

LES DOCUMENTS POUR LES NULOS



Le congés annuel
Le compte épargne temps (CET)
La journée de solidarité
Le congé de solidarité familiale
Le congé parental
Le congé paternité
Le congé maternité

LES CONGES

CGT-PJJ

263 rue de Paris, Case 500, 93514 MONTREUIL Cedex
Tél: 06.33.33.02.50 Mail: national@cgtpjj.fr
<https://www.cgtpjj.org>

1/ Le congé annuel et vos droits

Pour un an de service accompli du 1/01 au 31/12, le congé est égal à cinq fois les obligations hebdomadaires de service. Cette durée est appréciée en nombre de jours ouvrés, **soit 25 jours** pour un agent, titulaire ou non titulaire, travaillant à plein temps.

Toutefois l'absence du service ne peut excéder 31 jours consécutifs sauf pour les bénéficiaires de congés bonifiés. Un ou deux jours supplémentaires sont accordés lorsque des congés sont pris en dehors de la période du 1er mai au 31 octobre.

Base horaire et congés additionnels

HEBERGEMENT

36H20/Semaine

7H16/Jour

6 jours de dérogation
12 jours de compensateurs
8 jours de RTT

MILIEU OUVERT/INSERTION

37H10/Semaine

7H26/Jour

6 jours de dérogation
7 jours de compensateurs
13 jours de RTT

DT/DIR/ ENPJJ/PTF

38H40/Semaine

7H44/Jour

5 jours de compensateurs
21 jours de RTT

Les incidences en cas d'absences ! A savoir :

Incidence des absences sur les RTT: Quel qu'en soit le motif, les jours non travaillés (à l'exception des autorisations d'absence) n'ont pas vocation à être considérés comme du temps de travail effectif et, en conséquence, n'ouvrent pas droit à des jours de RTT (CMO/ CLM/CLD/AT).

Exemple :

- Hébergement : 1 jour perdu pour 29 jours ouvrés d'absence
- Milieu Ouvert/Insertion : 1 jour pour 18 ouvrés d'absence
- DR/DD et article 10 : 1 jour pour 11 ouvrés d'absence

Pour le calcul : Et clic !

Les agents travaillant à temps partiel bénéficient de congés annuels en proportion de leur quotité de travail. Si l'agent change de régime de travail en cours d'année les congés sont calculés au prorata des périodes considérées.

Délai de prévenance/ Modifications / Nécessité de service.

A défaut de texte au sein de notre administration, la centrale nous a confirmé que le code du travail prévalait en la matière. Ainsi, toute demande en bonne et due forme (Déposée/Datée/Signée et correctement renseignée) doit faire l'objet d'une réponse de votre N+1 au moins 1 mois avant le premier jour de vos congés. En l'absence de réponse, la demande est réputée acceptée. Jurisprudences :

- [Cour de Cassation, Chambre sociale, du 14 novembre 2001, 99-43.454, Inédit | Legifrance](#)
- [Cour de Cassation, Chambre sociale, du 11 octobre 2000, 98-42.540, Inédit | Legifrance](#)

Suite à l'avis favorable de votre hiérarchie, l'accord s'impose à l'agent comme à la hiérarchie. Une modification des dates de congé n'est possible que dans le cadre d'un commun accord.

Votre hiérarchie ne peut pas vous imposer de revenir durant votre période de congé, votre accord est obligatoire. Jurisprudence :

- [Cour administrative d'appel de Paris, 4e chambre, du 1 décembre 1998, 96PA02305, inédit au recueil Lebon](#)

2/ Le Compte Epargne Temps CET

Le compte épargne temps (CET) ouvert à la demande de l'agent, permet d'accumuler, sous certaines conditions, des droits à congés dans la limite de 60 jours. L'agent **est informé annuellement par sa DIR** des droits épargnés et consommés. Les règles relatives au CET sont applicables aux agents titulaires et non titulaires (pas les stagiaires), qui exercent leurs fonctions au sein des administrations et des établissements publics à caractère administratif de l'Etat ou dans les établissements publics locaux d'enseignement, sont employés de manière continue et ont accompli au moins une année de service.

Qui est concerné ?

