Envoyé en préfecture le 20/03/2023
Reçu en préfecture le 20/03/2023
Publié le
ID : 045-214502726-20230313-2023_028-AR

PROTOCOLE
RELATIF AU TEMPS DE TRAVAIL de la commune de Saint Cyr en Val

PREAMBULE

Le présent protocole fixe des règles communes à l'ensemble des agents et services de la Commune de Saint Cyr en Val dans le domaine de l'organisation du temps de travail.

Ces règles sont fixées sans préjudice des évolutions législatives et règlementaires applicables à la Fonction Publique Territoriale.

Toute modification du présent protocole devra être soumise à l'avis du Comité Technique et fera l'objet d'une délibération du Conseil Municipal.

Vu le code général de la fonction publique et notamment les articles **L. 621-11 et L. 544-10 ;**

Vu le décret n°91-298 du 20 mars 1991 portant dispositions statutaires applicables aux fonctionnaires territoriaux nommés dans des emplois permanents à temps non complet

Vu le décret N°2000-815 du 25 août 2000 relatif à l'ARTT pour la Fonction Publique d'Etat,

Vu le décret N°2001-623 du 12 juillet 2001 pris pour application de l'article 7-1 de la Loi N°84-53 du 26 janvier 1984 et relatif à l'ARTT dans la fonction publique Territoriale,

Vu le décret N°2002-60 du 14 janvier 2002 relatif aux indemnités horaires pour travaux supplémentaires,

Vu le décret n°2004-777 du 29 juillet 2004 relatif à la mise en œuvre du temps partiel dans la fonction publique territoriale,

Vu le décret n° 2020-467 du 22 avril 2020 relatif aux conditions d'aménagement d'un temps partiel annualisé pour les agents publics à l'occasion de la naissance ou de l'accueil d'un enfant,

VU le décret n° 2020-592 du 15 mai 2020 relatif aux modalités de calcul et à la majoration de la rémunération des heures complémentaires des agents de la fonction publique territoriale nommés dans des emplois permanents à temps non complet ;

Vu le décret 85-1250 du 26 novembre 1985 relatif aux congés annuels des fonctionnaires territoriaux et notamment aux congés dit « de fractionnement » ;

VU le décret n°2004-878 du 26 août 2004 relatif au compte épargne-temps dans la fonction publique territoriale ;

VU le décret n°61-467 du 10 mai 1961 relatif à l'indemnité horaire pour travail normal de nuit ;

Vu la délibération n°127-2022 du 12 décembre 2022 modifiant le protocole du temps de travail,

Vu l'avis du Comité Technique en date du 27 janvier 2023 et celui du 03 mars 2023,

Date de mise en ligne sur le site internet de la commune de Saint-Cyr-en-Val (https://www.mairie-saintcyrenval.fr) : 21/03/2023

Envoyé en préfecture le 20/03/2023
Reçu en préfecture le 20/03/2023
Publié le
ID : 045-214502726-20230313-2023_028-AR

Titre I – CHAMPS D'APPLICATION

L'intégralité des dispositions du présent protocole est applicable de droit aux fonctionnaires et personnels de droit public de la commune de Saint Cyr en Val,

Il est applicable aux personnels de droit privé (emplois aidés, contrat d'apprentissage) sans préjudice des dispositions législatives et règlementaires applicables à ces personnels.

Titre II – DISPOSITIONS GENERALES RELATIVES AU TEMPS DE TRAVAIL

Article 1 – Durée du travail effectif

Le décret N°2000-815 du 25 août 2000 relatif à l'Aménagement et à la Réduction de Temps de Travail dans la Fonction Publique d'Etat précise dans son article 2 que **« la durée du travail effectif s'entend comme le temps pendant lequel les agents sont à la disposition de leur employeur et doivent se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles »**.

La durée de référence du travail effectif est fixée à 35 heures par semaine.

Ces valeurs s'entendent sans préjudice des sujétions liées à la nature de certaines missions, à la définition des cycles de travail qui en résultent, et des heures supplémentaires susceptibles d'être effectuées.

La durée annuelle est calculée comme suit :

Nombre total de jours dans l'année		365,25 jours
Repos Hebdomadaires	2 jours X 52 semaines	- 104 jours
Congés annuels	5 X durée hebdo de travail	- 25 jours
Jours fériés		- 8 jours
Nombre de jours travaillés		228,25 jours
Nombre d'heures travaillées	Nbre de jours X 7 heures	1 598 heures
	Arrondi à	1 600 heures
Journée de Solidarité		+ 7 heures
TOTAL		**1 607 heures**

La journée de solidarité fera l'objet d'un temps de travail supplémentaire réparti sur l'année.

