



REGLEMENT DES CONGES, DES ABSENCES ET DU CET

COMITE SOCIAL TERRITORIAL DU 12 NOVEMBRE 2024

Références juridiques :

- Loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale
- Décret n° 85-1250 du 26 novembre 1985 relatif aux congés annuels des fonctionnaires territoriaux
- Circulaire NOR COTB1117639C du 8 juillet 2011 relative à l'incidence des congés de maladie sur le report des congés annuels des fonctionnaires territoriaux.
- Décret n°2005-908 du 2 août 2005 relatif à la durée du travail dans l'animation
- Circulaire B9/07 177 du 1er juin 2007 relative au temps partiel thérapeutique
- Décret n° 2000-815 du 25 août 2000 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la fonction publique d'Etat
- Décret n° 2001-623 du 12 juillet 2001 pris pour l'application de l'article 7-1 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 et relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la fonction publique territoriale
- Arrêté du Conseil d'Etat 259423 et 260775 du 24/03/2004 /Synd. Lutte pénitentiaire
- Arrêté ministériel du 9 novembre 1988 fixant le modèle de l'insigne de la médaille d'honneur régionale, départementale et communale,
- Circulaire NOR/INT/A/06/00103C du 6 décembre 2006 du ministère de l'Intérieur et de l'aménagement du territoire relative à la médaille d'honneur régionale, départementale et communale,
- Circulaire NOR/10C/A/09/16691/C du 15 juillet 2009 du ministre de l'Intérieur, de l'outre-mer et des collectivités territoriales relative à la médaille d'honneur régionale, départementale et communale.
Décret n°88-168 du 15 février 1988 modifié fixant l'application des règles du congé bonifié aux fonctionnaires territoriaux.
- Décret n°78-399 du 20 mars 1978 modifié, relatif pour les DOM à la prise en charge des frais de voyage de congés bonifiés accordés aux magistrats et fonctionnaires civils de l'Etat.
- Circulaire du ministre de la Fonction Publique n°2129 du 3 janvier 2007 relative aux conditions d'attribution des congés bonifiés aux agents des trois fonctions publiques.
- Décret n° 2010-531 du 20 mai 2010 modifiant certaines dispositions relatives au compte épargne temps dans la fonction publique territoriale
- Circulaire n° 10-007135-D du 31 mai 2010 relative à la réforme du compte épargne temps dans la fonction publique territoriale
- Décret n° 2004-878 du 26 août 2004 relatif au compte épargne temps dans la fonction publique territoriale
 - Décret n° 2020-851 du 2 juillet 2020 portant réforme des congés bonifiés dans la fonction publique
 - Loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique et de son calendrier de mise en œuvre
 - Délibération du conseil municipal du 2 mars 2021 sur les Indemnités horaires pour travaux supplémentaires
 - Délibération du conseil municipal du 12 avril 2022 sur la durée annuelle du temps de travail
 - Réponse du Ministère de la transformation et de la fonction publiques, publiée dans le JO Sénat du 28/04/2022

- Délibération du conseil municipal du 14 novembre 2024 relative à la mise en œuvre du congé menstruel ;

Ce règlement a pour objet de formuler les règles applicables en matière de congés annuels, de congés exceptionnels, d'autorisations d'absences, de récupérations et de CET (compte épargne temps) au sein de la Ville de Chalette sur Loing.

L'intérêt recherché est de poser des principes généraux applicables à l'ensemble des services, ce qui permettra d'apporter des garanties d'objectivité dans la gestion des droits de chaque agent.

Rappel : la gestion des congés a été décentralisée au bénéfice des services par le biais de l'applicatif CIRIL. Toutefois, la Direction des Ressources Humaines est présente pour vous aider en cas d'interrogation et prend les décisions en dernier ressort en cas de litige entre un agent et son responsable de service.

Des règles particulières d'organisation existent déjà dans certains services (Restauration, ATSEM, Accueil périscolaire) et pourront être définies pour les autres, afin de tenir compte des spécificités de chacun. Ces spécificités feront l'objet d'une présentation en CT.

Les bénéficiaires de contrats aidés ou d'apprentissage relèvent juridiquement des dispositions du code du travail. Cependant, la collectivité a fait le choix de globaliser les règles aux agents publics et privés.

Aussi, les agents concernés par cette note sont les suivants :

- Les stagiaires et titulaires
- Les agents non titulaires de droit public mensualisés
- Les agents non titulaires de droit privé (les apprentis et emplois aidés...)

Les agents non titulaires de droit public horaires bénéficiant de l'indemnité de congés payés ne sont pas concernés par ces dispositions, à l'exception de celles relatives au congé menstruel.

Rappel : L'agent en congé ou absence est considéré comme étant « en activité ». Aussi, il demeure soumis à certaines obligations même s'il n'est pas dans l'exercice de ses missions.

L'obligation de réserve et la discrétion professionnelle s'imposent aux agents en congé. En outre, en qualité d'agent public, il ne peut exercer durant ses congés une activité privée lucrative, sauf si cette activité correspond aux cas de cumuls d'emplois autorisés, que l'agent en a fait la demande préalable et qu'il a été autorisé à le faire.

Table des matières

I. LES CONGES ANNUELS.....	1
1. La période de référence	1
2. Le cadre réglementaire.....	1
3. La procédure pour déposer des congés annuels	2
3.1. Délai pour déposer des congés.....	3
3.2. Prévisionnel des congés.....	3
4. les cas d'obligation dans la pose des congés.....	3
5. Le report des congés annuels.....	4
6. Incidence des absences pour indisponibilité physique sur les congés annuels.....	4
6.1 La maladie ordinaire	4
6.2 Le congé longue maladie, congé grave maladie, congé longue durée, accident de service	4
<p>Les autorisations spéciales d'absence des agents vulnérables ne peuvent pas être assimilées à des périodes de maladie. En conséquence, ces agents ne peuvent pas bénéficier des dispositifs de report des congés annuels non pris pour cause de maladie. (<i>Réponse du Ministère de la transformation et de la fonction publiques publiée dans le JO Sénat du 28/04/2022</i>). Bien que l'autorité territoriale puisse à titre dérogatoire accorder le report, la Ville de Chalette-sur-Loing n'a pas fait ce choix.</p>	
6.3 Le congé maternité ou d'adoption	5
6.4 Le congé parental	5
6.5 les droits à congé et passage à temps partiel.....	5
7. Autres dispositifs relatifs aux congés	6
7.1 Le don des congés :.....	6
7.2 . Le congé de solidarité familiale :	6
7.3 Congé accordé au père de famille pour la naissance ou l'adoption d'un enfant :	6
7.4 Congé de paternité et d'accueil en cas d'hospitalisation d'enfant :.....	7
<p>Le père a droit à un congé spécifique de paternité et d'accueil de l'enfant si ce dernier est hospitalisé immédiatement après sa naissance dans une unité de soins spécialisés. La durée de congés est de 30 jours calendaires consécutifs qui s'ajoute au congé paternité et d'accueil. Ce congé doit faire l'objet d'une demande auprès de l'autorité territoriale.</p>	
III. LES CONGES BONIFIES	7
1. Définition.....	7
2. Les bénéficiaires	7
3. Les conditions de l'ouverture du droit	7
3.1 .Condition relative à la durée de service	7
3.2 Condition relative au lieu de résidence habituelle	7

