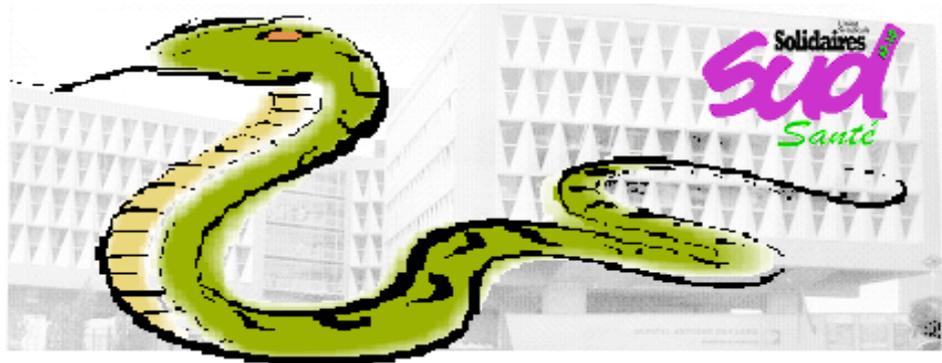


Langue
de
Vipère



LES CONGÉS ANNUELS

Décret n°2002-8 du 4 janvier 2002 relatif aux congés annuels des agents des établissements mentionnés à l'article 2 de la loi n° 86-33 du 09/01/86 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière.

L'administration arrête le tableau prévisionnel des CA, **après consultation des agents concernés** et compte tenu des nécessités de service, et met ce tableau à la disposition des intéressés **au plus tard le 31 mars** de l'année considérée.

L'agent peut utiliser des CA ou des RTT, mais aussi y adjoindre des jours accumulés sur son CET.

Chaque agent peut bénéficier de 3 semaines consécutives de CA durant la période d'été sauf contrainte impérative de fonctionnement du service.

La note du 13/12/16 de la DG et l'Art. 4 de l'arrêté local n°2016-251 du 21/12/16 sur l'OTT, prévoient de mieux encadrer **la prise des congés durant la période estivale.**

Conformément à **la circulaire du 5 février 2013 relative à l'application du décret n°2012-1366 du 06/12/12 modifiant certaines dispositions relatives au CET et aux CA dans la FPH**, l'objectif est, comme les années précédentes, de **poser l'intégralité des repos dus dans l'année** et de **limiter au strict nécessaire le recours au CET.**

« **La nécessité de service** » est une notion très relative puisqu'aucun texte juridique n'en donne une définition.

« **La nécessité absolue de service** » est directement liée à des événements exceptionnels, graves et imprévisibles (plan blanc).

L'absence d'un collègue n'entre pas dans cette catégorie.

L'absentéisme ordinaire constitue un événement banal qui doit se gérer par anticipation en calibrant les pools de remplacement (Sics) en fonction du taux d'absentéisme moyen.

Les dispositions du présent **décret** sont applicables aux **agents stagiaires** de la FPH.

Période estivale : du 21 juin au 21 septembre.

→ Les agents chargés de famille bénéficient d'une priorité pour le choix des périodes de CA.

→ L'agent (titulaire, stagiaire, contractuel) en activité à temps plein ayant accompli une année de service, bénéficie de **25j ouvrés** qu'il peut poser du **1^{er} /01 au 31/12 de l'année en cours**. Toutefois, **le report est de droit** dans le cas de : congé maladie, congé mater, congé d'adoption, congé de paternité et congé parental.

Donc l'interdit de prendre des CA la dernière 15n de décembre n'est pas réglementaire.

→ En aucun cas, l'administration ne peut invoquer « la nécessité de service » pour **supprimer des congés**.

→ L'agent dont les CA se terminent **la veille de son RH** peut prétendre au bénéfice de celui-ci.

→ Les absences au titre du service ne peuvent excéder **31j consécutifs** sous réserve « des nécessités de service » sauf pour le cas de congés bonifiés.

Donc la règle des **3 semaines maxi l'été** est fautive tout comme le fait de ne pouvoir prendre **des RTT l'été**.

→ Il n'existe aucune obligation pour un **agent en CA, RTT, en repos** de revenir travailler (Arrêt de la Cour Administrative d'Appel de Paris du 01/12/98 n° 96PAO2305) : un employeur ne peut mettre en demeure et sanctionner un agent qui refuse de revenir travailler pendant un CA qui lui a été accordé.

Tout salarié dispose d'un droit au respect de sa vie privée et en conséquence, ne peut être dérangé par son employeur sur son temps de repos.



Inciter des agents à renoncer au bénéfice d'un droit est illégal.

Le cadre qui notifie lors de l'évaluation annuelle ou la notation un critère faisant état positivement ou négativement de leur disponibilité en cas de rappel, commet une faute administrative grave.