Article 2 - Garanties relatives aux temps de travail et de repos

L'organisation du travail doit respecter les garanties minimales ci-après définies :

Envoyé en préfecture le 20/03/2023
Reçu en préfecture le 20/03/2023
Publié le
ID : 045-214502726-20230313-2023_028-AR

- La durée hebdomadaire de travail effectif, heures supplémentaires comprises, ne peut excéder ni 48 heures au cours d'une même semaine, ni 44 heures en moyenne sur une période de 12 semaines consécutives ;
- Le repos hebdomadaire, comprenant en principe le dimanche, ne peut être inférieur à 35 heures consécutives ;
- La durée quotidienne de travail ne peut excéder 10 heures ;
- Les agents bénéficient d'un repos minimum quotidien de 11 heures ;
- L'amplitude maximale de la journée de travail est fixée à 12 heures ;
- Le travail normal de nuit comprend au moins la période comprise entre 22 heures et 5 heures ou une autre période de 7 heures consécutives comprise entre 22heures et 7 heures ; le travail supplémentaire de nuit comprend la période entre 21h00 et 6h00 ;
- Aucun temps de travail quotidien ne peut atteindre 6 heures sans que les agents bénéficient d'un temps de pause d'une durée minimale de 20 minutes, incluse dans le temps de travail.

Les temps de trajet pendant et pour les besoins du service sont intégrés dans les horaires de travail des agents.

Article 3 - Les conditions de dérogation aux garanties

Il peut être dérogé aux garanties minimales lorsque les circonstances exceptionnelles le justifient : intempéries (neige, tempête, inondation, …), catastrophe naturelle (tremblement de terre, …) et sur une période limitée, par décision du chef de service qui en informe immédiatement la direction générale et les représentants du personnel au comité technique.

Ces circonstances exceptionnelles peuvent donner lieu à des aménagements ponctuels d'horaires.

Article 4 - Les temps d'absence

La durée totale d'absence pour congés annuels ne peut excéder 31 jours ouvrables consécutifs.

Toute absence doit faire l'objet d'une demande préalable visée par le chef de service au moins 8 jours à l'avance.

Article 5 – Les heures supplémentaires et complémentaires

Les indemnités horaires pour travaux supplémentaires (I.H.T.S) sont instaurées pour les fonctionnaires stagiaires et titulaires ainsi que les agents contractuels de droit public et de droit privé, à compter du 1er janvier 2022.

Seuls peuvent prétendre aux indemnités horaires pour travaux supplémentaires les agents appartenant aux grades de catégorie C ainsi que ceux appartenant aux grades de catégorie B.

L'octroi d'IHTS est subordonné à la réalisation effective d'heures supplémentaires. Sont considérées comme heures supplémentaires les heures effectuées à la demande du chef de service au-delà des bornes horaires définies par le cycle de travail.

Ces heures supplémentaires seront compensées de préférence par l'attribution d'un repos compensateur, à défaut par le versement de l'indemnité horaires pour travaux supplémentaires. Le

Envoyé en préfecture le 20/03/2023
Reçu en préfecture le 20/03/2023
Publié le
ID : 045-214502726-20230313-2023_028-AR

choix entre le repos compensateur ou l'indemnisation est laissé à la libre appréciation de l'autorité territoriale.

A défaut de compensation sous la forme d'un repos compensateur, les heures supplémentaires accomplies sont indemnisées dans les conditions suivantes :

- la rémunération horaire est multipliée par 1,25 pour les quatorze premières heures supplémentaires et par 1,27 pour les heures suivantes.
- L'heure supplémentaire est majorée de 100 % lorsqu'elle est effectuée de nuit, et des deux tiers lorsqu'elle est effectuée un dimanche ou un jour férié.

Le temps de récupération sera majoré dans les mêmes proportions que celles fixées pour la rémunération lorsque l'heure supplémentaire est effectuée de nuit, un dimanche ou un jour férié.

Une même heure supplémentaire ne peut donner lieu à la fois à un repos compensateur et à une indemnisation.

Le contrôle des heures supplémentaires sera effectué sur la base d'un décompte déclaratif pour tous les agents de la collectivité.

Les agents qui exercent leurs fonctions à temps partiel peuvent bénéficier du versement d'IHTS. Le montant de l'heure supplémentaire est déterminé en divisant par 1 820 la somme du montant annuel du traitement et de l'indemnité de résidence d'un agent au même indice exerçant à temps plein.

Les agents qui occupent un emploi à temps non complet peuvent être amenés à effectuer des heures au-delà de la durée de travail fixée pour leur emploi. Ces heures sont considérées comme des heures complémentaires dès lors qu'elles ne les conduisent pas à dépasser le cycle de travail hebdomadaire.

Elles sont rémunérées au taux normal.

Dès lors que la réalisation d'heures au-delà de la durée afférant à leur emploi les conduit à dépasser la durée légale du travail (35 heures), ces heures sont des heures supplémentaires, qui peuvent être indemnisées par des indemnités horaires pour travaux supplémentaires, dans les conditions définies par le présent protocole.

Le nombre d'heures supplémentaires réalisées par chaque agent ne pourra excéder 25 heures par mois et par agent. Ce maximum est proratisé, en fonction de la quotité de temps de travail, pour les agents qui exercent leurs fonctions à temps partiel. En cas de nécessité de dépassement de ce contingent à titre exceptionnel, lorsque des circonstances exceptionnelles le justifient et pour une période limitée, la décision sera prise par le chef de service qui en informera immédiatement les représentants du personnel au comité technique compétent.

