une « allocation journalière d'accompagnement d'une personne en fin de vie » (art. L. 168-1 C. sécurité sociale).

## 5.6 Congé de présence parentale

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

Le nombre de jours de congé dont il peut bénéficier à ce titre ne peut excéder trois cent dix jours ouvrés au cours d'une période de trente-six mois. Chacun de ces jours ne peut être fractionné.

Pendant les jours de congé de présence parentale, le fonctionnaire n'est pas rémunéré. Néanmoins, l'agent peut percevoir l'allocation journalière de présence parentale pour chaque jour de congé. Cette allocation est une prestation familiale versée par la caisse d'allocations familiales.