



**PRESENCE**

**AU TRAVAIL >>**

**TOME 2 :**

**Les absences autorisées ou justifiées**

**Direction des ressources humaines**

**Novembre 2023**

<b>SOMMAIRE</b> .....	<b>2</b>
<b>CHAPITRE 1 : ABSENCES LIEES À LA FAMILLE</b> .....	<b>7</b>
1. FEMMES ENCEINTES : REDUCTION DE LA JOURNEE DE TRAVAIL	8
2. AUTORISATION D'ABSENCE DANS LE CADRE D'UNE ASSISTANCE MEDICALE A LA PROCREATION (PMA)	10
3. AUTORISATION D'ABSENCE POUR SOIGNER UN ENFANT MALADE OU EN ASSURER MOMENTANEMENT LA GARDE	10
4. DON DE JOURS DE REPOS A UN AUTRE AGENT PUBLIC	13
5. CONGE DE SOLIDARITE FAMILIALE / ACCOMPAGNEMENT D'UNE PERSONNE EN FIN DE VIE	15
6. CONGE DE PROCHE AIDANT	16
7. EVENEMENTS FAMILIAUX : NAISSANCE, MARIAGE, MALADIE TRES GRAVE, DECES ET DELAIS DE ROUTE	19
8. FACILITES D'HORAIRE POUR LA RENTREE SCOLAIRE	22
<b>CHAPITRE 2 : ABSENCES LIEES À LA SANTE</b> .....	<b>23</b>
9. DON DU SANG, D'ORGANE, DE MOELLE OSSEUSE OU DE GAMETES	24
10. VISITE MEDICALE, EXAMENS MEDICAUX, EXAMENS COMPLEMENTAIRES	25
<b>CHAPITRE 3 : ABSENCES POUR MOTIFS DIVERS</b> .....	<b>27</b>
1. JOURNEE DEFENSE ET CITOYENNETE (EX-JAPD)	28

2.	RESERVISTE MILITAIRE (RESERVE OPERATIONNELLE)	28
3.	RESERVISTE SANITAIRE (SANTE PUBLIQUE FRANCE - EPRUS)	29
4.	FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE	30
5.	REMISE DE MEDAILLE	34
6.	RECHERCHE D'EMPLOI	35
7.	CONGES DESTINES A FAVORISER LA FORMATION DE CADRES ET ANIMATEURS POUR LA JEUNESSE	36
8.	CONCOURS ET EXAMENS	37
9.	ÉDUCATION DES CHIENS GUIDES D'AVEUGLES POUR LES AGENTS MAL ET NON-VOYANTS	38
10.	JURES D'ASSISES ET AUDITIONS DES TEMOINS	38
11.	ACTIVITE ACCESSOIRE PUBLIQUE - ACTION DE PROTECTION CIVILE - SAPEURS-POMPIERS VOLONTAIRES	39
12.	MISSION HUMANITAIRE	41
13.	COOPERATION INTERNATIONALE HUMANITAIRE	42
14.	EXERCICE DES FONCTIONS PUBLIQUES ELECTIVES	43
15.	CANDIDATURE A UNE FONCTION PUBLIQUE ELECTIVE	45
16.	AGENTS ASSUMANT DES FONCTIONS DE REPRESENTATION EN TANT QUE PARENTS D'ELEVES	46
17.	JOURS DE PREPARATION PEDAGOGIQUE	47
	<b>CHAPITRE 4 : ABSENCES POUR CONGE DE MALADIE .....</b>	<b>48</b>
1.	CONGE DE MALADIE ORDINAIRE	49
2.	CONGE DE LONGUE MALADIE - CONGE DE GRAVE MALADIE (CONTRACTUEL)	57

3.	CONGE DE LONGUE DUREE	60
4.	REPRISE A TEMPS PARTIEL THERAPEUTIQUE	63

## **CHAPITRE 5 : ABSENCES POUR ACCIDENT DE SERVICE OU DU**

	<b>TRAVAIL .....</b>	<b>66</b>
1.	TEXTES LEGISLATIFS ET REGLEMENTAIRES	67
2.	BENEFICIAIRES :	67
3.	ACCIDENT DE SERVICE (AGENT TITULAIRE ET STAGIAIRE)	67
4.	ACCIDENT DU TRAVAIL (AGENT CONTRACTUEL DE DROIT PUBLIC)	68
5.	INSCRIPTION DE L'ACCIDENT SUR LE REGISTRE DES ACCIDENTS BENINS	68
6.	GESTION ADMINISTRATIVE DU DOSSIER	69
7.	AVIS MEDICAL ET CONTRE-VISITES DURANT LE CONGE	72
8.	DECISION ADMINISTRATIVE	72
9.	DROITS STATUTAIRES	72
10.	APTITUDE A LA REPRISE	73
11.	REPRISE A TEMPS PARTIEL THERAPEUTIQUE	73
12.	INCAPACITE PERMANENTE PARTIELLE (I.P.P.)	73
13.	JOURS FERIÉS	73
14.	INAPTITUDE DEFINITIVE AUX FONCTIONS	74
15.	PRISE EN CHARGE DES FRAIS CONSECUTIFS A UN A.T.	74
16.	DECES SUITE A UN ACCIDENT DE SERVICE OU DU TRAVAIL	74

## **CHAPITRE 6 : ABSENCES POUR MALADIE CONTRACTEE DANS**

	<b>L'EXERCICE DE SES FONCTIONS .....</b>	<b>76</b>
--	--	-----------

1.	TEXTES LEGISLATIFS ET REGLEMENTAIRES	77
2.	BENEFICIAIRES	77
3.	DEFINITION	77
4.	OBLIGATIONS DES INTERESSES	78
5.	GESTION ADMINISTRATIVE DU DOSSIER	78
6.	CONTROLE DURANT LE CONGE	79
7.	DROITS STATUTAIRES DU CONGE	79
8.	APTITUDE A LA REPRISE	80
9.	REPRISE A TEMPS PARTIEL THERAPEUTIQUE	80
10.	INCAPACITE PERMANENTE PARTIELLE (I.P.P.)	80
11.	JOURS FERIÉS	81
12.	INAPTITUDE DEFINITIVE AUX FONCTIONS	81
13.	PRISE EN CHARGE DES FRAIS CONSECUTIFS A UNE M.C.E.F	82
<b>CHAPITRE 7 : ABSENCES POUR CONGE DE MATERNITE, CONGE</b>		
<b>          D'ADOPTION, CONGE DE PATERNITE .....</b>		<b>83</b>
1.	CONGE DE MATERNITE	84
2.	CONGE D'ADOPTION	91
3.	CONGE DE PATERNITE ET D'ACCUEIL	94
<b>CHAPITRE 8 : ABSENCES POUR CONGE PARENTAL, CONGE DE</b>		
<b>          PRESENCE PARENTALE .....</b>		<b>97</b>
1.	CONGE PARENTAL	98

1. CONGE DE PRESENCE PARENTALE	101
<b>CHAPITRE 9 : ACTIVITE SYNDICALE.....</b>	<b>104</b>
1. TEXTES LEGISLATIFS ET REGLEMENTAIRES RELATIFS A L'ACTIVITE SYNDICALE	105
2. TEXTES LEGISLATIFS ET REGLEMENTAIRES RELATIFS AUX FORMATIONS SYNDICALES	105
3. LES AUTORISATIONS SPECIALES D'ABSENCE ACCORDEES AUX REPRESENTANTS SYNDICAUX DESIGNES OU ELUS :	106
4. LES AUTORISATIONS D'ABSENCE POUR REUNIONS STATUTAIRES OU D'INFORMATION	110
5. CREDIT GLOBAL DE TEMPS SYNDICAL (ART. 16 DU DECRET N° 86-660 MODIFIE)	112
6. LES DECHARGES D'ACTIVITE DE SERVICE	113
7. LES JOURS DE CONGE POUR FORMATION SYNDICALE :	114

# CHAPITRE 1 : ABSENCES LIEES À LA FAMILLE



# ABSENCES LIEES À LA FAMILLE

## 1. Femmes enceintes : réduction de la journée de travail

### a. Textes réglementaires

- Articles [L21212-1](#), [R2122-1](#) et [R2121-3](#) du code de la santé publique
- [Décret n° 85-947 du 16/08/85, art. 3 \(art R. 242-11 du Code du travail relatif aux attributions du médecin du travail\)](#)
- [Circulaire DH/FH1/DASITS 3 n° 96-152 du 29 février 1996](#) relative au congé de maternité ou d'adoption et aux autorisations d'absence liées à la naissance
- [Note AP-HP n°93-72 du 20 janvier 1993](#) relative aux autorisations d'absence des agents titulaires, stagiaires et non titulaires de la fonction publique hospitalière
- [Note DSR/29-96 du 29 octobre 1996](#) relative aux congés de maternité ou d'adoption et autorisations d'absence liées à la naissance

### b. Bénéficiaires

Les agents féminins titulaires, stagiaires ou contractuelles.

### c. Réduction pour les femmes enceintes de la durée quotidienne du travail

La réduction de la durée quotidienne du temps de travail est accordée en fonction des nécessités de service, quelle que soit l'équipe de travail.

**Elle est accordée sur présentation d'un certificat de grossesse.**

Elle est octroyée :

- Dans la limite maximale d'une heure par jour
- À compter du premier jour du 3<sup>ème</sup> mois de grossesse

Si l'agent travaille à temps partiel irrégulier, la réduction de la durée du travail est identique à celle des agents temps plein.

Si l'agent travaille à temps partiel régulier, la facilité est accordée au prorata du temps de travail dans la limite maximale de :

- 30mn pour les agents en temps partiel en 50%
- 45mn pour les agents en temps partiel en 75%
- ...