Envoyé en préfecture le 20/03/2023
Reçu en préfecture le 20/03/2023
Publié le
ID : 045-214502726-20230313-2023_028-AR

Article 6 – Les Astreintes

Pendant une astreinte, sans être à disposition permanente et immédiate de son employeur, l'agent a obligation de demeurer à son domicile ou à proximité, afin d'être en mesure d'intervenir pour effectuer un travail au service de l'administration.
Seule la durée de l'intervention et le temps de transport domicile-travail sont considérés comme du temps de travail effectif.

Les conditions et modalités de rémunération ou de compensation des périodes d'astreintes sont fixées par les délibérations suivantes :

- n°107-05 du 21 décembre 2005 – Mise en place du nouveau régime des astreintes pour le personnel des services techniques
- n°29-06 du 27 mars 2006 – Revalorisation du régime des astreintes
- n°73-14 du 07 juillet 2014 – Modification de la délibération concernant la mise en place d'une astreinte
- n°112-14 du 08 décembre 2014 – Modification de la délibération concernant la mise en place d'une astreinte
- n°68-15 du 09 novembre 2015 – Modification de la délibération concernant la mise en place d'une astreinte
- n°91-18 du 17 décembre 2018 – Modification de la délibération concernant la mise en place d'une astreinte et de la viabilité hivernale

Article 7 – Les Jours fériés

Ils sont au nombre de 11 : Pâques, Fête du travail (01/05), Armistice 1945 (08/05), Ascension, Pentecôte, Fête Nationale (14/07), Assomption (15/08), Toussaint (01/11), armistice 1918 (11/11), Noël (25/12), Jour de l'an (01/01).

Il est fait application d'un forfait annuel de 8 jours fériés tombant en moyenne chaque année sur des jours ouvrés. Ce forfait est donc déduit du temps de travail effectif.

Les agents appelés à travailler un jour férié dans le cadre de leur temps de travail habituel sont rémunérés normalement.

Les agents appelés à travailler un jour férié dans le cadre d'heures supplémentaires pourront récupérer ou se voir indemniser ces heures dans les conditions prévues par le présent protocole.

Un jour férié inclus dans une période de congé annuel n'est pas imputé sur la durée de ce congé.

Un jour férié ou un pont se situant en dehors des obligations de service ne donne pas lieu à récupération

Titre III – L'ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL

Les chefs de services ont, chacun en ce qui les concerne, à veiller à la bonne application des dispositions suivantes.

Envoyé en préfecture le 20/03/2023
Reçu en préfecture le 20/03/2023
Publié le
ID : 045-214502726-20230313-2023_028-AR

Ils ont la compétence hiérarchique pour prendre des dispositions relatives au bon fonctionnement du service public dont ils ont la charge.

Ils doivent respecter les dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Le comité technique doit être consulté pour toute modification des règles d'organisation du temps de travail par rapport au règlement en vigueur dans un service.

Article 8 – Les Cycles de travail

Le travail est organisé en cycles de travail définis par :

- La durée hebdomadaire de travail,
- Des bornes quotidiennes et hebdomadaires,
- Des horaires de travail.

2 types de cycles sont définis pour la commune de Saint Cyr en Val :

Article 8.1 – Un cycle de 37h30 heures hebdomadaires – Pôle Administration Générale / Pôle Technique et Aménagement / Pôle Entretien et Restauration (Agents d'entretien et de restauration) / Responsable du Pôle Enfance Jeunesse / Responsable et Responsable adjointe du pôle Petite Enfance / Police Municipale

Sont concernés tous les agents indiqués ci-dessus.

Ce cycle de 37h30 heures hebdomadaires ouvre droit à **15 jours** de Réduction du temps de travail (RTT) pour les agents travaillant à temps complet.
(Pour un agent à 90% : 13.5 jours et pour un agent à 80% : 12 jours.)

Pour la gestion des plannings, ces jours s'ajoutent aux congés annuels et sont décomptés de la même façon.

Organisation du cycle de travail :

- du lundi au vendredi : 37,5 heures réparties sur 5 jours.

Article 8.2 – Un cycle de 35 heures hebdomadaires - Annualisé – Pôle Enfance Jeunesse / Pôle Petite Enfance / Pôle Entretien et Restauration (ATSEM)

Les agents concernés sont ceux qui ne peuvent prévoir et répartir mensuellement leur charge de travail. Ils s'inscrivent donc dans un rythme annuel.

Le cycle de travail des agents annualisés s'organise sur une moyenne de 35 heures hebdomadaires sur l'année.

Sont concernés :

- Les agents du pôle Enfance Jeunesse, les ATSEM et les agents du pôle Petite Enfance travaillent en fonction d'un planning établi en début d'année scolaire, par agent et en fonction des besoins du service.