- Les fonctionnaires titulaires et les agents contractuels.

Qui ne l'est pas ?

- Les agents relevant du corps **des professeurs techniques** qui sont soumis à un régime d'obligations de service défini dans leur statut particulier. A titre dérogatoire, certains agents appartenant au corps des professeurs techniques mais qui exercent d'autres fonctions comme celles de responsables d'unité éducative ou de conseillers techniques peuvent être autorisés à bénéficier d'un CET.
- Les fonctionnaires stagiaires : toutefois les fonctionnaires ou agents contractuels qui possèdent un compte avant leur nomination en qualité de stagiaire- le conservent sans pouvoir l'alimenter, ni l'utiliser pendant toute la période de stage.

La gestion du CET

L'ouverture d'un CET :

L'ouverture d'un CET constitue un droit pour l'agent mais ne revêt pas de caractère obligatoire. Elle s'effectue sur une demande expresse et écrite de l'agent qui remplit le formulaire de demande d'ouverture d'un Compte Epargne Temps transmis par la voie hiérarchique au service gestionnaire. Le CET présente un aspect nominatif. La DIR informe l'agent de l'ouverture de son compte.

Le versement des jours sur le CET :

L'alimentation du compte relève de la seule décision de l'agent titulaire du compte. Il ne peut déposer des jours sur son CET qu'une seule fois par an et au plus tard le 31 décembre de l'année en cours.

Nature des jours de congés pouvant être déposés sur le CET :

- Les jours de congés annuels: sans que le nombre de jours de congés annuels pris dans l'année soit inférieur à 20 pour les agents travaillant à temps plein (à proratiser pour les agents à temps partiel)
- Les jours de fractionnement
- Les jours RTT

Le CET ne peut pas être alimenté par des repos compensateurs, des jours dérogatoires et par un report de congés bonifiés.

Modalités de versement :

L'agent complète le formulaire de demande annuelle de versement sur le CET, adressé au service gestionnaire par la voie hiérarchique.

Les jours sont obligatoirement versés sur le CET pendant l'année au titre de laquelle ils sont acquis, **soit avant le 31 décembre**. La quotité minimale de dépôt est fixée à 1 jour. L'agent n'inscrit que des jours entiers sur son CET, il n'est pas possible d'alimenter son CET en demi journées. Une seule demande par an est autorisée.

La DIR doit informer l'agent, **au plus tard le 15 janvier** de l'année suivante, du nombre total de jours placés sur son compte épargne-temps et, le cas échéant, lui indique les options qu'il peut exercer

Les options possibles avec votre CET

Deux situations selon le nombre de jours épargnés :

- Si l'agent dispose sur son CET d'un nombre de jours **inférieur ou égal à 20 jours**, il ne peut les utiliser que sous forme de congés.
- Si l'agent détient sur son CET un nombre de jours **supérieur à 20 jours**, il doit préciser à sa DIR, avant le 31 janvier de l'année suivant le versement, l'option retenue entre :
 - Un maintien des jours sous forme de congés sur le CET (au-dessus du seuil de 20 jours, la progression n'excède pas 10 jours par an)
 - Une indemnisation des jours.
 - Une prise en compte au sein du régime de retraite additionnelle de la fonction publique. (*Cette option n'est proposée qu'aux fonctionnaires titulaires, les contractuels ne peuvent opter qu'entre le maintien sous forme de congés ou l'indemnisation des jours.*)

Les différentes options peuvent être combinées.

À défaut de choix effectué par l'agent avant le 31 janvier de l'année N+1, la règle suivante s'applique:

- Prise en compte des jours au régime de retraite additionnelle de la fonction publique pour les fonctionnaires.
- Indemnisation des jours pour les agents contractuels.

Barème indemnitaire

Seuls les jours au-delà du seuil de 20 peuvent donner lieu à une indemnisation. Le montant de celle-ci dépend de la catégorie hiérarchique de l'agent à la **date de la demande**.

- catégorie A : 125 € / jour
- catégorie B : 80 € / jour
- catégorie C : 65 € / jour

Soumis à la CSG/CRDS et impôt.