4. Bonification du congé.....	8
IV. LES AUTORISATIONS SPECIALES D'ABSENCE (ASA)	8
1. Règles communes.....	8
2. Les autorisations spéciales d'absence	8
2.1 Maladies graves.....	8
2.2 Mariages et PACS.....	9
2.3 Décès	9
2.4 Les autorisations d'absence liées à la maternité.....	9
2.4.1. Séances préparatoires à l'accouchement sans douleurs.....	9
2.4.2. Visites médicales obligatoires	10
2.4.3. Aménagements horaires pendant la grossesse	10
2.4.4. Présence du conjoint lors des examens prénataux	10
2.4.5. Aménagements horaires liés à l'allaitement	10
2.7 Déménagement.....	10
2.8 Concours ou examen	10
2.9 Jury de concours.....	10
2.10 Les autorisations d'absence pour le don du sang.....	11
2.11 Aménagements horaires pour la rentrée scolaire	11
2.12 Assistance médicale à la procréation (PMA)	11
2.13 Congé menstruel.....	11
3. Les absences pour motifs civiques, politiques et syndicaux.....	12
V – REPOS COMPENSATEURS SUITE A REALISATION DES HEURES SUPPLEMENTAIRES ET/OU COMPLEMENTAIRES (HORS RTT mise en place au 01/06/2022)	12
1. Principe.....	12
2. Cas particulier	12
3. Gestion du temps de récupération.....	13
VI. LES RECUPERATIONS DU TEMPS DE TRAVAIL (mise en place au 01/06/2022)	13
VII. LES CONGES PENIBILITE.....	14
VIII. LE CAS PARTICULIER DES ANIMATEURS DU SERVICE PERI ET EXTRA SCOLAIRE.....	15
1. le contexte	15
IX. LE COMPTE-EPARGNE TEMPS.....	15
1. Le cadre réglementaire général.....	16
2. Le cadre réglementaire adopté par la Ville de Chalette sur Loing.....	16
2.1 Ouverture du CET	16

2.2 Nombre de jours de congés annuels pouvant être versés au CET.....	17
2.3 Les heures de repos compensateur pouvant être versées au CET	17
2.4 Les RTT	17
2.5 Pose de jours au titre du CET : principe dérogatoire au décret de 1985.....	17
2.6 Modalités de gestion de CET en cas de mouvements de personnel	17

I. LES CONGES ANNUELS

Définition : les congés annuels correspondent à une période de repos autorisée rémunérée, qui s'ajoute aux repos hebdomadaires (en principe les dimanches) et aux jours fériés. La durée du congé annuel se calcule en **nombre de jours ouvrés**. En effet, le calcul du droit à congés en heures n'est pas prévu par la réglementation.

Un congé ne peut être pris qu'après l'accord du responsable et en fonction des nécessités de service. Les responsables de service ne peuvent accorder dès le début de l'année la totalité des droits à congés annuels. Ils doivent raisonner en droits acquis.

1. La période de référence

La période de référence est l'année civile, du 1^{er} janvier au 31 décembre. Conformément au décret n°85-1250 du 26 novembre 1985, les congés annuels doivent être posés au cours de l'année civile et être apurés au plus tard le 31 décembre de l'année. Toutefois, il est possible de reporter des jours de congés annuels conformément aux dispositions énoncées à l'article 5 : le report des congés

2. Le cadre réglementaire

La durée des congés annuels correspond à 5 fois la durée hebdomadaire de travail. Ainsi, pour un agent à temps complet travaillant 5 jours par semaine, les droits à congés s'élèvent à 25 jours.

Pour un temps non complet ou lorsque l'agent n'effectue pas la totalité de l'année civile, celle-ci est réduite au prorata de la durée du temps de travail.

(NB : par jours ouvrés, il faut entendre les jours auxquels les agents sont soumis à des obligations de travail). A ce calcul s'ajoute 1 à 2 jours de fractionnement au regard du respect des règles suivantes :

- il est attribué un jour de congé supplémentaire, si l'agent a pris 5, 6 ou 7 jours de congé en dehors de la période comprise entre le 1^{er} mai et le 31 octobre,
- il est attribué 2 jours de congés supplémentaires lorsque l'agent a pris au moins 8 jours de congé en dehors de la période précitée.

Cependant, compte tenu des règles de pose de congés annuels dans la collectivité, en l'absence de planning prévisionnel annuel des congés de l'année n+1, il est proposé d'attribuer a priori les jours de fractionnement. Aussi, au regard des déposes de congés annuels, une régularisation sera opérée en fin d'année (exemple : si un jour a été versé à tort, une journée sera retirée sur l'année N+1).

Les jours de fractionnement sont régis par les mêmes règles que celles des congés.

Lorsque l'agent quitte la collectivité en cours d'année, son droit à congé annuel est proratisé par rapport au nombre de mois réellement travaillés.

Si les congés annuels sont épuisés, il est interdit d'anticiper vos droits à congés de l'année suivante.

Par souci de lisibilité, le tableau ci-dessous résume de manière non exhaustive les droits à congé attribués selon les organisations de travail :

LES DIFFERENTS MODELES HEBDOMADAIRES POSSIBLES*

Taux d'emploi	Nombre de jours travaillés	Droits à congés			Nombre de jours à décompter	
		Congés annuels	Jours de fractionnement	Total	Semaine	Jour
Temps complet : 35 /35ème	5	25	2	27	5	1
Temps complet : 35 /35ème:	4.5	22.5	2	24.5	4.5	1 ou 0,5
Temps non complet 30/35ème	5	25	2	27	5	1
Temps non complet 30/35ème	4	20	2	22	4	1
Temps non complet 28/35ème	5	25	2	27	5	1
Temps non complet 28/35ème	4	20	2	22	4	1
Temps partiel à 90 %	5	25	2	27	5	1
Temps partiel à 80 %	5	25	2	27	5	1
Temps partiel à 80 %	4	20	2	22	4	1
Temps partiel à 50 %	2.5	10	2	12	2.5	1 ou 0,5
Temps partiel à 50 %	5	25	2	27	5	1

* Si un agent souhaite un modèle journalier ne figurant pas dans ce tableau, il doit en référer à la DRH.