Envoyé en préfecture le 20/03/2023
Reçu en préfecture le 20/03/2023
Publié le
ID : 045-214502726-20230313-2023_028-AR

Ces plannings, établis en concertation avec les agents concernés, doivent respecter les garanties définies par la règlementation et par le présent protocole.

Article 9 – Le temps partiel :

Les fonctionnaires titulaires et stagiaires, ainsi que les agents contractuels de droit public employés à temps complet depuis au moins un an, peuvent bénéficier du travail à temps partiel dans les conditions décrites ci-après.

En cas de refus par l'employeur, un entretien devra préalablement avoir lieu avec l'agent demandeur.

Les agents exclus du bénéfice du travail à temps partiel sont :

- les fonctionnaires stagiaires dont le statut prévoit l'accomplissement d'une période de stage dans un établissement de formation ou dont le stage comporte un enseignement professionnel ;
- Les agents contractuels de droit public employés à temps complet depuis moins d'un an.

Le temps partiel de droit est accordé, sur demande, aux fonctionnaires titulaires et stagiaires, à temps complet ou à temps non-complet pour les motifs suivants :

- A l'occasion d'une naissance, jusqu'aux trois ans de l'enfant, ou de chaque adoption, jusqu'à l'expiration d'un délai de trois ans suivant l'arrivée au foyer de l'enfant ; ce temps partiel peut être annualisé si l'assemblée délibérante le décide ;
- Pour donner des soins au conjoint, à un enfant à charge ou à un ascendant, atteint d'un handicap nécessitant la présence d'une tierce personne, ou victime d'une maladie ou d'un accident grave ;
- En cas de handicap ou d'invalidité, après avis du médecin de prévention.

Le temps partiel de droit est également accordé, sur demande, aux agents contractuels de droit public dans les mêmes conditions que les fonctionnaires, à la condition toutefois qu'ils soient employés depuis au moins un an à temps complet ou en équivalent temps plein pour pouvoir bénéficier d'un temps partiel de droit pour naissance ou adoption.

Les travailleurs handicapés recrutés en qualité d'agents contractuels bénéficient du temps partiel dans les mêmes conditions que les fonctionnaires stagiaires, c'est-à-dire sans condition d'ancienneté de service.

Le temps partiel sur autorisation peut être accordé pour des raisons personnelles ou pour la création ou reprise d'entreprise, sous réserve des nécessités du service :

- Aux fonctionnaires titulaires et stagiaires à temps complet, en activité ou en détachement ;

Envoyé en préfecture le 20/03/2023
Reçu en préfecture le 20/03/2023
Publié le
ID : 045-214502726-20230313-2023_028-AR

- Aux agents contractuels de droit public à temps complet en activité employés depuis plus d'un an de façon continue à temps complet.

Le temps partiel du personnel d'enseignement peut être accordé aux agents fonctionnaires et contractuels, dans les mêmes conditions, sous réserve de nécessité du service.

Le temps de travail à temps partiel de droit peut être organisé de façon hebdomadaire en concertation avec l'agent.

Le temps partiel sous réserve de nécessité du service peut être organisé de façon hebdomadaire.

Le temps partiel de droit est accordé en fonction de la demande de l'agent pour une quotité de 50%, 60%, 70% ou 80% de la durée hebdomadaire des agents exerçants les mêmes fonctions à temps plein. La réglementation exclut la quotité de 90% pour le temps partiel de droit.

Le temps partiel sous réserve de nécessité de service, est accordé pour des quotités allant de 50%, 60%, 70%, 80% ou 90%.

Les demandes de temps partiel sur autorisation devront être formulées dans un délai de 2 mois avant le début de la période souhaitée. Les demandes de temps partiel de droit ne seront soumises à aucun délai de préavis.

La durée de l'autorisation est fixée par arrêté, entre 6 mois et 1 an, renouvelable tacitement pour une durée identique dans la limite de 3 ans. Au-delà des 3 ans, le renouvellement de la décision doit faire l'objet d'une demande et d'une décision expresse.

La durée d'autorisation pour le temps partiel pour création d'entreprise est de 2 ans, renouvelable pour une durée maximale d'un an.

La réintégration à temps plein ou la modification des conditions d'exercice du temps partiel peut intervenir en cours de période, sur demande de l'agent présentée au moins 2 mois avant la date souhaitée.

La réintégration à temps plein peut intervenir sans délai en cas de motif grave, tel qu'une diminution substantielle de revenus ou un changement de situation familiale (divorce, décès...).

L'agent placé en congé maternité, de paternité ou d'adoption durant une période de travail à temps partiel, voit son temps partiel suspendu, quel que soit le motif du temps partiel. L'agent est réintégré momentanément dans les droits des agents à temps plein.

Envoyé en préfecture le 20/03/2023
Reçu en préfecture le 20/03/2023
Publié le
ID : 045-214502726-20230313-2023_028-AR

L'agent public titulaire/stagiaire est réintégré de plein droit au terme du temps partiel, dans un emploi correspondant à son grade.

L'agent public contractuel retrouve son emploi à temps plein ou à défaut, un emploi analogue.