### Remarques

- Cette réduction doit être prise quotidiennement et ne peut être cumulée
- Elle ne peut être récupérable (circulaire ministérielle n° 96.5065 du 14/02/96)

## **ABSENCES LIEES À LA FAMILLE**

- En principe, les agents logées sur place ne peuvent prétendre à une réduction du temps de travail, celle-ci ayant pour but d'éviter des difficultés inhérentes au trajet entre le lieu de travail et leur domicile aux heures d'affluence
- Cette réduction de la durée quotidienne du temps de travail est assimilée à un temps de travail effectif. Par conséquent, elle ne peut faire l'objet d'aucune retenue sur le traitement ou les primes

### ***d. Séances préparatoires à l'accouchement***

Des autorisations exceptionnelles d'absence peuvent être accordées lorsque ces séances ont lieu pendant les heures de service, sur pièces justificatives présentées par l'agent

### ***e. Autorisations d'absence pour allaitement***

1 heure par jour à prendre en 2 fois si l'établissement est doté d'une organisation matérielle appropriée à la garde des enfants ou lorsque l'enfant est gardé à proximité du lieu de travail de l'agent.

### ***f. Examens médicaux obligatoires***

Les agents bénéficient d'une autorisation d'absence de droit pour se rendre aux examens médicaux obligatoires pré et postnataux, prévus par le Code de la santé publique dans le cadre de la surveillance médicale de la grossesse et des suites de l'accouchement.

Pour une grossesse menée à son terme, les examens sont au nombre de 7 en prénatal et de 1 en postnatal, selon le calendrier suivant :

- Le premier examen médical prénatal doit avoir lieu avant la fin du troisième mois de grossesse. Les autres examens doivent avoir une périodicité mensuelle à partir du premier jour du quatrième mois et jusqu'à l'accouchement
- L'examen médical postnatal doit lui être obligatoirement effectué dans les huit semaines qui suivent l'accouchement

Si ces examens ont lieu pendant les heures de service, des autorisations d'absence (maximum une demi-journée) peuvent être accordées.

### **Remarque**

Des sanctions sont prévues par le code de la Sécurité sociale au cas où les intéressées ne se soumettraient pas aux examens médicaux obligatoires (articles R.534-1 à R. 534-4 du Code de la sécurité sociale).

## 2. Autorisation d'absence dans le cadre d'une assistance médicale à la procréation (PMA)

### a. Textes réglementaires

- Code de la santé publique. [Article L2141-1](#) définissant l'assistance médicale à la procréation
- [Circulaire du 24 mars 2017](#) relative aux autorisations d'absence dans le cadre d'une assistance médicale à la procréation (PMA)
- [Note D2017-2493 du 29 mai 2017](#) relative aux autorisations d'absence dans le cadre d'une assistance médicale à la procréation (PMA)

### b. Bénéficiaires

Les agents titulaires, stagiaires ou contractuels de droit public.

### c. Durée des absences

A l'occasion d'une démarche d'assistance médicale à la procréation telle que définie par l'article L2141-1 du code de la santé publique, des autorisations d'absence peuvent être accordées.

L'agent engagée dans une démarche de PMA peut bénéficier d'autorisations d'absence pour les actes médicaux nécessaires à celle-ci.

L'agent public marié, lié par un PACS ou vivant maritalement avec l'agent engagée dans la démarche peut bénéficier d'une autorisation d'absence pour prendre part à, au plus, trois des actes médicaux nécessaires à chaque protocole de PMA.

La durée de chaque absence est proportionnelle à la durée de l'acte médical reçu.

Les autorisations d'absence sont accordées sous réserve de la nécessité de service et de la présentation d'un justificatif.

## 3. Autorisation d'absence pour soigner un enfant malade ou en assurer momentanément la garde

### a. Textes réglementaires

- [Circulaire n° 1475 du 20 juillet 1982](#) relative aux autorisations d'absence pouvant être accordées au personnel de l'administration pour soigner un enfant malade ou pour en assurer momentanément la garde
- [Circulaire n° DH/8D N° 84-58 du 07 décembre 1984](#)
- [Note AP-HP n° 85-77 du 1 janvier 1985](#) relative au nouveau régime des autorisations d'absence pour soigner un enfant malade ou en assurer momentanément la charge
- [Note D1993-198 du 22 février 1993](#) relative aux autorisations d'absence pour soigner un enfant malade ou en assurer momentanément la garde

## **ABSENCES LIEES À LA FAMILLE**

- [Note D1997-131 du 24 février 1997](#) relative aux autorisations d'absence pour enfant malade

### ***b. Bénéficiaires***

Les agents titulaires, stagiaires ou contractuels de droit public.

Des autorisations d'absence peuvent être accordées, selon les nécessités de service, aux agents parents d'un enfant ou ayant la charge d'un enfant, pour soigner celui-ci ou pour en assurer momentanément la garde (consultation de l'enfant, fermeture exceptionnelle de la crèche ou de l'école, notamment en cas de grève de celle-ci...). Il appartient aux bénéficiaires d'apporter les justificatifs appropriés.

L'âge limite des enfants est fixé au jour anniversaire des 16 ans (aucune limite n'est opposée aux parents des enfants handicapés).

### ***c. Durée des absences***

La durée totale de ces absences ne peut dépasser sur l'année civile, un total de **6 jours ouvrables**. Ce nombre de jours d'autorisation d'absence est accordé par famille, **quel que soit le nombre d'enfants**.

Cependant, **la limite** de 6 jours ouvrables **peut être portée à 12 jours ouvrables, ou 15 jours consécutifs lorsque l'agent apporte la preuve :**

- Qu'il assume seul la charge de l'enfant
- Que son conjoint est à la recherche d'un emploi (certificat d'inscription à Pôle Emploi)
- Que son conjoint ne bénéficie, dans son emploi, d'aucune autorisation d'absence rémunérée pour soigner son enfant ou en assurer momentanément la garde (attestation de l'employeur du conjoint)

Si son conjoint bénéficie d'autorisations d'absence dont la durée est inférieure à celle dont il bénéficie lui-même, il peut solliciter l'octroi de la différence.

Si les 2 parents sont fonctionnaires, les autorisations d'absence accordées à la famille peuvent être réparties entre eux à leur convenance, compte tenu du pourcentage de temps de travail de chacun d'eux (une justification sera exigée, en fin d'année et en cas de dépassement de la durée maximale individuelle).

Aucun report ne peut se faire d'une année sur l'autre.

### **Exemples**

#### **1 - Certificat de 3 jours daté du samedi (RH les samedis et dimanches) :**

L'agent est placé en autorisation d'absence pour enfant malade à compter du lundi. Cependant, il reprendra ses fonctions le lendemain de l'arrêt prescrit pour l'enfant, soit le mardi.

## **ABSENCES LIEES À LA FAMILLE**

### **2 - Certificat de 3 jours daté du mercredi (RH les samedis et dimanches) :**

L'agent est placé en autorisation d'absence pour enfant malade du mercredi, au vendredi. Il a droit à ses RH et reprendra ses fonctions le lundi.

### **3 - Agent s'absentant le lundi et consultant le médecin le mardi :**

Lorsque l'agent n'informe pas immédiatement le site d'affectation de son absence, le lundi est décompté au titre d'une absence irrégulière (ou éventuellement d'un repos récupérateur, repos hebdomadaire, repos supplémentaire ou congé annuel).

Le certificat médical doit être transmis dans les délais à l'établissement (48 heures).

L'agent conserve le bénéfice de ses repos hebdomadaires lorsque ceux-ci sont compris entre un arrêt maladie et une autorisation d'absence pour enfants malades.

En cas d'un arrêt de 15 jours consécutifs, le dimanche et le jour férié ne sont pas comptabilisés en "jour enfants malades". En effet, ces autorisations sont décomptées en jours ouvrables.

Lorsque le quota de jours est dépassé, une imputation doit être opérée sur les droits à congé annuel en cours ou de l'année suivante.

#### ***d. Agents à temps partiel***

L'imputation du contingent d'autorisations d'absence accordé aux personnels à temps partiel doit se faire sur les seules périodes correspondant aux obligations de service (à l'exception des journées non travaillées).

Ce congé est proratisé pour les personnels travaillant à temps partiel :

- Temps partiel régulier, les autorisations d'absence sont accordées en jours,
- Temps partiel irrégulier, les autorisations d'absence sont proportionnelles à la quotité de travail effectuée. Décompte en jours sur la base quotidienne de 7 heures :

<b>Quotité de travail</b>	<b>6 jours</b>	<b>12 jours</b>	<b>15 jours</b>
<b>90 %</b>	5,5 jours	11 jours	13,5 jours
<b>80 %</b>	5 jours	10 jours	12 jours
<b>75 %</b>	4,5 jours	9 jours	11,5 jours
<b>70 %</b>	4 jours	8 jours	10,5 jours
<b>60 %</b>	3,5 jours	7 jours	9 jours
<b>50 %</b>	3 jours	6 jours	7,5 jours

#### ***e. Congé de présence parentale***

En cas d'accident, de maladie ou handicap graves d'un enfant de moins de 20 ans, nécessitant des soins contraignants ou la présence de ses parents, l'agent peut prétendre à ce congé sous forme d'un compte de jours d'absence de 310 jours (soit environ 14 mois) à prendre selon les besoins, au sein d'une période déterminée par le médecin qui suit l'enfant, d'une durée maximale de trois ans.

## **ABSENCES LIEES À LA FAMILLE**

Ce congé non rémunéré est accordé de droit, sur présentation d'une attestation du médecin traitant de l'enfant ([note D2007-999 du 31 janvier 2007](#) relative au congé de présence parentale).