Les conditions d'octroi et d'utilisation

L'accord par la hiérarchie est soumis à une éventuelle nécessité de service. Le refus de l'administration d'accorder des congés au titre du CET doit **être motivé par écrit**. Si elle rejette plusieurs demandes présentées à différentes dates au cours d'une même année, l'agent peut **saisir pour avis l'instance compétente** (la CAP pour les fonctionnaires et la CCP pour les agents contractuels).

Les jours de congés prélevés du CET peuvent être accolés, sous réserve des nécessités de service, aux types de congés suivants :

- congés annuels
- congés bonifiés
- congé maternité, paternité, accueil de l'enfant ou adoption
- congé de présence parentale
- congé de solidarité familiale
- congé pour formation syndicale
- congé de formation professionnelle

Le transfert du CET

BON A SAVOIR !

Les dispositions prévoyaient déjà qu'en cas de changement dans la situation de l'agent au sein de la fonction publique de l'État (mutation, mise à disposition, détachement ou placement en position hors cadre auprès d'une administration de l'État ou d'un de ses établissements publics administratifs), il conservait le bénéfice de son CET. Depuis l'ordonnance n°2017-543 du 13 avril 2017 portant diverses mesures relatives à la mobilité dans la fonction publique a étendu le « transfert du CET » aux trois fonctions publiques.

Ainsi, l'agent garde son CET lors d'une mobilité inter-fonction publique. Il pourra utiliser les droits acquis au titre du CET dans sa nouvelle administration. L'administration d'accueil est chargée de gérer le CET de l'agent détaché ou mis à disposition.

La clôture du CET

L'agent peut procéder, à tout moment, à la clôture de son CET par une demande auprès de sa DIR. Il est informé de son droit à utiliser les jours épargnés, à la date de clôture de son compte, dans un délai au moins égal à la somme de ces jours, plus un mois.

Tout fonctionnaire qui cesse ses fonctions (retraite, démission, révocation, licenciement, fin de contrat) doit impérativement utiliser en congés, avant cette date, les 20 premiers jours du CET. Ces jours ne peuvent en aucun cas faire l'objet d'une indemnisation ou d'un versement sur la RAFF. L'indemnisation intervient à la date de cessation des fonctions.

Enfin, en cas de décès d'un agent ayant ouvert et alimenté un CET, ses ayants droits bénéficient d'une indemnisation au titre des droits à congés qu'il avait acquis. Cette indemnisation, versée en une seule fois, fait partie de la succession et concerne l'ensemble des jours qui ont été déposés sur le CET

3/ La journée solidarité

Texte de référence: Note du 05 février 2010 et clic !

Créée en 2004 suite à une belle escroquerie sociale et instaurée par la loi du 16 avril 2008, cette journée dite de solidarité est censée financer des actions de prévention à destination des personnes âgées.

Dans la fonction publique d'Etat, **vous devez 7 heures de travail en plus** ! Vous avez deux modalités pour pouvoir les effectuer, soit :

- Soustraire une journée de congé à votre contingent
- Fractionner ces 7 heures (en 7 fois 1 heure maximum)

La note de référence précise qu'une consultation entre l'autorité hiérarchique et l'agent s'impose avant toute décision concernant le choix. Ainsi, votre N+1 ne peut pas vous soustraire d'office un jour de congé sans concertation préalable.

Pour les agents soumis à l'article 10, 1 journée d'ARTT leur sera automatiquement retirée.

Bon à savoir :

- Pour les agents à temps partiel, les 7 heures dûes doivent être proportionnelles au temps de travail (Ex: 3H30 pour un mi-temps).
- Pour les contractuels, les 7 heures dûes doivent être proportionnelles à la durée du contrat.

4/ Le congé de solidarité familiale

« Le congé de solidarité familiale permet à un fonctionnaire de s'absenter pour assister un proche souffrant d'une pathologie mettant en jeu le pronostic vital ou est en phase avancée ou phase terminale d'une affection grave et incurable quelle qu'en soit la cause »

Le fonctionnaire peut demander à bénéficier du congé de solidarité familiale pour une période continue d'une durée maximale de 3 mois, renouvelable 1 fois, par périodes fractionnées d'au moins 7 jours consécutifs. Sa durée cumulée ne peut être supérieure à 6 mois.