3. La procédure pour déposer des congés annuels

Les dates de pose de congés annuels sont soumises à l'accord express du responsable de service. L'acceptation des congés est soumise aux nécessités de service. L'autorisation de partir en congé doit être préalable.

En cas de désaccord entre plusieurs agents sur les dates des congés, la priorité sera accordée de la manière suivante :

- 1 – agents chargés de famille (enfants jusqu'à 16 ans)
- 2 – travail du conjoint
- 3 – roulement entre les agents concernés

Par ailleurs, un agent en congé peut :

- se voir imposer des prises de congés dès lors que les nécessités de service l'exigent (fermeture d'équipements par exemple)
- être rappelé exceptionnellement à son poste par nécessité de service.

Une prolongation de congé peut être demandée et nécessite là encore un accord du responsable de service. Cela vaut également en cas de retour anticipé de l'agent.

Règlement des congés, des absences et du Compte Epargne Temps

Comité Social Territorial du 12 novembre 2024

Accusé de réception - Ministère de l'Intérieur

045-214500688-20230130-DEL_2025_0107-DE

Accusé certifié exécutoire

Réception par le préfet : 30/01/2025

3.1. Délai pour déposer des congés

Les congés annuels doivent être déposés sur l'appliquet CIRIL pour les agents disposant d'un poste informatique ou à défaut à l'aide de la fiche navette au nom de l'agent. Celle-ci est transmise au chef de service dans les délais impartis suivants :

Nombre de jours demandés	Délai de prévenance
4 jours	8 jours
5 jours et plus	30 jours

Il s'agit d'un cadre général qui doit permettre la bonne organisation de la prise des congés. Cependant, il relève de la responsabilité de chaque chef de service d'accepter des délais de prévenance plus courts dans la mesure où ils ne nuisent pas à la bonne organisation de leur service.

3.2. Prévisionnel des congés

A cet effet, il est demandé aux chefs de service de s'astreindre à fournir un prévisionnel des congés de leurs agents à la Direction Générale en respectant les délais suivants :

CONGES	Délai de transmission des demandes de congés	Date maximum de validation par la D.G.S
Février Printemps	Septembre	1 ^{er} février
Eté	Avril	31 mai
Toussaint	Septembre	1 ^{er} octobre
Noël	Octobre	1 ^{er} décembre

Pour rappel, les agents peuvent réserver leurs vacances uniquement lorsque les congés ont été validés par leurs responsables de services. Toutefois, un agent peut informer son responsable de son intention de prendre des congés dans un délai plus court avec le risque de voir sa demande de congés refusée.

L'absence de service au titre des congés annuels ne peut excéder 31 jours consécutifs (week-end et jours fériés inclus).

Dans un souci d'équité, les 31 jours consécutifs (week-end et jours fériés inclus) sont aussi bien des congés annuels que des récupérations ou encore des autorisations d'absence.

Toutefois cette disposition ne s'applique pas aux agents sur l'année au cours de laquelle ils bénéficient d'un congé bonifié.

4. les cas d'obligation dans la pose des congés

4.1 les congés annuels

Règlement des congés, des absences et du Compte Epargne Temps

Comité Social Territorial du 12 novembre 2024

Accusé de réception - Ministère de l'Intérieur

045-214500688-20230130-DEL_2025_0107-DE

Accusé certifié exécutoire

Réception par le préfet : 30/01/2025

A l'exception de certains services dont le pic d'activité se situe lors de la période estivale, vous devez obligatoirement prendre un minimum de 3 semaines consécutives ou fractionnées de congés annuels entre le 1^{er} juin et le 30 septembre.

4.2. En cas de fermetures d'équipements lors des ponts

Depuis le passage aux 1607 heures et le retrait des journées de pont, la Ville a tenu à maintenir des fermetures d'équipements pour permettre aux agents de bénéficier de ponts avant ou après des jours fériés. Un tableau des fermetures est proposé et validé chaque année par l'instance paritaire.

Les dates de fermetures d'équipement s'imposent alors à l'ensemble des agents qui doivent poser une journée de congé. Pour rappel, les congés de pénibilité permettent de poser a minima 2 jours pour bénéficier de ponts.

5. Le report des congés annuels

Le report des congés (jours de fractionnement inclus) sur l'année suivante peut être exceptionnellement sollicité par le responsable de Service, auprès de la Direction des Ressources Humaines, lorsque l'agent n'a pu épuiser ses congés pour des raisons de service. Ce report doit faire l'objet d'une demande écrite avant la fin de l'année en cours.

Cette autorisation exceptionnelle est limitée à 5 jours de congés à prendre avant le 30 avril de l'année suivante. Le report est accordé uniquement par la Direction Générale.

Rappel : *Pour les fonctionnaires titulaires ou stagiaires un congé non pris ne donne lieu à aucune indemnité compensatrice contrairement aux agents non titulaires mensuels qui ont droit au paiement de leurs congés payés en fin de contrat.*

6. Incidence des absences pour indisponibilité physique sur les congés annuels

Rappel : vous pouvez enchaîner un congé maladie et un congé annuel, sans reprise effective, à condition que votre demande de congés ait été validée au préalable par votre responsable de service.

6.1 La maladie ordinaire

L'agent qui tombe malade en cours de congés annuels peut être placé en congé de maladie, sous réserve qu'un certificat médical soit transmis à la collectivité dans les 48 heures de l'arrêt.

Selon la durée de celui-ci, le congé peut être interrompu pour tout ou partie et l'agent conserve la fraction de congés non utilisée.

Cette fraction sera prise ultérieurement avec accord de l'Administration en fonction des nécessités du service.

6.2 Le congé longue maladie, congé grave maladie, congé longue durée, accident de service

Règlement des congés, des absences et du Compte Epargne Temps

Comité Social Territorial du 12 novembre 2024

Accusé de réception - Ministère de l'Intérieur

045-214500688-20230130-DEL_2025_0107-DE

Accusé certifié exécutoire

Réception par le préfet : 30/01/2025

Au cours d'un congé longue maladie, grave maladie, longue durée ou d'accident de service, l'agent continue à capitaliser des droits à congé annuel.