### **4. Don de jours de repos à un autre agent public**

#### ***a. Textes réglementaires***

- [Loi n° 2014-459 du 9 mai 2014](#) permettant le don de jours de repos à un parent d'un enfant gravement malade
- [Article L3142-16](#) du code du travail
- [Décret n° 2015-580 du 28 mai 2015](#) permettant à un agent public civil le don de jours de repos à un autre agent public
- [Note D2015-3471 du 30 juin 2015](#) relative au don de jours de repos au parent d'un enfant gravement malade

#### ***b. Bénéficiaire***

Les agents titulaires, stagiaires et contractuels de droit public :

- Assumant la charge d'un enfant de moins de 20 ans atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident d'une particulière gravité rendant indispensables une présence soutenue et des soins contraignants
- Ou venant en aide à un proche atteint d'une perte d'autonomie d'une particulière gravité ou présentant un handicap

#### ***c. Donateur***

Un agent peut, sur sa demande et en accord avec sa Direction des Ressources Humaines, renoncer anonymement et sans contrepartie à tout ou partie de ses jours de repos non pris.

Une fois validés, les dons sont définitifs et ne peuvent donc pas faire l'objet d'un retour au donateur.

Le don est fait sous la forme de jours entiers, quelle que soit la quotité de temps de travail de l'agent qui reçoit le don.

#### ***d. Procédure***

### **Demande de don**

La demande est adressée par écrit à la Direction des Ressources Humaines. Elle comprend un certificat médical détaillé, établi par le médecin.

Ce certificat atteste soit de la particulière gravité de la maladie, du handicap ou de l'accident rendant indispensables une présence soutenue et des soins contraignants auprès de l'enfant âgé de moins

## **ABSENCES LIEES À LA FAMILLE**

de 20 ans, soit la particulière gravité de la perte d'autonomie ou le handicap dont le proche est atteint.

Dans ce dernier cas, l'agent doit remettre à sa Direction des Ressources Humaines une déclaration sur l'honneur de l'aide effective qu'il apporte au proche.

### **Jours donnés**

Les jours qui peuvent être donnés sont les jours de RTT (aménagement du temps de travail), CA (congé annuel, dans la limite des 5 jours versables dans le CET) et les jours de CET (CT et CH). Les jours de RR (repos récupérateur) et de CB (congé bonifié) ne peuvent faire l'objet d'un don.

La Direction des Ressources Humaines informe l'agent bénéficiaire du don de jours de repos, dans un délai maximal de 15 jours ouvrables.

### **Utilisation des jours donnés**

Par année civile, la durée du congé est plafonnée à 90 jours par enfant ou par personne concernée.

Dans ce cadre, les limites relatives à la durée maximale d'absence au titre du congé annuel et au congé bonifié peuvent être augmentées des jours de repos donnés.

A la demande du médecin qui suit l'enfant malade, le congé pris au titre des jours donnés peut être fractionné.

#### ***e. Définition du « proche »***

- Enfant dont l'agent assume la charge
- Conjoint (y compris concubin)
- Parents ou alliés (comprenant le lien créé par le concubinage) jusqu'au 4ème degré

#### ***f. Remarques***

Les jours de repos accordés ne peuvent pas alimenter le CET de l'agent bénéficiaire, le reliquat de jours qui n'a pas été consommé à la fin de l'année civile fera l'objet d'un report sur l'année suivante.

L'agent bénéficiaire a droit au maintien de sa rémunération durant la prise des jours donnés, à l'exclusion des primes et indemnités non forfaitaires liées à l'activité. La durée de ce congé est assimilée à une période de service effectif.

À tout moment, il peut être procédé aux vérifications nécessaires visant à s'assurer que le bénéficiaire du congé en respecte les conditions.

## 5. Congé de solidarité familiale / Accompagnement d'une personne en fin de vie

### a. Textes réglementaires

- Article 41, 9° de la [loi n° 86-33 du 9 janvier 1986](#)
- Article 18-2 du [décret n° 91-155 du 6 février 1991](#) relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels de la fonction publique hospitalière
- Article 25-1 du [décret n° 97-487 du 12 mai 1997](#) fixant les dispositions communes applicables aux agents stagiaires de la fonction publique hospitalière
- [Décret n° 2002-1547 du 20 décembre 2000](#) relatif à la prise en compte pour la retraite du congé d'accompagnement d'une personne en fin de vie au profit des fonctionnaires régis par le titre Ier du statut général des fonctionnaires
- [Décret n° 2013-67 du 18 janvier 2013](#) relatif au congé pour solidarité familiale et à l'allocation d'accompagnement des personnes en fin de vie pour les fonctionnaires
- [Circulaire N° DSS/2A/2011/117 du 24 mars 2011](#) relative au régime juridique applicable à l'allocation d'accompagnement en fin de vie
- [Note PHS/JPB/CG/27-99 du 27 juillet 1999](#) relative à la loi n°99-477 du 9 juin 1999 visant à garantir le droit à l'accès aux soins palliatifs : création d'un congé d'accompagnement.
- [Note D2008-211 du 18 janvier 2008](#) congé d'accompagnement d'une personne en fin de vie (avec modèles d'arrêtés)

### b. Bénéficiaires

Les agents titulaires, stagiaires et contractuels de droit public.

### c. Définition

Un agent en activité ou en position de détachement a droit à un congé de solidarité familiale : « *lorsqu'un ascendant, un descendant, un frère, une sœur, une personne partageant le même domicile ou l'ayant désigné comme sa personne de confiance au sens de l'[article L. 1111-6](#) du code de la santé publique souffre d'une pathologie mettant en jeu le pronostic vital ou est en phase avancée ou terminale d'une affection grave et incurable, quelle qu'en soit la cause* ».

### Remarque

La durée du congé non rémunéré est assimilée à une période de service effectif. En aucun cas, elle ne peut être imputée sur la durée du congé annuel.

Le congé d'accompagnement d'une personne en fin de vie est pris en compte dans la constitution du droit à pension et dans la liquidation de la pension, sous réserve, d'acquitter à l'issue du congé les cotisations pour pension prévues par la réglementation.

# ABSENCES LIEES À LA FAMILLE

## *d. Procédure*

Ce congé est accordé, sur demande écrite de l'agent, pour une durée maximale de trois mois, renouvelable une fois.

Ce congé est non rémunéré. Toutefois, une allocation journalière d'accompagnement d'une personne en fin de vie est versée sur leur demande aux fonctionnaires bénéficiaires du congé de solidarité familiale.

Le nombre maximal d'allocations journalières versées au fonctionnaire est fixé à 21 (article [L. 168-4](#) du code de la sécurité sociale). En cas de service à temps partiel dans les conditions prévues ci-après, le nombre maximal d'allocations journalières est fixé à 42.

## *e. Modalités d'utilisation*

1. Pour une période continue d'une durée maximale de trois mois, renouvelable une fois :
2. Par périodes fractionnées d'au moins sept jours consécutifs, dont la durée cumulée ne peut être supérieure à six mois
3. Sous forme d'un service à temps partiel dont la durée est de 50 %, 60 %, 70 % ou 80 % du temps de service que les agents à temps plein exerçant les mêmes fonctions doivent effectuer. Le service à temps partiel est accordé pour une durée maximale de trois mois, renouvelable une fois

## *f. Reprise des fonctions*

Le congé prend fin :

- Soit à l'expiration de la période des 3 mois accordée
- Soit dans les 3 jours qui suivent le décès de la personne accompagnée
- Soit à la demande de l'agent

En cas de reprise anticipée, l'agent doit informer sa Direction des Ressources Humaines de la date prévisible de reprise avec un préavis de trois jours francs.

## **6. Congé de proche aidant**

### *a. Textes réglementaires*

- Article 41, 9°bis de la [loi n° 86-33 du 9 janvier 1986](#) portant dispositions statutaires relatives à la FPH
- [Décret n° 2020-1208 du 1er octobre 2020](#) relatif à l'allocation journalière du proche aidant et l'allocation journalière de présence parentale
- [Note D2020-2144 du 16 décembre 2020](#) relative au congé de proche aidant

# ABSENCES LIEES À LA FAMILLE

## *b. Bénéficiaires*

Les agents titulaires, stagiaires et contractuels de droit public.

## *c. Définition*

Le congé de proche aidant est une cessation d'activité d'une durée de trois mois maximum, renouvelable dans la limite d'un an sur l'ensemble de la carrière.

Il est ouvert lorsque l'une des personnes suivantes présente un handicap ou une perte d'autonomie d'une particulière gravité :

- Conjoint ou partenaire lié par un pacte civil de solidarité ou concubin
- Parent ou allié jusqu'au 4<sup>ème</sup> degré (le concubinage est considéré ici comme une alliance)
- Personne âgée ou handicapée avec laquelle il réside ou avec laquelle il entretient des liens étroits et stables, à qui il vient en aide de manière régulière et fréquente, à titre non professionnel, pour accomplir tout ou partie des actes ou des activités de la vie quotidienne

## *d. Procédure*

Ce congé est accordé, sur demande écrite, adressée à la DRH au moins un mois avant son début (15 jours pour un renouvellement). Elle précise les dates prévisionnelles du congé et le choix de l'agent quant aux modalités de prise de ce congé :

- Période continue
- Périodes fractionnées d'au moins une journée
- Sous la forme d'un temps partiel

## **Remarque**

L'agent peut modifier ses dates prévisionnelles de congé en informant par écrit la DRH, au moins 48 heures avant la date concernée.

Toutefois, le délai de 48h ne s'applique pas lorsque la demande de bénéfice ou de renouvellement du congé de proche aidant ou la modification de sa modalité ou de ses modalités d'utilisation et de ses dates prévisionnelles intervient pour l'un des motifs suivants :

- Dégradation soudaine de l'état de santé de la personne aidée
- Situation de crise nécessitant une action urgente du proche aidant
- Cessation brutale de l'hébergement en établissement dont bénéficiait la personne aidée

Les agents disposent alors d'un délai maximal de 8 jours pour transmettre les justificatifs.