La réintégration à temps plein pour le personnel d'enseignement prend effet à partir du 1er septembre.

Article 10 – Le temps non complet :

Pour les agents travaillant à temps non complet, les modalités d'organisation de travail sont les mêmes que celles appliquées aux temps complets, au prorata du temps de travail.

Titre IV – LES CONGES

Tous les agents inclus dans le champ d'application de ce protocole ont droit à des congés annuels selon les modalités suivantes, sans préjudice de tout autre congé instauré par les textes.

La période de référence couvre l'année civile, du 1er janvier au 31 décembre.

Article 11 – Les droits à congés et le CET :

Le nombre de jours de congés est fixé à **5 fois la durée hebdomadaire de travail** soit, par exemple, pour un agent travaillant sur :

- 5 jours : 25 jours
- 4 jours ½ : 22 jours ½
- 4 jours : 20 jours

Les jours de congés annuels seront comptabilisés en jours ouvrés. L'agent souhaitant s'absenter devra utiliser une ½ journée ou une journée de congé en fonction de sa période normale de travail sur le jour concerné.

Pour les agents travaillant sur des cycles variables, comme par exemple les agents travaillant la moitié de l'année sur 5 jours et la moitié de l'année sur 4 jours, une moyenne sera appliquée :

5 x 5 jours x ½ année	=	12,5
5 X 4 jours x ½ année	=	10
TOTAL	=	**22,5 jours de congés**

Pour les agents annualisés, leurs droits à congés seront calculés au prorata du nombre de jours travaillés par semaine, arrondi à la demi-journée supérieure.

Les agents arrivées ou partis en cours d'année ont droit aux congés annuels au prorata de leur temps de présence dans la collectivité, arrondi à la demi-journée supérieure.

Un report exceptionnel, dans la limite de 10 jours, du reliquat de congés et de RTT est accordé, après autorisation de l'autorité territoriale, jusqu'au **31 mars de l'année n+1.** Les congés et RTT non pris après de cette date sont perdus.

Envoyé en préfecture le 20/03/2023
Reçu en préfecture le 20/03/2023
Publié le
ID : 045-214502726-20230313-2023_028-AR

Les congés annuels ne pourront en aucun cas faire l'objet d'une indemnisation, sauf, à titre exceptionnelle, pour les agents qui n'auraient pas été en mesure de solder leurs congés avant de quitter leurs fonctions.

Chaque fonctionnaire ou contractuel employé depuis au moins un an a la possibilité d'ouvrir et d'alimenter chaque année un compte épargne temps, permettant d'épargner des jours qu'ils ne pourront pas prendre.

Le CET est alimenté par :

- le report de congés annuels, sans que le nombre de jours de congés annuels pris dans l'année puisse être inférieur à vingt (proratisés pour les agents à temps partiel et à temps non complet) ainsi que les jours de fractionnement ;
- le report de jours de récupération au titre de RTT (récupération du temps de travail) ;

Le CET peut être alimenté dans la limite de 60 jours.

L'ouverture du CET peut se faire à tout moment, à la demande de l'agent.

L'alimentation du CET se fera une fois par an sur demande des agents formulée avant le 31 janvier de l'année n+1. Le détail de la nature et du nombre de jours que l'agent souhaite verser sur son compte seront précisés dans la demande.

Chaque année le service gestionnaire communiquera à l'agent la situation de son CET (jours épargnés et consommés), dans le mois suivant la date limite prévue pour l'alimentation du compte.

L'agent peut utiliser tout ou partie de son CET dès qu'il le souhaite, sous réserve des nécessités du service.

Les nécessités de service ne pourront être opposées à l'utilisation des jours épargnés à la cessation définitive de fonctions, ou si le congé est sollicité à la suite d'un congé maternité, adoption, paternité ou solidarité familiale.

Le CET peut être utilisé sans limitation de durée. Il est conservé par l'agent en cas de mutation, de mise à disposition, de disponibilité, de détachement ou de mobilité vers une autre fonction publique (d'Etat ou hospitalière). En cas de mobilité de l'agent, le service gestionnaire du CET adressera à l'agent et à l'organisme de d'accueil une attestation des droits à CET à la date de la nouvelle affectation.

Article 12– Les jours de fractionnement :

Lorsque les droits à congés annuels sont utilisés en **dehors des périodes du 1er mai au 31 octobre**, des jours de congés supplémentaires sont octroyés :

- pour 5,6 ou 7 jours pris en dehors de la période : **un jour** supplémentaire
- à partir de 8 jours ou plus pris en dehors de la période : **deux jours** supplémentaires

Envoyé en préfecture le 20/03/2023
Reçu en préfecture le 20/03/2023
Publié le
ID : 045-214502726-20230313-2023_028-AR

Pour un agent exerçant ses activités à temps partiel ou à temps non complet, il n'y a pas de calcul au prorata. Ces jours sont attribués dans les mêmes conditions que pour les agents travaillant à temps plein.

Les jours acquis sont ajoutés aux congés annuels.