L'agent peut alors reporter ses congés annuels (uniquement) dans la limite de 4 semaines, pendant une période de 15 mois maximum. Ainsi, les congés non pris de l'année N peuvent être reportés jusqu'au 31 mars de l'année N + 2. S'ils ne sont pas pris au cours de cette période de 15 mois (notamment du fait d'une prolongation du congé de maladie de l'agent), ils sont perdus et ne peuvent pas donner lieu à indemnisation. (article 7 de la directive européenne 2003/88/C).

Il revient aux services des ressources humaines de reporter les congés automatiquement.

Les autorisations spéciales d'absence des agents vulnérables ne peuvent pas être assimilées à des périodes de maladie. En conséquence, ces agents ne peuvent pas bénéficier des dispositifs de report des congés annuels non pris pour cause de maladie. (*Réponse du ministère de la Transformation et de la fonction publiques publiée dans le JO Sénat du 28/04/2022*). Bien que l'autorité territoriale puisse à titre dérogatoire accorder le report, la Ville de Chalette-sur-Loing n'a pas fait ce choix.

6.3 Le congé maternité ou d'adoption

Les congés annuels sont reportés en cas de congé maternité ou d'adoption.

6.4 Le congé parental

L'agent qui souhaite prendre un congé parental doit solder ses congés au préalable avant d'être placé en congé parental. Lors de la demande d'un congé parental, le service gestion des ressources humaines s'assure que l'agent a bien soldé ses droits à congé.

6.5 les droits à congé et passage à temps partiel

Qu'il s'agisse d'un temps partiel thérapeutique ou d'un temps partiel de droit ou sur autorisation, l'agent qui a acquis des droits à congés à temps complet devra les poser sur un emploi du temps à temps complet et devra poser l'intégralité des jours requis pour une semaine de congés. Par exemple : un agent à temps partiel travaillant du lundi au jeudi mais sur un emploi du temps à complet sur 4.5 jours devra tout de même poser 4.5 jours pour une semaine et non 4 jours. Il convient de dissocier alors l'emploi du temps figurant sur l'applicatif métier et la réalité de terrain.

Si le passage à temps partiel intervient en cours d'année, l'agent restera sur un emploi du temps à temps complet et devra écluser tous ses capitaux acquis à temps complet s'il souhaite passer sur un emploi du temps à temps partiel. Le passage sur un emploi du temps à temps partiel sera pris en compte à compter du 1^{er} janvier de l'année suivante : les droits à congés seront proratisés.

Le passage sur un emploi du temps à temps partiel si celui-ci est provisoire, ne nécessite pas **obligatoirement** un changement de planning sur CIRIL.

7. Autres dispositifs relatifs aux congés

7.1 Le don des congés :

En vertu du décret 2015-580 du 28 mai 2015, un agent peut sur sa demande renoncer anonymement et sans contrepartie à tout ou partie de ses jours de repos non pris qu'ils aient été affectés ou non sur un compte épargne temps, au bénéfice d'un autre agent de la collectivité, qui assume la charge d'un enfant âgé de moins de 20 ans atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident d'une particulière gravité rendant indispensable une présence soutenue et des soins contraignants. Le congé annuel ne peut être donné que pour tout ou partie de sa durée excédant 20 jours ouvrés. Le décret 2018-874 du 9 octobre 2018 élargit le don aux agents qui viennent en aide à un proche atteint d'une perte d'autonomie d'une particulière gravité ou présentant un handicap. (*disposition adoptée en comité technique du 18/11/2019 en addendum du règlement des congés*)

7.2 . Le congé de solidarité familiale :

Un agent peut en bénéficier lorsqu'un ascendant, un descendant, un frère, une sœur, une personne partageant le même domicile souffre d'une pathologie mettant en jeu le pronostic vital ou est en phase avancée ou terminale d'une affection grave et incurable.

L'agent doit faire sa demande de congé par écrit et fournir un justificatif médical. Ce congé est de droit. Il peut être pris en une fois (3 mois renouvelable une fois), de manière fractionnée ou à temps partiel.

Ce congé n'est pas rémunéré mais crée une allocation journalière d'accompagnement d'une personne en fin de vie (Loi n°2010-209).

Le nombre maximal d'allocations journalières est fixé à :

- 21 jours lorsque l'agent les prend en congé
- 42 jours lorsque le congé est transformé en périodes d'activités à temps partiel

(*disposition adoptée en comité technique du 18/11/2019 en addendum du règlement des congés*)

7.3 Congé accordé au père de famille pour la naissance ou l'adoption d'un enfant :

- congé légal : 3 jours
- congé de paternité et d'accueil:
 - naissance d'un enfant : 25 jours
 - naissance de plusieurs enfants : 32 jours

Ce congé présente une fraction obligatoire de 4 jours adossée au congé de naissance de 3 jours ouvrables à prendre dès la naissance de l'enfant. Les 21 ou 28 jours calendaires restant peuvent être pris de façon continue ou fractionnée en deux périodes d'une durée minimale de 5 jours chacune et dans un délai de 6 mois à compter de la naissance.

La demande doit être adressée à Monsieur le Maire sous couvert du chef de service.

7.4 Congé de paternité et d'accueil en cas d'hospitalisation d'enfant :

Le père a droit à un congé spécifique de paternité et d'accueil de l'enfant si ce dernier est hospitalisé immédiatement après sa naissance dans une unité de soins spécialisés. La durée de congés est de 30 jours calendaires consécutifs qui s'ajoute au congé paternité et d'accueil. Ce congé doit faire l'objet d'une demande auprès de l'autorité territoriale.

III. LES CONGES BONIFIES

1. Définition

Le fonctionnaire territorial originaire des départements de Guadeloupe, de Guyane, de Martinique, de la Réunion et de la collectivité territoriale de Saint-Pierre-et-Miquelon exerçant en métropole et ayant sa résidence habituelle dans l'un de ces départements, bénéficie du régime de congé particulier prévu par le décret n° 88-168 du 15 février 1988.

Le congé bonifié comporte la prise en charge des frais de voyage, une bonification de congé d'une durée maximale de 31 30 jours et le bénéfice d'une indemnité de cherté de vie.

2. Les bénéficiaires

Seuls les fonctionnaires titulaires peuvent bénéficier du régime des congés bonifiés.

En sont dès lors exclus :

- les fonctionnaires stagiaires (article 7 du décret n° 911-1194 du 4 novembre 1992).
- les agents non titulaires (article 136 de la loi du 26 janvier 1984).