## **ABSENCES LIEES À LA FAMILLE**

### ***e. Pièces à fournir***

La demande de congé de proche aidant doit être accompagnée des pièces suivantes :

- Une déclaration sur l'honneur du lien familial du demandeur avec la personne aidée ou de l'aide apportée à une personne âgée ou handicapée avec laquelle il réside ou entretient des liens étroits et stables
- Une déclaration sur l'honneur du demandeur précisant que l'agent n'a pas eu précédemment recours, au long de sa carrière, à un congé de proche aidant ou bien la durée pendant laquelle il a bénéficié de ce congé
- Lorsque la personne aidée est un enfant handicapé à la charge du demandeur, au sens de l'article [L. 512-1](#) du code de la sécurité sociale, ou un adulte handicapé, une copie de la décision prise en application de la législation de sécurité sociale ou d'aide sociale subordonnée à la justification d'un taux d'incapacité permanente au moins égal à 80 %
- Lorsque la personne aidée souffre d'une perte d'autonomie, une copie de la décision d'attribution de l'allocation personnalisée d'autonomie au titre d'un classement dans les groupes I, II et III de la grille nationale mentionnée à l'article [L. 232-2](#) du code de l'action sociale et des familles

### ***f. Cessation anticipée***

Le congé de proche aidant prend fin de manière anticipée en cas de :

- Décès de la personne aidée
- Admission dans un établissement de la personne aidée
- Diminution importante des ressources de l'agent
- Recours à un service d'aide à domicile pour assister la personne aidée
- Congé de proche aidant pris par un autre membre de la famille
- Lorsque l'état de santé du fonctionnaire le nécessite

L'agent informe par écrit la DRH, au moins quinze jours avant la date de la cessation anticipée. En cas de décès de la personne aidée, le délai est ramené à huit jours.

### ***g. Rémunération***

Durant le congé de proche aidant, l'agent n'est pas rémunéré.

Toutefois, dans la double limite de 22 jours par mois et de 66 jours pour l'ensemble de sa carrière, il bénéficie du versement d'une allocation journalière par la sécurité sociale.

## **ABSENCES LIEES À LA FAMILLE**

### **7. Evènements familiaux : naissance, mariage, maladie très grave, décès et délais de route**

#### **a. Textes législatifs et réglementaires**

- [Loi n° 86-33 du 9 janvier 1986](#) portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière, article 45 6°
- [Circulaire DH/8D/86 n°188 du 17 juin 1987](#) concernant l'application de la loi n°86-33 du 9 janvier 1986 modifiée
- [Circulaire DHOS/P 1 n° 2001-507](#) du 23 octobre 2001 relative à l'autorisation spéciale d'absence à accorder à l'occasion de la conclusion d'un pacte civil de solidarité par des agents relevant de la fonction publique hospitalière
- [Note D2021-1786 du 20 octobre 2021](#) relative aux absences liées à la famille

#### **b. Bénéficiaires**

- Agents titulaires et stagiaires,
- Agents contractuels de droit public, justifiant de 3 mois de présence.

#### **NB :**

- « Conjoint » désigne ici indifféremment les agents mariés ou liés par un PACS, à l'exclusion des agents en situation de concubinage. Le concubinage ne crée pas d'alliance ; il ne permet pas l'octroi d'autorisations d'absence.
- Jours ouvrables : tous les jours sauf dimanche et jours fériés (un jour de temps partiel est considéré comme un jour ouvrable).

#### **c. Naissance**

Il est accordé un congé de **3 jours ouvrables au conjoint**. L'agent peut faire le choix de prendre ce congé le jour de la naissance ou le 1<sup>er</sup> jour ouvrable qui la suit.

Quand la naissance survient pendant le congé annuel ou une absence au titre du CET, les jours accordés au titre de la naissance s'y substituent.

En cas de naissance dans un couple non marié, non lié par un PACS, le droit au congé est alors subordonné à la reconnaissance légale et effective de l'enfant.

**NB :** Le congé de naissance est suivi immédiatement par les quatre premiers jours du congé de paternité et d'accueil (se reporter en page 89 de ce même tome).

#### **Remarques**

- Lorsque l'un des parents bénéficie du congé d'adoption, l'autre parent peut prétendre lors de l'arrivée de l'enfant au foyer, aux 3 jours de « naissance ».
- Pour les agents travaillant à temps partiel : le nombre de jours est identique à celui des agents travaillant à temps plein.

## **ABSENCES LIEES À LA FAMILLE**

- Le nombre de jours de congé est identique en cas de naissances multiples.

### ***d. Mariage ou pacte civil de solidarité (PACS)***

A l'occasion du mariage ou de la conclusion d'un PACS d'un agent, il est attribué à l'intéressé(e) une autorisation d'absence de **5 jours ouvrables**.

Cette absence est récupérable lorsque le mariage a lieu pendant le congé annuel, le congé bonifié ou une absence au titre du CET.

A l'occasion du mariage ou de la conclusion d'un PACS d'un enfant, de l'enfant du conjoint, il est accordé **1 jour ouvrable**. Cette absence n'est pas récupérable lorsque le mariage a lieu pendant le congé annuel de l'agent ou une absence au titre du CET.

Il n'est pas accordé d'autorisation d'absence à l'occasion du mariage des ascendants.

### ***e. Maladie très grave du conjoint, père, mère et enfants***

En cas de maladie très grave du conjoint(e), du père, de la mère, des enfants, les agents en position d'activité peuvent bénéficier d'une autorisation spéciale d'absence de **3 jours ouvrables**, sur présentation d'une attestation médicale précisant que la personne est atteinte d'une maladie très grave, sans toutefois en préciser la pathologie.

### ***f. Décès***

Cette autorisation d'absence est consentie à la date des obsèques, aux agents qui y participent effectivement.

#### **Nombre de jours accordés**

Parents ou allié au premier degré : **3 jours ouvrables**

⇒ *Conjoint (e), père, mère, père et mère du conjoint(e)*

Parents ou allié au deuxième degré : **1 jour ouvrable**

⇒ *Frère, beau-frère, sœur, belle-sœur, grands-parents, grands-parents du conjoint, petits-enfants, petits-enfants du conjoint*

Les personnels éligibles aux congés bonifiés qui ne peuvent se rendre dans leur département d'origine pour les obsèques en raison de l'éloignement peuvent néanmoins des mêmes autorisations d'absence que les agents métropolitains. Par ailleurs, si l'agent se déplace effectivement dans le département du lieu de survenance de l'évènement et fournit à son retour un bulletin de décès, l'autorisation d'absence peut être portée à dix jours consécutifs par augmentation à due proportion des délais de route.

## **ABSENCES LIEES À LA FAMILLE**

Aucune autorisation d'absence n'est accordée lorsque l'événement concerne les oncles et les tantes, les neveux et les nièces, les cousins et les cousines de l'agent.

### **Remarque**

Aucune récupération n'est possible lorsque l'événement survient pendant le congé annuel, le congé bonifié ou une absence au titre du CET.

#### ***g. Décès d'un enfant***

Les agents bénéficient, de droit, d'une autorisation spéciale d'absence de **5 jours ouvrables** pour le décès d'un enfant.

Lorsque l'enfant est âgé de moins de vingt-cinq ans ou en cas de décès d'une personne âgée de moins de vingt-cinq ans dont l'agent a la charge effective et permanente, cette durée est portée à **7 jours ouvrés**.

Les agents bénéficient, dans les mêmes conditions, d'une autorisation spéciale d'absence complémentaire de **8 jours** (« congé de deuil »), qui peut être fractionnée et prise dans un délai d'un an à compter du décès.

### **Remarque**

Aucune récupération n'est possible lorsque l'événement survient pendant le congé annuel, le congé bonifié ou une absence au titre du CET.

#### ***h. Délais de route***

**2 jours ouvrables** de délais de route sont accordés lorsque la distance parcourue (aller-retour) est au moins égale à 1000 km, dans les occasions suivantes :

- Mariage / PACS d'un agent
- Mariage / PACS d'un enfant
- Décès d'un parent, d'un enfant (hors « congés de deuil »)

Pour les agents originaires de Corse, **1 jour ouvrable** est accordé en sus, en cas de traversée maritime dûment justifiée.

## 8. Facilités d'horaire pour la rentrée scolaire

### *a. Textes réglementaires*

- [Circulaire ministérielle n°FP-2168 du 7 août 2008](#) relative aux facilités d'horaires accordées aux pères ou mères de famille fonctionnaires et employés des services publics à l'occasion de la rentrée scolaire
- [Note AP-HP 2004-7014 du 12 août 2004](#) relative aux facilités d'horaires accordées aux pères et mères de famille

### *b. Bénéficiaires*

Les agents titulaires, stagiaires et contractuels de droit public.

### *c. Définition*

Une facilité d'horaire pour la rentrée scolaire est accordée aux pères ou mères de famille, ainsi qu'aux personnes seules ayant la charge d'un ou plusieurs enfants.

Pour en bénéficier, l'agent doit être en fonction. Les enfants doivent être inscrits dans un établissement d'enseignement préélémentaire (maternelle) ou élémentaire (primaire). Cette faculté est également ouverte pour les entrées en sixième.

Dans le cadre d'expériences relatives à l'aménagement du temps scolaire (semaine dite « des 4 jours » ou semaine comportant trois après-midi non scolarisés), la date de la rentrée peut se trouver avancée dans certains établissements. Des facilités d'horaires seront, dans ce cas, accordées à cette date.