Titre V – LES AUTORISATIONS D'ABSENCE

Les autorisations spéciales d'absence demeurent accordées sous réserve des nécessités de service et à la discrétion de l'autorité territoriale. Elles ne constituent pas un droit.

Il est précisé, en réponse à des questions souvent posées que les beaux-parents, les beaux-frères et belles sœurs ouvrent droit au même titre que les parents, frères et sœurs, aux autorisations d'absence. Il en est de même des grands-pères, grands-mères, oncles et tantes du conjoint ou du concubin.
Les chefs de service veilleront à ce que l'esprit de ces dispositions qui est de donner au personnel des facilités dans leur vie familiale soit bien respecté. Il serait abusif d'autoriser des absences pour des événements ne se situant pas un jour ouvré ou s'il s'avère que l'agent ne peut y participer.
Ces autorisations d'absences n'ouvrent droit ni à fractionnement ni à récupération ultérieure. Si le décès intervient au cours de congés annuels ou de récupération pour heures supplémentaires, ceux-ci seront interrompus et reportés.

La liste indicative des autorisations spéciales d'absence pour motifs familiaux approuvée par le Comité Social Territorial (CST) est la suivante :

<table>
<tr><th>Motif</th><th>Nombre de journées d'absence autorisées</th><th>Pièces justificatives à fournir</th></tr>
<tr><td colspan="3">MARIAGE ou PACS</td></tr>
<tr><td>de l'agent</td><td>5 jours ouvrés</td><td rowspan="5">Copie du faire-part de mariage, certificat de mariage ou de PACS, publication des bans.</td></tr>
<tr><td>d'un enfant</td><td>2 jours ouvrés</td></tr>
<tr><td>d'un frère ou d'une sœur</td><td rowspan="3">1 jour ouvré</td></tr>
<tr><td>d'un petit enfant</td></tr>
<tr><td>d'un père ou d'une mère</td></tr>
<tr><td colspan="3">DECES</td></tr>
<tr><td>d'un-e conjoint-e</td><td rowspan="3">5 jours ouvrés</td><td rowspan="10">Bulletin de décès
et documents justifiant le lien de parenté</td></tr>
<tr><td>d'un-e concubin-e</td></tr>
<tr><td>d'un enfant</td></tr>
<tr><td>d'un père ou d'une mère</td><td rowspan="2">3 jours ouvrés</td></tr>
<tr><td>d'un beau parent</td></tr>
<tr><td>d'un grand-parent</td><td rowspan="4">1 jour ouvré</td></tr>
<tr><td>d'un frère ou d'une sœur</td></tr>
<tr><td>d'un oncle ou d'une tante</td></tr>
<tr><td>d'un neveu ou d'une nièce</td></tr>
</table>

Envoyé en préfecture le 20/03/2023
Reçu en préfecture le 20/03/2023
Publié le
ID : 045-214502726-20230313-2023_028-AR

d'un petit enfant		
MALADIE TRES GRAVE OU HOSPITALISATION		
d'un-e conjoint-e	5 jours ouvrés	Certificat médical attestant la gravité et documents justifiant le lien de parenté
d'un-e concubin-e		
d'un enfant de + de 16 ans		
des parents	2 jours ouvrés	
DEMENAGEMENT		
de l'agent	1 jour ouvré	

DELAIS DE ROUTE (au minimum 600 km aller-retour)		
le décès l'adoption le déménagement	1 jour (en plus de l'évènement)	Justificatif permettant de situer l'évènement Dans le cas d'un déménagement à l'étranger, la durée supplémentaire à accorder est laissée à l'appréciation du responsable hiérarchique
NAISSANCE et ADOPTION		
Naissance Adoption	**3 jours ouvrables** (quel que soit le nombre d'enfants nés ou adoptés)	Extrait de l'acte, bulletin ou fiche d'état civil A partir du jour de la naissance de l'enfant ou du 1er jour ouvrable qui suit ou dans les 15 jours entourant l'arrivée de l'enfant adopté
GROSSESSE		
Examens médicaux obligatoires antérieurs et postérieurs à l'accouchement	Durée de l'examen	Convocation à l'examen médical
Femme enceinte à partir du 3ème mois de grossesse	1 heure fractionnable par jour, non cumulable	Certificat spécifiant la date de début de la grossesse Avis du médecin de prévention
ASSISTANCE MEDICALE A LA PROCREATION **(travail effectif ne donnant pas lieu à abattement RTT)**		
L'agent	Durée de l'acte médical reçu dans le cadre de la PMA	Convocation à des actes médicaux liés à la PMA
Le conjoint (F/H) (mariage, PACS, concubinage)	Durée pour réaliser les actes médicaux nécessaires à la PMA dans la limite de 3 actes médicaux pour chaque PMA	Convocation à des actes médicaux liés à la PMA Justificatif du lien avec la personne recevant l'acte médical.