Le congé bonifié est accordé aux fonctionnaires qui se trouvent en position d'activité, à temps plein ou à temps partiel. Il en va de même pour les fonctionnaires nommés dans des emplois à temps non complet.

3. Les conditions de l'ouverture du droit

Pour obtenir le bénéfice du congé bonifié, les fonctionnaires doivent satisfaire à deux conditions cumulatives :

3.1 .Condition relative à la durée de service

Durée de service minimale : Le droit au congé bonifié est ouvert à partir d'une durée minimale de service ininterrompue de 24 36 mois. La durée du congé bonifié est incluse dans cette durée minimale.

Durée de service à prendre en compte pour l'ouverture du droit à congé : Les différents congés prévus à l'article 57 de la loi du 26 janvier 1984, à l'exception des congés de longue durée, n'interrompent pas la durée de service prise en compte pour l'ouverture du droit à congé bonifié.

3.2 Condition relative au lieu de résidence habituelle

Ne peuvent prétendre au congé bonifié que les fonctionnaires qui ont leur résidence habituelle dans un département d'outre-mer. L'article 3 du décret du 20 mars 1978 définit le lieu de résidence habituelle comme celui où se trouve le « centre des intérêts moraux et matériels de l'intéressé ». Lorsque l'agent

demande à bénéficier d'un congé bonifié, il lui appartient d'apporter la preuve, sous contrôle de l'administration, du lieu d'implantation de sa résidence habituelle.

4. Bonification du congé

Droit à la bonification : Le fonctionnaire a droit, sous réserve des nécessités du service, à une bonification de congé d'une durée maximale de 30 jours consécutifs s'ajoutant au congé annuel. Cette bonification intervient tous les 24 ~~36~~ mois.

La durée du congé et celle de la bonification doivent être consécutives. La durée totale du congé ne peut excéder 65 jours consécutifs. La durée du voyage est imputée sur la durée du congé.

Restrictions : Les congés annuels ne sont pas cumulables d'une année sur l'autre. Le bénéficiaire du congé perd tout droit à la bonification ou à la fraction de bonification non utilisée.

Obligation : Le fonctionnaire territorial qui bénéficie d'un congé bonifié doit passer ce congé dans le département d'outre-mer où il a sa résidence habituelle.

IV. LES AUTORISATIONS SPECIALES D'ABSENCE (ASA)

1. Règles communes

Les autorisations d'absences exceptionnelles sont destinées à permettre aux agents d'effectuer des démarches administratives ou personnelles rendues nécessaires par un événement mais elles n'ont pas le même caractère que les congés légaux.

Elles doivent donc :

- être liées à l'événement,
- être prises au moment de l'événement, **le jour de l'événement étant inclus dans le congé.**

Une autorisation d'absence exceptionnelle n'est octroyée que durant des jours travaillés.

Si l'agent se trouve en position d'arrêt maladie, d'accident, de congés annuels, l'autorisation d'absence exceptionnelle n'a pas lieu d'être.

Ces autorisations d'absences exceptionnelles ne peuvent pas être fractionnées.

Pour des événements familiaux non indiqués dans le présent règlement, l'agent ne peut pas prétendre à bénéficier d'ASA et devra utiliser ses droits à congés annuels ou récupération sous réserve des nécessités de service.

2. Les autorisations spéciales d'absence

2.1 Maladies graves

- maladie du conjoint :6 jours (par an)
- maladie des pères et mères de l'agent :3 jours (par an)

Pour ces deux cas, l'agent devra joindre à l'appui de sa demande **un certificat médical** attestant que le malade a besoin de soins constants et ne peut rester seul pendant la période demandée.

- maladie d'un enfant (jusqu'à 16 ans
aucune limite d'âge pour les enfants handicapés) :6 jours (par an)

Dans les cas exceptionnels (maladie très grave, hospitalisation), ce congé peut être étendu à 12 jours si la durée des soins ou l'hospitalisation le nécessite.

Cette autorisation d'absence est accordée sur production d'un **certificat médical justifiant la présence obligatoire de l'agent**.

Ces autorisations d'absence sont accordées sous réserve des nécessités de services.

2.2 Mariages et PACS

- mariage de l'agent :7 jours consécutifs
- PACS de l'agent :7 jours consécutifs
- mariage d'un enfant :3 jours consécutifs
- mariage du père ou de la mère de l'agent :2 jours consécutifs
- mariage d'un frère, d'une sœur, d'un beau-frère,
d'une belle sœur ou petits enfants :2 jours consécutifs

Rappel : Les jours consécutifs incluent les samedis/dimanches et/ou autres jours non travaillés habituellement par l'agent

Ces absences peuvent être majorées, à l'appréciation du responsable de service, d'éventuels délais de route, pour un maximum de 48 heures aller-retour.

2.3 Décès

- du conjoint7 jours consécutifs
- d'un enfant7 jours consécutifs
- d'un parent ou d'un beau parent7 jours consécutifs
- d'un frère, d'une sœur, d'un beau-frère,
d'une belle sœur, d'un grand parent3 jours consécutifs

Rappel : Les jours consécutifs incluent les samedis/dimanches et/ou autres jours non travaillés habituellement par l'agent

Ces absences peuvent être majorées, à l'appréciation du responsable de service, d'éventuels délais de route, pour un maximum de 48 heures aller-retour.

2.4 Les autorisations d'absence liées à la maternité

2.4.1. Séances préparatoires à l'accouchement sans douleurs

Règlement des congés, des absences et du Compte Epargne Temps

Comité Social Territorial du 12 novembre 2024

L'accouchement par la méthode psychoprophylactique nécessite plusieurs séances de préparation s'échelonnant sur les derniers mois de la grossesse.

Lorsque ces séances ne peuvent avoir lieu en dehors des heures de services, des autorisations d'absences peuvent être accordées par l'autorité territoriale, sur présentation d'un justificatif.

2.4.2. Visites médicales obligatoires

Les femmes enceintes bénéficient d'une autorisation d'absence de droit pour se rendre aux examens médicaux obligatoires antérieurs ou postérieurs à l'accouchement.

2.4.3. Aménagements horaires pendant la grossesse

A partir du 1er jour du 3ème mois de grossesse, le temps de travail journalier peut être réduit d'une heure. Cette réduction est accordée par Monsieur le Maire, sur demande écrite de l'agent, auprès du chef de service après avis du médecin de prévention. Elle n'est pas récupérable, ni cumulable.