Ces facilités d'horaires n'ont pas la nature d'autorisation d'absence, mais celle d'un simple aménagement d'horaire, accordé ponctuellement. Il convient de préciser que si de telles facilités sont accordées elles peuvent faire l'objet d'une récupération en heures, sur décision du chef de service concerné, notamment dans le cadre d'un service organisé selon un dispositif d'horaires variables.

L'octroi de ces facilités d'horaires reste subordonné au bon fonctionnement des services.

## CHAPITRE 2 : ABSENCES LIEES À LA SANTE



## 9. Don du sang, d'organe, de moelle osseuse ou de gamètes

### a. Textes réglementaires

- [Décret n° 94-611 du 20/07/94 \(règles du bénévolat du don du sang\)](#)
- Arrêté du 22/12/82 (modification article 2 de l'arrêté du 17/05/76)
- [Courrier DH/F.H.3./MFB/MC/n°8212 du 4 mars 1993](#), suite à donner aux demandes d'autorisations d'absences pour dons d'organes
- [Note DPRS n°99-07 du 19 janvier 1999](#) relative à l'autorisation d'absence pour don du sang. Rappel de la réglementation

Code de la santé Publique

- [Article L1244-1](#) et suivants : don et utilisation de gamètes

### b. Bénéficiaires

Les agents titulaires, stagiaires ou contractuels de droit public.

### c. Don du sang

Une autorisation spéciale d'absence peut être accordée, sous réserve des nécessités de service, pour se rendre au centre de transfusion sanguine. Elle ne peut excéder une ½ journée.

Ce délai correspond à une estimation de la durée de l'absence et doit permettre :

- Le transport vers le lieu de prélèvement (aller et retour)
- Le cas échéant, les examens médicaux complémentaires
- Le don du sang lui-même
- Le repos jugé médicalement nécessaire destiné à prévenir les suites potentielles du don sur l'état physique du donneur

Pour bénéficier d'une autorisation d'absence, les agents donneurs de sang doivent informer au préalable leur encadrement et fournir à la direction des ressources humaines, lors de leur reprise de service, une attestation du centre de transfusion sanguine.

Cette autorisation ne donne pas lieu à récupération.

### Observation

Les agents titulaires ou stagiaires atteints de blessures ou de maladies à l'occasion du don bénévole de leur sang bénéficient des mesures concernant les accidents de service.

# ABSENCES LIEES À LA SANTE

## *d. Don de plaquettes*

Jour du don + lendemain.

### **Remarque**

Cette durée est uniquement indicative.

## *e. Don d'organe ou de moelle osseuse*

Il appartient au directeur des ressources humaines d'apprécier la durée de l'absence qui peut être accordée, en fonction des nécessités de service.

## *f. Don de gamètes*

La donneuse bénéficie d'une autorisation d'absence pour se rendre aux examens et se soumettre aux interventions nécessaires à la stimulation ovarienne et au prélèvement ovocytaire.

### **Remarque**

La donneuse bénéficie du remboursement, par l'organisme receveur, des frais engagés pour le don.

## **10. Visite médicale, examens médicaux, examens complémentaires**

### *a. Textes réglementaires*

- [Note n° 93-1012 du 21 octobre 1993](#) relative à l'autorisation d'absence pour consultations externes et soins médicaux
- [Note D2007-2105 du 6 mars 2007](#) relative aux autorisations d'absence pour consultations externes et soins médicaux

### *b. Bénéficiaires*

Les agents titulaires, stagiaires et contractuels de droit public.

La ou les visites médicales annuelle(s) obligatoire(s), de même que celles liées aux accidents du travail ou aux maladies contractées dans l'exercice des fonctions à l'occasion d'examens médicaux ou d'examens complémentaires sont imputées sur le temps de travail.

Un examen de pré-reprise peut être organisé dans les conditions prévues aux articles R. 4624-20 à R. 4624-21 du Code du travail. En tout état de cause, l'examen de reprise est organisé dans un délai de huit jours à compter de la reprise du travail par l'agent.

## **ABSENCES LIEES À LA SANTE**

Elle a lieu (article [R4626-29](#)) :

1° Après un congé de maternité

2° Après une absence pour cause de maladie professionnelle

3° Après une absence d'au moins trente jours pour cause d'accident du travail, de maladie ou d'accident non professionnel ou, à l'initiative du médecin du travail, pour une absence d'une durée inférieure à trente jours

### **Remarque**

Les personnels affectés en service de nuit peuvent récupérer un temps égal à celui passé à la médecine du travail, majoré des délais de route nécessaires ([note n°82-102 du 26/04/82](#)).

### ***c. Consultations externes***

L'agent titulaire ou stagiaire en position d'activité bénéficie de la gratuité des soins qui lui sont dispensés dans l'ensemble des sites de l'AP-HP.

Les autorisations d'absence ne constituent pas un droit statutaire. Elles sont accordées sous réserve des nécessités de service.

L'agent doit restituer le temps d'absence lorsqu'il consulte de son plein gré dans un site autre que le sien ou dans le site le plus proche alors que la spécialité est traitée dans son site d'affectation.

Il ne doit rien restituer, lorsqu'il consulte sur place ou dans le site le plus proche lorsque le site d'affectation ne traite pas de la spécialité.

### ***d. Soins médicaux (séances de kinésithérapie, de rééducation, acupuncture, soins dentaires, ophtalmologie...)***

Seules les autorisations d'absence pour consultations externes et soins médicaux en relation avec un accident du travail ou une maladie contractée dans l'exercice des fonctions sont accordées sur le temps de travail.

# CHAPITRE 3 : ABSENCES POUR MOTIFS DIVERS



# ABSENCES POUR MOTIFS DIVERS

## 1. Journée défense et citoyenneté (ex-JAPD)

### a. Textes réglementaires

- [Code du service national : articles L114-1 à L114-13](#) : Enseignement de la défense et la journée défense et citoyenneté
- [Code du service national : articles R112-1 à R112-11](#) : Conditions (convocation, date et lieu, attestation, etc.)
- [Instruction du 16 janvier 2013 relative à l'organisation et à la mise en œuvre de la journée défense et citoyenneté](#)

### b. Bénéficiaires

Les agents titulaires, stagiaires et contractuels de droit public.

A l'occasion de la journée défense et citoyenneté un congé exceptionnel d'absence est accordé sur présentation de l'ordre de convocation. De même, vous devrez présenter le certificat individuel de participation qui vous sera délivré à l'issue de votre participation à la journée.

## 2. Réserviste militaire (réserve opérationnelle)

### a. Textes réglementaires

[Circulaire du 2 août 2005 relative à l'emploi d'agents publics au sein de la réserve militaire](#)

La circulaire du 2 août 2005 relative à l'emploi d'agents publics au sein de la réserve militaire et portant précisions au dispositif issu de la loi n°99-894 du 22 octobre 1999 portant organisation de la réserve militaire prévoit que le réserviste opérationnel souscrit un engagement de servir dans la réserve opérationnelle (ESR) pour une durée d'un à cinq ans renouvelables. Il est alors pleinement intégré aux unités d'active et peut être employé en tout temps et en tout lieu.

En fonction des emplois tenus, les durées d'activité peuvent atteindre :

- 30 jours par an dans le cadre de la formation et de l'entraînement ou d'un renfort temporaire au profit des forces armées.
- 60 jours par an pour l'encadrement des préparations militaires et des journées d'appel de préparation à la défense (JAPD).
- 120 jours par an dans des affectations liées à l'emploi opérationnel des forces, notamment lors d'opérations extérieures.

La position statutaire des agents publics titulaires qui sont réservistes opérationnels est la suivante :

L'article 27 de la loi du 22 octobre 1999 dispose que les fonctionnaires, lorsqu'ils exercent une activité dans la réserve opérationnelle, sont placés en position d'accomplissement du service national et des

## **ABSENCES POUR MOTIFS DIVERS**

activités dans la réserve opérationnelle lorsque la durée des services effectifs est inférieure ou égale à trente jours par année civile, et en position de détachement pour la période excédant cette durée.

Par ailleurs, l'article 53 de la loi n°84-16 du 11 janvier 1984 dont les dispositions ont été reprises par la loi du 9 janvier 1986 relative à la fonction publique hospitalière prévoit que « le fonctionnaire qui accomplit (...) une période (...) d'activité dans la réserve opérationnelle d'une durée inférieure ou égale à 30 jours cumulés par année civile (...) est mis en congé avec traitement pour la durée de la période considérée. ».

Les règles s'appliquant lorsque les agents accomplissent leurs périodes de réserve sur leur temps de service sont les suivantes :

- Les agents conservent leur droit à traitement pendant 30 jours cumulés, nonobstant l'absence de service fait
- Les agents ne doivent pas voir leurs périodes de réserve décomptées de leurs droits à congés annuels
- Les périodes d'activités dans la réserve opérationnelle n'entrent pas en compte dans le calcul des jours de congé octroyés, le cas échéant, au titre de l'aménagement et de la réduction du temps de travail (ARTT)
- L'accomplissement de périodes au cours du temps libre de l'agent (week-end, congés annuels, congés ARTT...) n'a aucune incidence statutaire

Concernant l'autorisation d'absence, le fonctionnaire bénéficie dans le cadre de ses activités militaires annuelles d'une autorisation de plein droit de s'absenter du service lorsque la durée d'activité dans la réserve est comprise entre un et cinq jours.

Au-delà de cinq jours, l'autorisation est à la discrétion du chef de service ; à défaut, il peut accomplir ses activités pendant ses congés.