Ou bien sous forme d'un service à temps partiel dont la durée est de 50 %, 60 %, 70 % ou 80 % du temps de service.

Le congé de solidarité familiale prend fin :

- Soit au terme des 3 mois (6 mois en cas de renouvellement ou de cumul maximal des périodes fractionnées).
- Soit dans les 3 jours qui suivent le décès de la personne accompagnée.
- Soit à la demande du fonctionnaire.

Modalités de versement de l'allocation de fin de vie :

Une allocation journalière d'accompagnement d'une personne en fin de vie est versée sur demande du fonctionnaire bénéficiaire du congé de solidarité familiale. Son montant est revalorisé comme l'allocation journalière de présence parentale.

La durée maximale du versement des allocations journalières est fixé à 21 jours.

En cas de service à temps partiel, la durée est portée à 42 jours.

Pour en savoir davantage : Et clic !

5/ Le congé parental

Entré en vigueur le 1er octobre 2012, le décret n° 2012-1061 du 18 septembre 2012, les droits reconnus aux bénéficiaires d'un congé parental ont été sensiblement renforcés, s'agissant notamment des effets de ce congé sur leur carrière professionnelle.

Les principales nouveautés depuis le décret de 2012 :

- Le congé parental n'est plus réservé aux seuls mère et père de l'enfant : il peut être accordé à tout agent public assurant la charge d'un enfant en vertu des liens filiaux (enfant légitime, enfant naturel reconnu) ou d'une décision lui confiant cette charge (enfant adopté, enfant sous l'autorité d'un tuteur en cas de décès des parents ou de déchéance des droits parentaux...).
- Les deux parents agents publics, quelque soit leur fonction publique d'appartenance, peuvent prendre un congé parental concomitamment pour élever le même enfant.
- Conservation de la totalité de ses droits à l'avancement d'échelon au cours de la première année.
- Le congé parental est considéré comme du service effectif durant la première année, puis pour moitié les années suivantes.
- Transformation automatique du congé parental en congé de maternité en cas de nouvelle grossesse.
- Entretien avec le responsable des ressources humaines, préalable à la reprise d'activité professionnelle.

Rémunération : Et Clic !

6/ Le congé de maternité

Afin de bénéficier de la prise en charge par l'assurance maladie des examens prénataux, la première constatation médicale de la grossesse doit être effectuée **avant la fin du troisième mois de grossesse**.

Vous devrez ensuite adresser votre déclaration avant **la fin du quatrième mois auprès** de l'organisme gestionnaire de l'assurance maladie obligatoire de rattachement et votre DIR. Le congé de maternité comprend un congé prénatal (avant la date présumée de l'accouchement) et un congé postnatal (après l'accouchement). Sa durée varie selon le nombre d'enfants à naître et le nombre d'enfants déjà à charge.

Dans tous les cas, l'agente sera au moins absente durant une période minimale incompressible de repos de 8 semaines au total, qui peut comprendre 6 semaines à compter de la date d'accouchement.

Durée du congé de maternité

Nombre d'enfants attendus	Nombre d'enfants à charge	Durée du congé prénatal	Durée du congé postnatal
1 enfant	0 ou 1	6 semaines	10 semaines
	Au moins 2 (agent assumant déjà la charge d'au moins 2 enfants ou ayant déjà mis au monde au moins 2 enfants nés viables)	8 semaines	18 semaines
Jumeaux	Indifférent	12 semaines	22 semaines
Triplés et plus	Indifférent	24 semaines	22 semaines

Les allongements éventuels

Allongement du congé postnatal:

Sur avis médical, la femme enceinte peut reporter une partie de son congé prénatal après l'accouchement, dans la limite de 3 semaines. En cas d'arrêt maladie pendant la période reportée, le report est annulé et le congé prénatal reprend au 1er jour de l'arrêt.

Allongement du congé prénatal

Dans certains cas, la femme enceinte peut sur avis médical reporter une partie de son congé postnatal sur le congé prénatal :

- Pour la naissance du 3e enfant ou plus, elle peut reporter sur son congé prénatal 2 semaines maximum. Le congé total est alors de 10 semaines avant et 16 semaines après la naissance.
- Pour la naissance de jumeaux, elle peut reporter sur son congé prénatal 4 semaines maximum. Le congé total est alors de 16 semaines avant et 18 semaines après.