2.4.4. Présence du conjoint lors des examens prénataux

Un agent peut bénéficier d'une ASA pour accompagner sa conjointe aux examens prénataux dans la limite de 3 examens, quand ils ne peuvent pas se dérouler en dehors du temps de travail. L'ASA ne vaut que pour la durée de l'examen.

2.4.5. Aménagements horaires liés à l'allaitement

L'agent peut bénéficier dans la limite d'une heure par jour à prendre en 2 fois obligatoirement pour allaiter son enfant. Cet aménagement est accordé par Monsieur le Maire, sur demande écrite de l'agent, auprès du chef de service après avis du médecin de prévention.

2.7 Déménagement

1 jour, accordé une seule fois par période de 5 ans et sur production d'un justificatif.

2.8 Concours ou examen

Il peut être accordé une ASA pour se rendre aux épreuves écrites et orales des concours et examens.

NB : il est précisé que les agents ont la possibilité de mobiliser leur CPF pour des jours de révision sur simple demande auprès de l'employeur (sous réserve des nécessités de service).

2.9 Jury de concours

Règlement des congés, des absences et du Compte Epargne Temps

Comité Social Territorial du 12 novembre 2024

Accusé de réception - Ministère de l'Intérieur

045-214500688-20230130-DEL_2025_0107-DE

Accusé certifié exécutoire

Réception par le préfet : 30/01/2025

Après qu'une demande de cumul d'activité ait été formulée par l'agent et acceptée, la participation à un jury de concours peut être accordée en fonction des nécessités de service une fois par an maximum. Par ailleurs, si l'agent souhaite être jury de concours plusieurs fois par an, il devra prendre sur ses congés annuels.

2.10 Les autorisations d'absence pour le don du sang

Compte tenu du caractère hautement civique des dons de sang, des autorisations d'absence peuvent être accordées par le responsable de service, sous réserve des nécessités de service, lorsque les collectes ont lieu pendant les heures de service de l'agent.

2.11 Aménagements horaires pour la rentrée scolaire

Des facilités d'horaires peuvent être accordées le jour de la rentrée scolaire de septembre pour les enfants en écoles maternelle, primaire et les 6^{ème} (entrée au collège). Elles sont accordées par le chef de service, compte tenu des horaires de travail de l'agent et de l'heure et du lieu de la rentrée scolaire.

Ces facilités d'horaires n'ont pas la nature d'autorisation d'absence mais celle d'un simple aménagement d'horaire, accordé ponctuellement : elles doivent être réalisées à un autre moment ou être posées en heures.

2.12 Assistance médicale à la procréation (PMA)

Conformément à la circulaire du 24 mars 2017 relative aux autorisations d'absence dans le cadre d'une assistance médicale à la procréation, l'agent peut bénéficier sous réserve des nécessités de service d'autorisation pour tout acte médical nécessaire à la PMA. Un agent, conjoint de la femme qui reçoit une assistance médicale à la procréation peut également bénéficier d'une autorisation d'absence pour 3 des actes médicaux nécessaires à chaque protocole. Dans les deux cas, la durée de l'absence est proportionnée à la durée de l'acte médical reçu (*disposition adoptée en comité technique du 18/11/2019 en addendum du règlement des congés*).

2.13 Congé menstruel

Les agentes victimes de dysménorrhées invalidantes ou d'une pathologie liée aux menstruations bénéficient, pendant la période menstruelle, d'un à deux jours d'autorisation spéciale d'absence, également mobilisables pour se rendre à des examens médicaux liés à cette pathologie.

Cette autorisation n'est pas cumulable avec les autres aménagements spécifiques mis en œuvre par la délibération du 14 novembre 2024 (aménagements de poste, d'horaires, recours accru au télétravail).

Cette ASA est accordée sous réserve que l'agente présente au service RH un **certificat médical, valable 1 an, établi** par un professionnel de santé attestant d'une pathologie ayant pour conséquences des règles douloureuses.

La mobilisation d'une ASA « congé menstruel » pour se rendre à des examens médicaux est justifiée par un certificat de présence à ces examens établi par un professionnel de santé précisant que ces examens ont lieu dans le cadre d'une pathologie liée aux menstruations.

L'agente informe dans les meilleurs délais et par tous moyens sa hiérarchie de son absence et de sa durée probable (1 ou 2 jours), sauf dans le cadre d'ASA pour examens médicaux, auquel cas le responsable de service est informé dès confirmation du rendez-vous.

3. Les absences pour motifs civiques, politiques et syndicaux

- pour motif civique (jury d'assises),
- pour participer aux réunions des organismes officiels de parents d'élèves,
- pour motif politique (candidat en campagne électorale),
- autorisations d'absence pour les sapeurs-pompiers volontaires,
- autorisations d'absence pour l'exercice de mandat électif (ex : conseiller municipal),
- participation aux organismes paritaires (ex : C.T, CHSCT),
- autorisations d'absence réservées au syndicat et au comité d'œuvres sociales. En ce qui concerne ces dernières, il sera fait application de la réglementation ou des accords particuliers éventuels.

Ces absences ne donnent pas lieu à récupération.

V – REPOS COMPENSATEURS SUITE A REALISATION DES HEURES SUPPLEMENTAIRES ET/OU COMPLEMENTAIRES (HORS RTT mise en place au 01/06/2022)

1. Principe

Les heures de travail effectuées à la demande du chef de service, en plus des heures de travail prévues dans l'emploi du temps de l'agent donnent lieu à récupération.

Ces récupérations doivent être prises, dans toute la mesure du possible, dans la semaine ou le mois qui suit les heures effectuées et avec l'accord du responsable de service.

Ces heures sont :

- en récupération double : la nuit de 22 h à 7 h du matin
- en récupération aux 2/3 : dimanche et jours fériés (exemple : pour 3 heures effectuées un dimanche, il est possible de récupérer 5 heures, soit $5 + (3 \times \frac{2}{3})$)
- en récupération simple pour les autres cas.

Les récupérations sont de la responsabilité du chef de service et font l'objet d'un état de suivi.

2. Cas particulier

Il est fait application du décret n°2005-908 du 2 août 2005 relatif à la durée du travail dans l'animation.