### **3. Réserviste sanitaire (Santé publique France - EPRUS)**

#### ***a. Textes réglementaires***

- 12° de [l'article 41 de la loi n°86-33](#) du 9 janvier 1986
- [Article 24 du décret n°91-155](#) du 6 février 1991

Code de la santé publique

- [Articles L3133-1 et suivants](#) : dispositions applicables aux réservistes sanitaires
- [Articles D3132-1 et suivants](#) : constitution et organisation de la réserve sanitaire

#### ***b. Bénéficiaires***

Les agents titulaires, stagiaires et contractuels de droit public ayant signé un contrat d'engagement dans la réserve sanitaire.

# ABSENCES POUR MOTIFS DIVERS

## *c. Modalités*

Sur la durée de leur engagement, les agents qui accomplissent des périodes d'activités ou de formation dans la réserve sanitaire peuvent bénéficier d'une autorisation d'absence. Ils sont alors placés en congés rémunérés pour activités de réserve sanitaire.

Les périodes d'emploi et de formation dans la réserve sont considérées comme une période de travail effectif pour les avantages légaux et conventionnels en matière d'ancienneté, d'avancement, de congés payés et de droit aux prestations sociales.

La durée des périodes d'emploi accomplies au titre de la réserve sanitaire ne peut excéder quarante-cinq jours cumulés par année civile ; cette durée peut être exceptionnellement portée à quatre-vingt-dix jours.

La durée des périodes de formation ne peut excéder vingt jours cumulés par année civile ; cette durée peut être exceptionnellement portée à quarante jours.

Le nombre de jours est calculé de façon calendaire. C'est-à-dire le nombre de jours entre la date de début de la mission et sa date de fin, que cette période comprenne ou non des week-ends et des jours fériés, sans tenir compte de l'incidence du temps partiel.

Le réserviste est tenu de requérir et d'obtenir l'accord de sa DRH avant toute absence. Si la nécessité de la continuité de service est compromise, le congé pourra être refusé.

L'agent doit, à l'issue de sa mission, remettre à sa DRH l'attestation de service qui lui aura été remise.

### **Remarque**

Les agents peuvent également partir en mission ou en formation de la réserve sanitaire en cumul d'activité à titre accessoire.

Dans ce cas, l'agent doit préalablement effectuer les formalités nécessaires auprès de sa DRH. Il part alors sur ses droits à congés et l'établissement gestionnaire de la réserve sanitaire le rémunère en sus.

## **4. Formation professionnelle continue**

### *a. Textes réglementaires*

- [Décret n° 91-155 du 06/02/91 \(contractuels\)](#)
- [Décret n° 2008-824 du 21 août 2008](#) relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie des agents de la fonction publique hospitalière
- [Arrêté du 23 novembre 2009](#) fixant la liste des diplômes et certificats du secteur sanitaire et social acquis en fin d'études promotionnelles par les agents des établissements énumérés à l'article 2 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière

## **ABSENCES POUR MOTIFS DIVERS**

- [Circulaire DHOS/RH2/RH4 no 2009-173 du 22 juin 2009](#) relative à l'application du décret no 2008-824 du 21 août 2008 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie des agents de la fonction publique hospitalière
- [Note D2009-2453 du 22 octobre 2009](#) relative à la mise en œuvre du décret relatif à la formation tout au long de la vie des agents de la FPH

La formation professionnelle continue comprend deux types d'actions :

- Les actions figurant dans le plan de formation de l'établissement
- Les actions choisies par les agents en vue de leur formation personnelle

### ***b. Actions figurant dans le plan de formation de l'établissement***

#### **Bénéficiaires**

Les agents titulaires, stagiaires ou contractuels de droit public.

### ***c. La préparation aux concours et aux examens***

Les actions de préparation aux concours et examens permettent soit l'accès à un grade supérieur ou à un corps différent, soit l'entrée dans une école préparatoire à un emploi de la fonction publique hospitalière.

Pendant la formation, les agents sont maintenus en position d'activité.

Ils sont déchargés de tout ou partie de leurs obligations par l'autorité investie du pouvoir de nomination.

Les droits à RTT sont maintenus.

### ***d. Les études promotionnelles***

Les études promotionnelles débouchent sur l'accès aux diplômes ou certificats du secteur sanitaire et social dont la liste est fixée par arrêté du ministre chargé de la santé.

Dans ce cas, les agents sont réputés, pendant leurs périodes de formation théorique ou de stage pratique, avoir accompli 35 heures hebdomadaires.

Pendant leurs périodes de stages pratiques, les conventions de stage fixent la durée du temps de travail qui leur est applicable. En cas de durée du temps de travail hebdomadaire supérieure à 35 heures, l'agent bénéficie de jours RTT au prorata de la durée du stage.

Ces jours de RTT sont impérativement pris sur le terrain de stage.

## **ABSENCES POUR MOTIFS DIVERS**

### **Remarque**

Ces agents bénéficient des dispositions prévues par le décret 2002-8 du 4 janvier 2002 notamment en ce qui concerne les jours de congé annuel et les jours fériés.

### ***e. Les actions d'adaptation***

L'agent peut bénéficier d'actions d'adaptation en vue de faciliter soit la titularisation, soit l'accès à un nouvel emploi, soit le maintien de la qualification requise dans l'emploi occupé.

Les agents peuvent, après avoir été consultés, être tenus de suivre certaines actions d'adaptation dans l'intérêt du service.

Cette formation est accordée sous réserve des nécessités de service.

Les agents sont tenus de suivre l'ensemble de la formation.

Les agents qui suivent cette formation sont maintenus en position d'activité.

### ***f. Les actions de conversion***

Des actions de conversion permettent à l'agent d'accéder à des emplois exigeant une qualification nouvelle ou à des activités professionnelles différentes.

Les agents qui suivent cette formation sont maintenus en position d'activité. Ils sont tenus de suivre l'ensemble de la formation.

La formation est considérée comme service effectif.

### ***g. Délais de route***

A titre exceptionnel, des délais de route sont accordés aux agents affectés à **Hendaye, Berck et San Salvador**, pour se rendre à un centre de formation (Paris ou région Ile-de-France). Ces indications doivent figurer sur l'ordre de mission remis à l'intéressé(e).

### **Remarque**

Cas d'un agent en R.H. les samedis et dimanche, dont les épreuves du concours se déroulent à Paris, le lundi : seul le mardi sera accordé au titre du délai de route ; on appréciera le temps réellement passé en trajet.

### ***h. Actions de formation choisies par les agents en vue de leur formation personnelle***

### **Bénéficiaires**

Les agents titulaires et agents contractuels.

## **ABSENCES POUR MOTIFS DIVERS**

Pour suivre une action de formation personnelle, les agents ont la possibilité de demander :

- 1) Une mise en disponibilité pour effectuer des études ou des recherches présentant un caractère d'intérêt général. Cette mesure ne concerne pas les agents contractuels
- 2) Un congé de formation professionnelle pour suivre, à leur initiative et à titre individuel, des formations distinctes de celles faisant partie du plan de formation de l'établissement dans lequel ils exercent leur activité

Ce congé de formation ne peut être accordé que si l'agent a accompli au moins trois ans de services effectifs dans les établissements énumérés à l'article 2 de la loi du 9 janvier 1986.

Ce congé peut être utilisé en une seule fois ou réparti sur toute la durée de la carrière sans que sa durée puisse excéder trois ans.

La demande de congé de formation doit être déposée auprès de la direction des ressources humaines, 60 jours au moins avant la date à laquelle commence la formation.

La demande doit préciser en outre la durée du congé demandé.

La direction dispose de 30 jours pour faire connaître sa décision qui doit prendre la forme d'un document écrit. En cas de refus, la décision doit être motivée.

La demande peut être écartée :

- Dans l'intérêt du fonctionnement du service
- Lorsque le nombre des agents simultanément absents au titre de ce congé dépasse 2% du nombre total des agents de l'établissement au 31 décembre de l'année précédente.

Il ne pourra être opposé un troisième refus sans l'avis de la commission administrative paritaire (C.A.P.) compétente.

### **Remarques**

L'agent a l'obligation, sous peine d'interruption du congé de formation, de fournir à la fin de chaque mois, une attestation de présence effective établie par l'organisme qui dispense la formation.

#### ***i. Suspension du congé de formation***

Le congé de formation est suspendu, à la demande de l'agent, en cas de maladie, d'accident du travail ou de trajet, ou en cas de congé de maternité.

L'agent est alors réintégré, durant la période concernée, afin de bénéficier de ses droits à congés statutaires.

## **ABSENCES POUR MOTIFS DIVERS**

### ***j. Réintégration***

#### 1) L'agent titulaire

L'agent titulaire, à l'issue de son congé de formation, est affecté dans un emploi correspondant à son grade d'origine.

#### 2) L'agent contractuel

L'agent contractuel de droit public retrouve un emploi de niveau équivalent à celui qu'il occupait précédemment.

## **5. Remise de médaille**

### ***a. Textes réglementaires***

- [Décret n°2005-48 du 25 janvier 2005](#) modifiant les conditions d'attribution de la médaille d'honneur régionale, départementale et communale
- [Circulaire NOR/INT/A/06/00103/C du 6 décembre 2006](#) relative à la médaille d'honneur, départementale et communale
- [Note D2022-533 du 18 mars 2022](#) relative à la médaille d'honneur, départementale et communale

### ***b. Bénéficiaires***

Les agents titulaires.

La médaille d'honneur régionale, départementale et communale attribuée par arrêté préfectoral est destinée à récompenser la qualité des services rendus par les agents des régions, des départements, des communes et de leurs établissements publics.

Elle comporte trois échelons, successivement décernés :

- Pour l'échelon "argent", après 20 ans de services ;
- Pour l'échelon "vermeil", après 30 ans de services aux titulaires de l'échelon argent ;
- Pour l'échelon "or", après 35 ans de services aux titulaires de l'échelon "vermeil" .