Sur avis médical, l'agente peut bénéficier d'une autorisation d'absence d'une heure par jour à partir du 3e mois de grossesse.

Les congés pathologiques

Des congés supplémentaires peuvent être accordés, sur prescription médicale, en cas d'état pathologique lié à la grossesse (grossesse pathologique) ou à l'accouchement :

- 2 semaines avant le début du congé prénatal (ces congés supplémentaires peuvent être prescrits à tout moment de la grossesse et être découpés en plusieurs périodes),
- 4 semaines après le congé postnatal.

Ces congés supplémentaires sont des congés de maternité, et non de maladie

Pour les titulaires contractuels et stagiaires :

Le congé de maternité est considéré comme une période d'activité pour les droits à avancement et la retraite. Il ne modifie pas les droits à congés annuels. Sur avis médical, l'agent peut bénéficier d'une **autorisation d'absence d'une heure par jour** à partir du 3e mois de grossesse.

Rémunération

- Le fonctionnaire garde son traitement indiciaire et la nouvelle bonification indiciaire (NBI)
- L'agent contractuel garde son traitement s'il justifie de 6 mois de services dans son administration. Dans le cas contraire, il perçoit les indemnités journalières de la Sécurité sociale

Si le contractuel conserve son plein traitement :

- soit l'administration verse l'intégralité du traitement et est remboursée par la Sécurité sociale des indemnités journalières
- soit elle ne verse que la partie complémentaire aux indemnités journalières versées par la Sécurité sociale

Les primes et indemnités sont versées en totalité, sauf celles qui dépendent des résultats et de la manière de servir ou suspendues en cas de remplacement de l'agent.

7/ Le congé de paternité

Durée du congé de paternité

Le congé est accordé, sur demande du père, pour une durée de 11 jours consécutifs et non fractionnables, 18 jours en cas de naissances multiples. Ils se décomptent dimanches et jours non travaillés compris (Si possible, évitez de le poser un jeudi ou vendredi!)

Le congé doit être pris dans les 4 mois suivant la naissance de l'enfant, sauf en cas de report pour hospitalisation du nouveau-né.

Démarches :

L'agent qui souhaite bénéficier du congé de paternité doit avertir l'administration au moins 1 mois avant la date à laquelle il entend prendre son congé et justifier de la filiation de l'enfant.

Cas particuliers

En cas d'hospitalisation de l'enfant: Le père peut poser ses 11 jours au-delà de la période des 4 mois. Toutefois, la période reportée devra être obligatoirement prise dans les quatre mois qui suivent la fin de l'hospitalisation de l'enfant.

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. De plus, il pourra prendre le congé de paternité dans les 4 mois qui suivent la fin du congé de maternité auquel il peut prétendre.

En cas de décès de l'enfant ou d'un enfant mort-né : Le congé de paternité est accordé au père.

Congé de 3 jours pour naissance ou adoption.

Un agent public (fonctionnaire ou contractuel) bénéficie, sous certaines conditions, d'un congé rémunéré de 3 jours lors d'une naissance ou d'une adoption.

Les dates du congé sont fixées entre l'agent et son administration. Les textes ne prévoient pas de délai minimum pour le demander. Si l'agent est en congé annuel ou de maladie au moment de la naissance ou de l'adoption, il peut prolonger son congé de 3 jours.

Durée :

La durée du congé est de 3 jours ouvrables. Une naissance multiple ne prolonge pas la durée du congé. Les 3 jours de congé peuvent être pris de manière consécutive ou non, **dans les 15 jours calendaires** qui précèdent ou suivent la naissance ou l'adoption. Le congé de 3 jours ne se cumule pas au congé de maternité ou d'adoption.

Rémunération :

Le fonctionnaire en congé pour naissance ou adoption perçoit l'intégralité de son traitement.

Pour tous compléments d'informations, n'hésitez pas à vous rendre sur notre site internet : www.cgtpjj.org

Ou bien par téléphone au 01.55.82.84.68