Activités concernées :

- activités d'intérêt social dans les domaines culturels, éducatifs, de loisirs et de plein air

Règlement des congés, des absences et du Compte Epargne Temps

Comité Social Territorial du 12 novembre 2024

Accusé de réception - Ministère de l'Intérieur

045-214500688-20230130-DEL_2025_0107-DE

Accusé certifié exécutoire

Réception par le préfet : 30/01/2025

- activités d'intérêt général de protection de la nature et de l'environnement

Durées légales de travail : (en cas d'accueil ou d'accompagnement avec nuitées)

- journée : pour une présence de 13 heures, il est compté 7 heures de travail
- nuitée : pour une permanence nocturne de 11 heures, il est compté 2 h 30 de travail

3. Gestion du temps de récupération

Le temps de récupération est limité annuellement c'est-à-dire qu'un agent ne peut cumuler et reporter indéfiniment des heures de récupération. A cet effet, il est préconisé de porter le reliquat d'heures de récupération sur un CET sachant que ce dispositif se gère en jours uniquement. (1 jour = 7 heures)

Il relève ainsi de la responsabilité de l'agent et de son responsable de service de surveiller le volume de récupération généré au cours de l'année.

VI. LES RECUPERATIONS DU TEMPS DE TRAVAIL (mise en place au 01/06/2022)

1. Le personnel concerné

Les agents à temps complet bénéficient sur une année pleine de 4 jours de récupération.

Les agents à temps partiel ont leurs jours de récupération proratisés à leur quotité de travail au regard du tableau ci-après :

Quotité de travail	Durée de travail hebdomadaire 35H40 mn
Temps complet	3.70 arrondis à 4 jours
Temps partiel 90%	3,6 jours arrondis à 3,5 jours
Temps partiel 80 %	3,2 jours arrondis à 3 jours
Temps partiel 70%	2,8 jours arrondis à 3 jours
Temps partiel 60%	2.4 arrondis à 2,5 jours
Temps partiel 50%	2 jours

Selon le même principe, Les agents à temps partiel travailleront au prorata de leurs quotités de travail les 40 mn de temps de travail supplémentaire.

Les apprentis ne sont pas concernés par cette disposition.

2. Règles d'utilisation des RTT

Les jours de RTT peuvent être pris par anticipation.

Les jours de RTT non pris dans l'année ne sont pas reportables sur l'année suivante mais peuvent être versés sur un Compte Epargne Temps (CET).

3. L'impact de la maladie sur la génération des RTT :

Les agents en congé maladie (congé de maladie ordinaire, de longue maladie, de longue durée, accident de travail, accident de trajet, maladie professionnelle, congé maternité, congé pathologique, congé paternité) se verront appliquer un quotient de réduction au regard de leurs nombres de jours d'arrêts.

La règle N1/N2 suivante s'applique dans ce genre de situation sachant que :

N1 = le nombre de jours ouvrables travaillés par an : 228 jours

N2 = le nombre de jours de RTT générés par an : 4 jours

Ainsi, pour un agent à temps complet, ce n'est qu'à partir de 57 jours d'absence de service pour raison de santé ($228 \text{ jours} / 4$), en une seule fois ou cumulativement, qu'un jour de RTT sera défalqué du crédit annuel des 4 jours de RTT.

Ainsi, pour un agent à temps partiel à 80 %, ce n'est qu'à partir 61 jours d'absence de service pour raison de santé ($228 \text{ jours} \times 80 \% / 4 \text{ jours} \times 80 \%$), en une seule fois ou cumulativement, qu'un jour de RTT sera défalqué du crédit annuel des 4 jours de RTT.

Cette règle s'applique aussi pour les autres quotités de temps partiel : 90%, 70%, 60%, ...

VII. LES CONGES PENIBILITE

1. les agents concernés :

Les agents concernés par cette disposition sont l'ensemble des agents stagiaires et titulaires de la fonction publique, les agents de droit public mensualisés et les agents en contrat aidé. Les apprentis sont exclus de cette disposition.

2. les règles d'attribution de ces congés :

Les agents se verront attribuer un nombre de jours conformément au tableau adopté lors du conseil municipal dans sa délibération instaurant les congés pénibilité du 12 avril 2022. Il est précisé que les agents exerçant plusieurs métiers recensés dans ce tableau se verront attribuer le nombre de jours correspondant au métier représentant le plus grand temps de travail.

Les jours de pénibilité sont proratisés, comme les congés annuels, au temps de travail des agents (agents à temps complet et à temps partiel) et à leur présence sur l'année (ex : les agents qui partent à la retraite ou qui sont en fin de contrat au 1^{er} juillet se verront appliquer 6/12 de leur nombre de jours de pénibilités annuels).

Il est précisé qu'à titre exceptionnel, pour l'année 2022, les jours de pénibilités de l'année sont versés dans leur intégralité à compter du 1^{er} juin sans abattement selon les règles précitées.

3. L'impact de la maladie sur le solde des congés pénibilité :

Les agents en congé maladie (congé de maladie ordinaire, de longue maladie, de longue durée, accident de travail, accident de trajet, maladie professionnelle, congé maternité, congé pathologique, congé paternité) ne seront pas impactés par leurs arrêts sur leurs droits à congés de pénibilité au même titre que les congés annuels.

4. les règles d'utilisation des congés pénibilité :

L'agent qui n'a pas pu utiliser ses droits à congés de pénibilités sur l'année n en raison de ses arrêts maladie **ne pourra prétendre à reporter ses droits sur l'année n+1.**

Sur ces bases, il est impératif que les jours de pénibilité soient déposés EN PRIORITE dans l'année dans la mesure où **ils ne sont pas reportables sur l'année suivante et seront réputés perdus. Par ailleurs, ils ne peuvent être versés sur un Compte Epargne Temps.**

VIII. LE CAS PARTICULIER DES ANIMATEURS DU SERVICE PERI ET EXTRA SCOLAIRE

1. Le contexte

Les agents du service péri et extrascolaire travaillent sur une organisation du travail spécifique. Par exemple pour les agents à temps complet cela se traduit de la manière suivante :

- 31 h 30 hebdomadaires sur le temps scolaire
- 48 h hebdomadaires sur le temps des vacances scolaires

2. Le principe :

Dans le cadre de la mise en place des jours de pénibilité et des RTT et de l'octroi des jours de fractionnement, les agents d'animation de l'enfance bénéficient au total de 8 jours pour 2022 (**les jours de RTT étant proratisés et portés à 2 pour 2022**) :

- qui correspond à 56h (calculé sur un temps complet à 35 heures hebdomadaires)
- qui correspond à 76 h (en période de vacances scolaires pour les animateurs)
- qui correspond à 46h (en période de temps scolaires pour les animateurs)

Aussi afin de mettre en place un système qui assure que chaque agent bénéficie des mêmes avantages, la règle pour la pose de ces 8 jours d'absence pour les agents d'animation doit être adaptée à leur organisation du travail spécifique et se décline ainsi pour 2022 :