→ Les agents titulaires originaires de la Haute-Corse, de la Corse du Sud ou des territoires d'outre-mer peuvent bénéficier d'un cumul sur 2 ans de leurs CA = **Congés bonifiés** pour se rendre dans leur département ou territoire d'origine.

→ Un congé non pris ne donne lieu à aucune indemnité compensatrice.

Les CA d'un agent quittant définitivement son établissement, doivent intervenir avant la date de cessation d'activité. Cependant, s'agissant uniquement du personnel contractuel, que si l'impossibilité de bénéficier dudit congé relève du fait de l'administration, alors l'agent bénéficie d'une indemnité compensatrice (égale au 1/10 de la rémunération totale brute) proportionnelle au nombre de CA dus non pris.

→ Indemnisation en cas de cessation définitive de fonctions ou du décès d'un agent.

L'administration doit procéder, lors de la cessation définitive ou du décès d'un agent à l'indemnisation des jours de CA qu'il n'a pu prendre en raison d'absences liées à une maladie, une inaptitude ou de son décès. Cette indemnisation se fait sur la base de la valeur d'un jour de congé en vigueur pour l'indemnisation des jours CET : Catégorie C = 65 €

Catégorie B = 80 €

Catégorie A = 125 €

Praticien hospitalier = 300 €

Planification des CA

* La durée du congé est calculée du 1^{er} au dernier jour après déduction des RH et des jours fériés. Chaque agent doit pouvoir bénéficier de 3 semaines (15j) de CA consécutives.

* Le temps partiel régulier correspond à la durée de travail réduite quotidiennement de manière constante. Si la quotité de travail s'effectue sur 5j, les agents autorisés à travailler à temps partiel ont alors droit aux CA auxquels peuvent prétendre les agents accomplissant un service à temps plein, soit 25j ouvrés.

* Pour les agents travaillant selon une répartition irrégulière ou **temps partiel irrégulier** (par exemple, l'agent ne travaille pas le mercredi), les droits à congés peuvent alors être exprimés en capital d'heures correspondant à 5 fois la durée hebdomadaire que doit effectuer l'agent. Chaque jour de congé est décompté de ce capital pour la durée de service que l'agent aurait dû effectuer ce jour là.

Exemple : Pour une obligation hebdomadaire de référence en 35h, l'obligation journalière est de 7h. Chaque fois que l'agent prend 1j de CA, on déduit 7h de la durée annuelle des CA.

Quotité	Obligation hebdomadaire de réf. 35h	Durée totale des CA en heures	Durée totale des CA en jours
90%	31h 30	157h	22,5j
80%	28h	140h	20j
75%	26h 15	133h	19j
70%	24h 30	122h 30	17,5j
60%	21h	105h	15j
50%	17h 30	87h 30	12,5j

* Les personnels à **temps partiel thérapeutique** bénéficient des mêmes droits que les agents à temps partiel régulier.

A ces jours de CA, les agents ont droit sous certaines conditions à 2 congés supplémentaires.

Les HP ou Hors Périodes.

Les CA pris de façon continue ou discontinue du 01/11 au 30/04 et/ou du 01/11 au 31/12 génèrent :

- * 1 HP si 3, 4, 5 CA pris,
- * 2 HP si 6 et + CA pris.

A prendre avant le 30/04 de l'année N+1.

L'agent ne peut prétendre à des « hors périodes » (HP) s'il met des RTT à la place de CA.

La journée de fractionnement.

CA fractionné en au moins 3 périodes d'au moins 5j ouvrés chacune bénéficie d'1j de congé supplémentaire.

2 j de sujétions (SU) sont octroyés aux agents ayant travaillé plus de 19 dimanches ou JF dans l'année civile.



Agents en CDD

Ils bénéficient de CA par mois ou fraction de mois supérieure à 15j écoulés depuis l'entrée en fonction, d'une durée égale au 12^{ème} des congés pour l'année entière. Le nombre est arrondi à la 1/2j immédiatement supérieure.

Pour rappel, on ne peut positionner vos CA sans votre accord !

Présence en mois ou fraction de mois supérieure à 15j	Nb de jours ouvrés de CA	Nb de jours ouvrés de CA après arrondis
1 mois	2, 08j	2, 5j
2 mois	4, 16j	4, 5j
3 mois	6, 24j	6, 5j
4 mois +20j = 5mois	10, 4j	10, 5j
6 mois+12j = 6mois	12, 49j	12, 5j

CAS PARTICULIER DE LA PROMOTION PROFESSIONNELLE

Les élèves au titre de la formation professionnelle ont droit, l'année de leur entrée en scolarité et l'année de leur sortie, à la différence entre 25 CA de leur droit annuel et le nombre de jours de congé dont ils ont ou vont bénéficier durant leur scolarité.

Les écoles ou instituts de formation se chargent quant à eux de l'attribution des congés prévus par les textes relatifs aux programmes des études.



Mars 2018