Envoyé en préfecture le 20/03/2023
Reçu en préfecture le 20/03/2023
Publié le
ID : 045-214502726-20230313-2023_028-AR

GARDE D'ENFANT MALADE OU GARDE MOMENTANEE D'ENFANT	
Pour un agent travaillant 5 jours par semaine : Durée des obligations hebdomadaires de service + 1 jour = 6 jours Cas particuliers : Doublement du nombre de jours : - si l'agent assume seul la charge de l'enfant, - si son conjoint/concubin est à la recherche d'un emploi, - si son conjoint/concubin ne bénéficie d'aucune autorisation d'absence pour soigner ou garder un enfant malade (sous réserve d'un justificatif : certificat d'inscription à Pôle emploi, jugement, attestation de l'employeur, certificat sur l'honneur, …). Pour un agent travaillant à temps partiel : (durée des obligations hebdomadaires de service + 1 jour) x quotité de temps partiel de l'agent). Exemple pour un agent travaillant 3 jours : (5 + 1) x 3/5 = 3,6 = 4 jours. Un agent dont le conjoint est également agent public : ASA réparties entre eux selon leur quotité de temps de travail. Si les autorisations d'absence ne sont pas fractionnées, les parents des familles monoparentales peuvent bénéficier de 15 jours s'ils travaillent à temps complet et 7,5 jours à temps partiel à 50 %.	Autorisation accordée sous réserve des nécessités de service, pour des enfants âgés de 16 ans au plus (pas de limite d'âge pour les enfants handicapés) Justificatif attestant de la nécessité de la présence de l'agent auprès de son enfant (exemple : certificat médical) ou attestation de la crèche, de l'école ou de la nourrice indiquant l'impossibilité d'accueillir l'enfant à communiquer dans les 48h suivant le début de l'absence. Le nombre de jours est fixé par famille, indépendamment du nombre d'enfants, par année civile, sans report possible d'une année sur l'autre.
Dans le cas de maladie grave de l'enfant de – de 16 ans, un congé exceptionnel pourra être accordé. Celui-ci sera laissé à l'appréciation de l'administration après justification médicale fournie par l'agent.	

FORMATION		
Formation Syndicale	12 jours ouvrables maximum / an 18 jours pour les animateurs des stages et sessions et pour les salariés appelés à exercer des responsabilités syndicales	La durée du stage ne peut être inférieure à une journée. Ce sont des formations organisées par des centres rattachés à des organisations syndicales de salariés reconnues représentatives sur le plan national ou par des instituts spécialisés. Demande à formaliser par écrit à l'autorité territoriale au moins 1 mois avant le début du stage

Envoyé en préfecture le 20/03/2023
Reçu en préfecture le 20/03/2023
Publié le
ID : 045-214502726-20230313-2023_028-AR

CONCOURS ou EXAMENS PROFESSIONNELS		
Préparation aux concours et aux examens donnant lieu à la délivrance de diplômes et certificats du CNFPT, y compris les examens de passage d'une année d'étude à une autre ; pour tout autre concours, brevet ou examen ayant un rapport direct avec la profession exercée, non organisé par la collectivité ou le CNFPT	3 jours ouvrés maximum / an – fractionnables – dans la limite d'1 journée par semaine	Sur présentation d'une convocation à un concours ou examen
Concours ou examen professionnel	Le(s) jour(s) des épreuves	Autorisation susceptible d'être accordée sur présentation d'une convocation à une épreuve de concours ou d'examen puis d'une attestation de présence.
ELUS REPRESENTANT DES PARENTS D'ELEVES (écoles maternelles, élémentaires, collège ou lycée)		
Représentant de parents d'élèves aux conseils d'école, d'administration, de classe et commissions permanentes des lycées et collèges. Commission spéciale pour l'organisation des élections aux conseils d'école	Durée de la réunion	Autorisation susceptible d'être accordée sur présentation de la convocation et sous réserve des nécessités du service
MANDAT SYNDICAL, ELECTORAL, DELEGUE DU PERSONNEL		
Mandat électoral 1) - Autorisations d'absence accordées aux salariés membres des conseils municipaux, pour se rendre et participer aux réunions des conseils municipaux et des assemblées des organismes de coopération intercommunale en qualité de représentant de la commune. - Autorisations d'absence accordées aux salariés membres des conseils des EPCI pour se rendre et participer aux réunions des assemblées délibérantes. - Autorisations d'absence accordées aux salariés membre d'un conseil départemental ou régional.	Le temps d'absence cumulé résultant des autorisations d'absence et du crédit d'heures ne peut dépasser, pour une année civile, la moitié de la durée légale de travail (soit 803,30 heures) À noter que les candidats à une fonction élective ne bénéficient d'aucune autorisation d'absence avec maintien de traitement lors des campagnes électorales. Y sont substituées des facilités de service d'une durée variable selon le type d'élections imputables sur les congés	Autorisation accordée après information de l'autorité territoriale, par écrit, de la date et de la durée de l'absence envisagée