A raison de 2 promotions annuelles (1<sup>er</sup> janvier et 14 juillet), les propositions de candidatures établies, sur demande des agents concernés, par les directions des ressources humaines sont instruites par les préfetures du département de domiciliation des agents.

### ***c. Gratification***

L'AGOSPAP procède au virement d'une prestation médaille directement sur le compte bancaire de l'agent.

## **ABSENCES POUR MOTIFS DIVERS**

Le montant de la prestation varie en fonction de l'échelon de la médaille :

<b>Echelon</b>	<b>Montant</b>
Argent	100€
Vermeil	150€
Or	200€

### **6. Recherche d'emploi**

#### ***a. Textes réglementaires***

- Décret n°91-155 du 6 février 1991 relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels, [article 42](#)
- [Note n° 73-16 du 30 janvier 1973](#) Autorisation d'absence pendant le préavis pour recherche d'emploi
- [Note du 2 avril 1992](#) Autorisation d'absence pendant le préavis pour recherche d'emploi aux agents contractuels

#### ***b. Bénéficiaires***

Les agents **contractuels**.

Une autorisation d'absence de :

- 2 heures par jour au cours de la durée du préavis

**ou**

- 1 jour par semaine compte tenu de la durée dudit préavis

est accordée aux agents contractuels pendant la durée du préavis précédant le licenciement ou leur démission.

Selon l'article 42 du décret du 6/02/91 modifié, **le préavis n'est pas dû** en cas de licenciement prononcé soit à titre d'une sanction disciplinaire, soit pour inaptitude physique, soit à la suite d'un congé sans traitement d'une durée égale ou supérieure à un mois (pour inaptitude), soit au cours ou à l'expiration d'une période d'essai.

Les nécessités de service conditionnent les modalités de l'absence.

Cette autorisation d'absence est accordée exclusivement pour une recherche effective d'emploi.

## **ABSENCES POUR MOTIFS DIVERS**

Si pour une raison quelconque (congé de maladie, repos hebdomadaires, etc.), cette autorisation n'a pas été utilisée dès le début du préavis, celle-ci ne peut en aucun cas donner lieu à récupération, et par conséquent ne peut s'appliquer avec un effet rétroactif.

### **7. Congés destinés à favoriser la formation de cadres et animateurs pour la jeunesse**

#### ***a. Textes législatifs et réglementaires***

- [Loi n° 61-1448 du 29/12/61](#)
- [Loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 \(article 41-8°\)](#)
- [Décret n° 63-501 du 20/05/63 \(application de la loi du 29/12/61\)](#)
- [Décret n° 91-155 du 06/02/91 modifié \(article 9\) \(contractuels\)](#)

#### ***b. Bénéficiaires***

Les agents titulaires, stagiaires et contractuels de droit public

#### ***c. - Condition***

Être âgé de moins de 25 ans.

#### **Remarque**

À titre exceptionnel et **une seule fois dans leur carrière**, les titulaires âgés de **plus de 25 ans** peuvent bénéficier de ce congé (article 4 du décret du 20/05/63).

#### ***d. Durée du congé***

Ce congé non rémunéré de **6 jours ouvrables par an** est considéré comme **service effectif**.

Il peut être **pris en 1 ou 2 fois**.

La demande précisant la date, la durée de l'absence sollicitée et le nom de l'organisme responsable de la session doit être présentée à la D.R.H. au moins 30 jours à l'avance.

Pendant la durée du congé, les émoluments de l'agent seront réduits au montant des retenues légales pour la retraite et la sécurité sociale afférentes à son grade. L'intéressé conserve en outre, ses droits à la totalité des suppléments pour charges de famille.

Ce congé ne peut être imputé sur la durée du congé annuel.

#### ***e. Reprise de fonction***

L'attestation délivrée par l'organisme en fin de stage est remise à la D.R.H.

## 8. Concours et examens

### *a. Textes réglementaires*

- [Loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 \(art. 29-2\)](#)
- [Note D76-167 du 5 novembre 1976](#) relative à l'autorisation d'absence à la veille d'un concours
- [Note D76-66 du 30 novembre 1976](#) relative à l'absence de candidats inscrits à des concours organisés par l'administration
- [Note D91-596 du 30 septembre 1991](#) Autorisation d'absence pour concours

### *b. Bénéficiaires*

Les agents titulaires, stagiaires et contractuels de droit public.

### *c. Veille de concours*

Sous réserve des nécessités de service, une demi-journée de congé exceptionnel peut être accordée la veille du jour d'un concours AP-HP (et uniquement dans ce cas) ou le jour même si le concours AP-HP a lieu l'après-midi.

### **Observations**

Si un agent en repos hebdomadaire les samedis et dimanches subit les épreuves d'un concours le lundi, il ne sera pas autorisé à s'absenter le vendredi après-midi.

### **Cas particulier des agents travaillant de nuit**

Lorsqu'un agent est affecté à un poste de nuit et qu'il se présente le lendemain à un concours AP-HP, il se verra accorder une autorisation d'absence, la nuit précédant le concours.

Dans la mesure du possible il conviendra également d'accorder, la nuit suivante, lorsque les épreuves du concours se déroulent sur l'après-midi.

### *d. - Jour du concours organisé par l'AP-HP*

Le temps des épreuves donne lieu à un congé exceptionnel uniquement lorsqu'il s'agit de concours organisés par l'AP-HP, ou pour l'entrée dans les écoles de l'AP-HP.

### *e. - Délais de route*

A titre exceptionnel, des délais de route sont accordés aux agents affectés à **Hendaye, Berck et San Salvador**, pour se rendre à un centre d'épreuves situé à Paris ou région Ile-de-France. Ces indications doivent impérativement figurer sur l'ordre de mission délivré à l'intéressé(e).

## **ABSENCES POUR MOTIFS DIVERS**

### **Exemple :**

Cas d'un agent en RH : les samedis et dimanche, dont les épreuves du concours se déroulent à Paris, le lundi : seul le mardi sera accordé au titre du délai de route et on appréciera le temps réellement passé en trajet.

### **Observations**

**L'agent placé en position d'activité** (au sens de l'article 41 de la loi du 9/01/86 modifiée), **de congé parental ou de détachement peut se présenter à un concours.**

Le jour du concours, désigne le jour de la première épreuve.

Seules les épreuves **écrites** peuvent donner lieu à autorisation d'absence la veille (à l'exclusion : des tests, assimilés à des épreuves orales, et des concours hors AP-HP).

## **9. Éducation des chiens guides d'aveugles pour les agents mal et non-voyants**

### ***a. Textes réglementaires***

- [Note n°91-199 du 2 avril 1991](#) relative à l'autorisation spéciale d'absence pour les agents de l'AP-HP mal et non-voyants

### ***b. Bénéficiaires***

Les agents mal et non-voyants, titulaires, stagiaires ou contractuels de droit public.

Une journée spéciale d'absence pourra être accordée chaque année aux agents non voyants de l'AP-HP aidés dans leur vie quotidienne et professionnelle par un chien guide d'aveugle, et ce dans le but de leur permettre de parfaire ou d'entretenir l'éducation de leur chien.

Les demandes concernant le stage de remise d'un chien guide sont prises en charge dans le cadre de la formation, de même que les autorisations d'absence pour des formations spécifiques aux handicapés.

## **10. Jurés d'assises et auditions des témoins**

### ***a. Textes réglementaires***

- [Lettre DH/FH 1 n° 24884 du 1er mars 2000](#) concernant la position statutaire d'un agent participant à un jury d'assises

### ***b. Bénéficiaires***

Les agents titulaires, stagiaires ou contractuels de droit public.

## **ABSENCES POUR MOTIFS DIVERS**

### ***c. Jurés d'assises***

L'autorisation d'absence sera accordée pour la durée du procès en cours sur présentation d'un justificatif.

### ***d. Audition des témoins***

Un agent convoqué pour témoigner au cours d'un procès bénéficie sur présentation de sa convocation d'une autorisation d'absence. Cette autorisation n'est pas accordée pour l'ensemble de la durée du procès, mais pour le temps nécessaire à l'audition du témoin.

## **11. Activité accessoire publique - Action de protection civile - Sapeurs-Pompiers volontaires**

### ***a. Textes réglementaires***

- Loi n° 91-1389 du 31 décembre 1991 modifiée ([article 19](#))
- [Loi n°96-370 du 3 mai 1996](#) relative au développement du volontariat dans les corps de sapeurs-pompiers
- [Loi n° 2011-851 du 20 juillet 2011](#) relative à l'engagement des sapeurs-pompiers volontaires et à son cadre juridique
- Circulaire du 28/09/93
- Circulaire du 19/04/99

### ***b. Bénéficiaires***

Les agents titulaires, stagiaires ou contractuels de droit public.

### ***c. Activité accessoire de sapeur-pompier volontaire***

Les sapeurs-pompiers volontaires participent aux missions de sécurité civile de toute nature qui sont confiées sur l'ensemble du territoire aux services d'incendie et de secours.

Des autorisations spéciales d'absence peuvent être accordées pour participer à des missions opérationnelles (secours d'urgence aux personnes victimes d'accidents, de sinistres ou de catastrophes et leur évacuation, ainsi que la protection des personnes, des biens et de l'environnement en cas de péril) et à des actions de formation intervenant pendant le temps de travail.

Afin de veiller sur la compatibilité de cette mission et les nécessités du fonctionnement du service public, **une convention doit être conclue entre l'établissement (site d'affectation AP-HP) et le service départemental d'incendie et de secours (S.D.I.S.)**. Elle doit notamment préciser les conditions et les modalités de la disponibilité opérationnelle et de la disponibilité pour la formation de l'agent concerné.

## **ABSENCES POUR MOTIFS DIVERS**

L'établissement est informé au moins deux mois à l'avance par le S.D.I.S. des dates et de la durée des actions de formation envisagées.