- 5 jours sur le temps scolaire correspondant à 28.75h hebdomadaires
- 3 mercredis ou jours de vacances scolaires correspondant à 28.50 hebdomadaires

Pour les années suivantes, le calcul se déclinerait ainsi avec 10 jours au total :

- 6 jours sur le temps scolaire correspondant à 34.5h hebdomadaires
- 4 mercredis ou jours de vacances scolaires correspondant à 38.5h hebdomadaires

IX. LE COMPTE-EPARGNE TEMPS

Le compte épargne temps est la possibilité de stocker des congés rémunérés non pris sur un « compte » afin de les reporter. **L'ouverture d'un CET résulte de la seule volonté de l'agent, donc nécessite une demande expresse de sa part.** Pour pouvoir ouvrir un CET, il faut être titulaire ou non titulaire, à temps

Règlement des congés, des absences et du Compte Epargne Temps

Comité Social Territorial du 12 novembre 2024

complet ou temps non complet, exercer ses fonctions au sein de la collectivité et être employé de manière continue et ainsi avoir accompli au moins une année de service. Pour les agents non titulaires, cette année d'ancienneté se mesure au sein de la Ville de Chalette sur Loing uniquement. A contrario, sont exclus de ce dispositif les stagiaires, les agents non titulaires recrutés pour une durée inférieure à une année, 3 cadres d'emplois de la filière enseignement artistique (non présents au sein de notre ville), les bénéficiaires de contrat de droit privé et les assistantes maternelles.

1. Le cadre réglementaire général

La période de référence au cours de laquelle l'agent peut acquérir des droits à CET court du 1^{er} janvier au 31 décembre de l'année.

Le nombre de jours pouvant être épargnés sur un CET est réglementairement de 60 jours maximum, sachant qu'au cours de la crise sanitaire de 2020, ce seuil a été porté à titre exceptionnel à 70 jours pour l'année 2020. L'unité d'alimentation du CET est la journée : l'alimentation par demi-journée n'est pas possible.

Le Compte Epargne Temps peut être alimenté par :

- Les congés annuels, étant entendu que l'agent devra au moins prendre 20 jours dans l'année ;
- Les jours de fractionnement
- Les repos compensateurs (heures de récupération suite à réalisation d'heures complémentaires et /ou supplémentaires non rémunérées
- Les RTT générées par la mise en place des 1607 heures

Ne peuvent pas être versés au CET :

- Le report de congés bonifiés
- les congés pénibilité

Le CET peut être utilisé pour conserver les jours stockés en vue d'une utilisation ultérieure (dans le respect du plafond).

Le versement de jours de congé au bénéfice du CET se fait une fois par an, du 15 décembre au 15 janvier. Les jours qui ne sont pas pris dans l'année et qui n'ont pas fait l'objet d'une demande d'inscription sur le CET par l'agent sont réputés perdus.

L'agent est informé annuellement des droits épargnés et consommés.

2. Le cadre réglementaire adopté par la Ville de Chalette sur Loing

2.1 Ouverture du CET

L'ouverture du CET se fait sur demande de l'agent par l'intermédiaire de l'application en gestion des ressources humaines (demande papier ou informatisée via son SMD

Règlement des congés, des absences et du Compte Epargne Temps
Comité Social Territorial du 12 novembre 2024

2.2 Nombre de jours de congés annuels pouvant être versés au CET

Pour les agents travaillant à temps partiel ou à temps non complet, il conviendra de proratiser le nombre de jours pouvant être épargnés selon la quotité de temps travaillé et l'organisation hebdomadaire.

Taux d'emploi	Nombre de jours hebdomadaires travaillés	Nombre de jours de congés annuels	Nombre de jours à poser obligatoirement au cours de l'année	Nombre de jours de congés annuels pouvant être versés au CET
Temps complet : 35 /35 ^{ème}	5	27	20	7
Temps non complet 30/35 ^{ème}	5	27	20	6
Temps non complet 30/35 ^{ème}	4	22	16	5
Temps non complet 28/35 ^{ème}	5	27	20	5
Temps non complet 28/35 ^{ème}	4	22	16	4
Temps partiel à 90 %	5	27	20	6
Temps partiel à 80 %	5	27	20	5
Temps partiel à 80 %	4	22	16	4
Temps partiel à 50 %	2.5	12	10	2
Temps partiel à 50 %	5	27	20	3

2.3 Les heures de repos compensateur pouvant être versées au CET

Les heures de récupération transférées au CET doivent être converties en jours, soit 7 heures pour un jour. Aussi, il n'est pas possible de verser, par exemple, 2 heures au CET.

2.4 Les RTT

Les jours de RTT peuvent être déposés sur le CET.

2.5 Pose de jours au titre du CET : principe dérogatoire au décret de 1985

La règle posée par le décret de 1985 disant qu'une absence de service au titre des congés annuels ne peut excéder 31 jours consécutifs n'est pas applicable pour les jours posés au titre du CET. Leur utilisation reste malgré tout soumise aux nécessités de service, qui est la seule raison opposable (le refus d'utilisation du CET doit être motivé) sauf lorsque les congés de CET sont posés à l'issue d'un congé maternité, d'adoption, de paternité ou à l'issue d'un congé de solidarité familiale.

Enfin, les jours épargnés sur le CET peuvent être accolés aux congés annuels et aux jours de récupération.

2.6 Modalités de gestion de CET en cas de mouvements de personnel

Dans le cadre d'un départ par voie de mutation, 2 hypothèses :

Règlement des congés, des absences et du Compte Epargne Temps
Comité Social Territorial du 12 novembre 2024

Accusé de réception - Ministère de l'Intérieur

045-214500688-20230130-DEL_2025_0107-DE

Accusé certifié exécutoire

Réception par le préfet : 30/01/2025

- la collectivité d'accueil n'a pas institué de CET, l'agent doit s'organiser pour solder son CET.
- la reprise du CET par la collectivité d'accueil après négociation éventuelle.

Dans le cadre d'un recrutement par voie de mutation, une négociation avec la collectivité d'origine est engagée afin de déterminer les termes de la reprise du CET (paiement d'une partie ou de la totalité des jours de CET si la monétisation a été instituée, solde d'une partie ou de la totalité des jours de CET)

En cas de détachement, le CET est conservé et suspendu.

Pour les non titulaires : le compte doit être soldé.

En cas de départ à la retraite, le Compte Epargne Temps doit être soldé.