Envoyé en préfecture le 20/03/2023
Reçu en préfecture le 20/03/2023
Publié le
ID : 045-214502726-20230313-2023_028-AR

	annuels ou donnant lieu à récupération. Elles sont limitées à 20 jours pour des élections nationales (législatives, sénatoriales), à 10 jours pour les élections européennes et locales (régionales, départementales et municipales > 1 000 habitants).	
2) Crédit d'heures accordé, pour disposer du temps nécessaire à l'administration de la commune ou de l'EPCI et à la préparation des réunions, aux :		- Autorisation accordée après information par l'élu de son employeur, par écrit, 3 jours au moins avant son absence, en précisant la date, la durée, ainsi que le crédit d'heures restant pour le trimestre en cours. - Le crédit d'heures ne peut être reporté d'un trimestre sur l'autre
<u>Maires</u> communes d'au moins 10 000 hbts communes < 10 000 hbts	 140 h / trimestre 105 h / trimestre	
<u>Adjoints</u> communes d'au moins 30 000 hbts communes de 10 000 à 29 999 hbts communes < 10 000 hbts	 140 h / trimestre 105 h / trimestre 52 h 30 / trimestre	
<u>Conseillers municipaux</u> - communes d'au moins 100 000 hbts - communes de 30 000 à 99 999 hbts - communes de 10 000 à 29 999 hbts - communes de 3 500 à 9 999 hbts - communes < 3500 hbts	 52 h 30 / trimestre 35 h 00 / trimestre 21 h 00 / trimestre 10 h 30 / trimestre 07 h 00 / trimestre	
<u>Présidents, vice-présidents, membres de l'un des EPCI suivants :</u> - syndicats de communes - syndicats mixtes	Lorsqu'ils n'exercent pas de mandat municipal, les présidents, vice-présidents et membres de ces EPCI sont assimilés respectivement aux maires, adjoints et conseillers municipaux de la commune la plus peuplée de l'EPCI. En cas d'exercice d'un mandat municipal, droit au crédit d'heures ouvert au titre du mandat municipal.	
- communautés de communes - communautés urbaines - communautés d'agglomération - métropole	Les présidents, vice-présidents et membres de ces EPCI sont assimilés respectivement aux maires, adjoints et conseillers municipaux d'une commune dont la population serait égale à celle de l'ensemble des communes membres de l'EPCI.	- Autorisation accordée après information par l'élu de son employeur, par écrit, 3 jours au moins avant son absence, en précisant la date, la durée, ainsi que le crédit d'heures restant pour le trimestre en cours - Le crédit d'heures ne peut être reporté d'un trimestre sur l'autre
<u>Conseil départemental et régional</u> - président, vice-président - conseiller	 140 h / trimestre 105 h / trimestre	

Envoyé en préfecture le 20/03/2023
Reçu en préfecture le 20/03/2023
Publié le
ID : 045-214502726-20230313-2023_028-AR

Mandat syndical	1500h par an et par syndicat	Pour les représentants dûment mandatés des syndicats sur présentation préalable d'une convocation aux congrès syndicaux et aux réunions des organismes directeurs des syndicats.
Dispense de service	Quota annuel et collectif attribué par organisation syndicale	Pour exercer pendant les heures de service une activité syndicale. Sur présentation préalable d'une convocation à une réunion.
Mandat délégué du personnel	Durée prévisible de la réunion x 2 (temps de préparation et temps de réunion)	Pour les agents communaux destinés à siéger dans les CAP, CTP, Commissions de réforme, conseil de discipline, commissions du CNFPT, les COS, le CST. Sur présentation préalable d'une convocation.
Mandat syndical	1500h par an et par syndicat	Pour les représentants dûment mandatés des syndicats sur présentation préalable d'une convocation aux congrès syndicaux et aux réunions des organismes directeurs des syndicats.
Dispense de service	Quota annuel et collectif attribué par organisation syndicale	Pour exercer pendant les heures de service une activité syndicale. Sur présentation préalable d'une convocation à une réunion.
Mandat délégué du personnel	Durée prévisible de la réunion x 2 (temps de préparation et temps de réunion)	Pour les agents communaux destinés à siéger dans les CAP, CTP, Commissions de réforme, conseil de discipline, commissions du CNFPT, les COS, le CST. Sur présentation préalable d'une convocation.

DIVERS		
Examens médicaux	12 heures / an – fractionnable par tranche de 1 heure avec une base maximale de 4 heures/jour	Convocation à des examens médicaux pour l'agent, pour son enfant jusqu'à 16 ans ou pour l'accompagnement en qualité de proche aidant (justifier ce statut). Ce sont des examens médicaux qui n'ont pu être organisés en dehors des heures de travail.
Don du sang / de plasma	Durée nécessaire pour réaliser le don, dans la limite d'½ journée	Autorisation d'absence en fonction des nécessités de service et sur présentation d'un justificatif de présence auprès d'un centre de transfusion sanguine ou d'une maison du don de l'EFS.
Service National ou agents réservistes	Durée du service national ou de l'appel en qualité d'agent réserviste	Absence n'ouvrant pas de droit à congés annuels – rémunération maintenue pendant l'absence Information préalable de l'administration et du responsable hiérarchique

Fait à …… le ……,
Le Maire
Vincent MICHAUT