### ***d. Durée de la formation***

La durée de la formation initiale suivie par chaque sapeur-pompier volontaire est d'au moins 30 jours répartis au cours des 3 premières années de son premier engagement, dont au moins 10 jours la première année.

Au-delà de ces 3 premières années, la durée de la formation de perfectionnement est chaque année, d'au moins 5 jours.

### **Observations**

**En cas de refus lié aux nécessités de service, celui-ci doit être motivé, notifié à l'agent et transmis au service départemental d'incendie et de secours (S.D.I.S.).**

Les gardes obligatoires hebdomadaires ou mensuelles n'ouvrent pas droit aux autorisations d'absence et doivent être assurées en dehors des heures de service ou faire l'objet de congés ( CA, JS, RH...).

### **Information**

Les sapeurs-pompiers volontaires qui sont fonctionnaires ou stagiaires bénéficient, en cas d'accident survenu ou de maladie contractée dans leur service de sapeur-pompier, du régime d'indemnisation fixé par les dispositions statutaires qui les régissent (article 19 de la Loi du 31 décembre 1991 modifiée).

En conséquence, le site d'affectation assure la prise en charge au titre de l'accident de service ou de la maladie contractée dans l'exercice des fonctions. En cas de contestation, la Commission de réforme de l'AP-HP est compétente.

### ***e. Actions de protection civile***

#### **A) En cas de réquisition préfectorale**

Les plans d'interventions recensent les moyens de secours publics et privés susceptibles d'être mis en œuvre. Ils permettent de faciliter la mobilisation et l'engagement de moyens exceptionnels lorsque les secours publics sont débordés par le nombre de victimes ou l'ampleur d'un événement accidentel ou catastrophique.

#### **Exemple**

Déclenchement d'un plan ORSEC (Organisation de la Réponse de la Sécurité Civile). Il existe un plan ORSEC par département. Le plan ORSEC national est élaboré par le ministre de l'Intérieur et déclenché par le Premier ministre.

## **ABSENCES POUR MOTIFS DIVERS**

Les volontaires bénévoles d'une organisation de protection civile sont autorisés à s'absenter le temps nécessaire.

### **B) Autre cas**

Lorsqu'il s'agit simplement d'une organisation (exemple : Croix Rouge) qui demande à ses adhérents de se tenir disponibles dans l'éventualité de tel ou tel événement, l'agent concerné ne peut s'absenter que si les nécessités de service le lui permettent.

Dans ce cas, soit l'agent prend sur ses congés, soit il n'est pas rémunéré.

Exemple : Période de très grande circulation sur les routes.

## **12. Mission humanitaire**

### ***a. Textes réglementaires***

- [Décret n° 88-976 du 13/10/88](#) relatif au régime particulier de certaines positions des fonctionnaires hospitaliers, à l'intégration et à certaines modalités de mise à disposition
- [Circulaire n° 8 du 1 février 1993](#) relative à la participation des praticiens et des fonctionnaires hospitaliers à des actions humanitaires
- [Note n°93-216 du 26 février 1993](#) relative à la participation des fonctionnaires hospitaliers à des actions humanitaires

### ***b. Bénéficiaires***

Les agents titulaires.

Il s'agit d'actions humanitaires de courte durée acceptées en fonction des nécessités de service.

Les fonctionnaires concernés sont placés en position de mise à disposition, subordonnée à la signature d'une convention passée préalablement entre l'AP-HP et l'organisme bénéficiaire participant à la mission humanitaire.

### **Remarques**

- Les frais de déplacement et d'assurance sont dans **tous les cas** à la charge des promoteurs des missions,

- **Si la mission n'excède pas 15 jours par an, la prise en charge financière du traitement du fonctionnaire reste assumée par l'établissement AP-HP d'affectation de l'agent mis à disposition ;**

- Au-delà des 15 jours, la prise en charge financière du fonctionnaire est assurée par le promoteur de la mission dans les conditions prévues par la convention.

### **13. Coopération internationale humanitaire**

#### ***a. Textes réglementaires***

- [Décret n°2002-1316 du 25 octobre 2002](#) relatif aux actions de coopération internationale des établissements publics de santé
- [Arrêté du 14 janvier 2005](#) fixant les modalités d'intervention des établissements de santé et de leurs personnels dans le cadre des actions de coopération internationale humanitaire à l'initiative de l'Etat
- [Arrêté du 14 janvier 2005](#) fixant les modalités d'intervention des établissements de santé et de leurs personnels dans le cadre des actions de coopération internationale des établissements publics de santé
- [Arrêté du 14 janvier 2005](#) fixant les modalités d'intervention des personnels des établissements publics de santé à des actions de coopération internationale humanitaire à titre individuel

#### ***b. Bénéficiaires***

Les agents titulaires et non titulaires.

Les trois arrêtés prévoient les modalités d'intervention des personnels soit à l'initiative de l'état, soit à l'initiative de l'établissement public de santé, soit à l'initiative de l'agent lui-même.

**À l'initiative de l'état**, deux cas se présentent : soit une situation d'urgence nécessitant une assistance immédiate, soit des partenariats hospitaliers à plus longue échéance.

1. Les agents intéressés doivent faire parvenir une demande au directeur de leur établissement comportant différentes pièces prévues par l'article 3 de l'arrêté précité. Le Directeur transmet à l'agence régionale d'hospitalisation les seules candidatures pour lesquelles l'absence des intéressés est compatible avec la continuité du service selon un modèle prévu en annexe de l'arrêté du 14 mars 2005. Après réception des candidatures, le ministre arrête la liste des candidats retenus.
2. Le ministre de la Santé arrête la liste des établissements retenus pour conclure une convention avec ou plusieurs structures sanitaires des pays concernés par la coopération humanitaire. Les personnels hospitaliers peuvent y participer.

Dans les deux cas, les agents concernés gardent la totalité de leur rémunération, le financement des missions et l'assurance des professionnels étant pris en charge par les organismes promoteurs des missions.

**À l'initiative des établissements publics de santé**, des personnels peuvent participer à des actions de coopération, si une convention a été signée par l'établissement, et bénéficient des mêmes conditions de rémunération et de couverture que précédemment.

## **ABSENCES POUR MOTIFS DIVERS**

À titre individuel, les personnels peuvent participer à des actions de coopération internationale humanitaire et peuvent bénéficier d'une autorisation d'absence accordée pour quinze jours au maximum par période de deux ans avec maintien de leur rémunération pour cette période de quinze jours, le financement des missions et l'assurance des professionnels de santé étant également pris en charge par les promoteurs des missions.

### **14. Exercice des fonctions publiques électives**

#### ***a. Textes législatifs et réglementaires***

- [Loi n° 92-108 du 3 février 1992](#) relative aux conditions d'exercice des mandats locaux
- [Loi n° 2002-276 du 27 février 2002](#) relative à la démocratie de proximité
- [Décret n°2003-836 du 1 septembre 2003](#) relatif aux autorisations d'absence et au crédit d'heures des titulaires de mandats locaux et modifiant le code général des collectivités territoriales
- [Lettre-circulaire DH/FH 1 n° 97-12744 du 19 août 1997](#) relative aux autorisations d'absence accordées aux agents relevant de la fonction publique hospitalière occupant par ailleurs des fonctions publiques électives
- [Note D2015-3253 du 16 juin 2015](#) relative aux autorisations d'absence accordées aux titulaires de mandats territoriaux

#### ***b. Bénéficiaires***

Les agents titulaires, stagiaires et contractuels titulaires d'un mandat local bénéficient d'autorisations d'absences et de crédits d'heures.

#### ***c. Autorisations d'absence pour participer aux instances municipales, départementales ou régionales au titre des articles L2123-1, L3123-1 et L4135-1 du code général des collectivités territoriales, suivantes :***

1. Aux séances plénières de ce conseil ;
2. Aux réunions de commissions dont il est membre et instituées par une délibération du conseil municipal, départemental ou régional ;
3. Aux réunions des assemblées délibérantes et des bureaux des organismes où il a été désigné pour représenter la commune, le département ou la région.

L'agent doit d'informer sa DRH par écrit de la date de la séance ou de la réunion **dès** qu'il en a connaissance. Laquelle **n'est pas tenue de rémunérer** le temps passé par l'élu aux séances et réunions précitées.

**II – Crédit d'heures**, au titre des articles L2123-2, L3123-2 et L4135-2 du code général des collectivités territoriales (cf. tableaux détaillés ci-après) pour permettre aux élus de disposer du temps nécessaire à l'administration de la collectivité territoriale (commune, département ou région) ou de l'organisme auprès duquel ils la représentent et à la préparation des réunions des instances où ils siègent.

## ABSENCES POUR MOTIFS DIVERS

L'agent doit informer sa DRH **par écrit trois jours au moins** avant son absence en précisant la date et la durée de l'absence envisagée ainsi que la durée du crédit d'heures à laquelle il a encore droit au titre du trimestre en cours.

Durant l'utilisation du crédit d'heures, la **rémunération n'est pas maintenue**.

Suivant la taille de la collectivité territoriale, le crédit d'heures trimestriel est déterminé selon les fonctions occupées par l'élu sur la base de la durée hebdomadaire légale (35 heures). Il n'est pas reportable d'un trimestre à un autre et doit être proratisé pour les agents en temps partiel.

Le nombre d'heures est **proratisé** pour les agents travaillant à temps partiel.

### III – Dispositions communes

- L'ensemble des temps d'absence est plafonné par année civile et ne peut excéder la moitié de la durée légale de travail appréciée sur la base de la durée annuelle fixée à l'article 1 du décret n°2002-9 du 4 janvier 2009.
- Ce temps d'absence est assimilé à une durée de travail effective pour la détermination de la durée des congés annuels et du droit aux prestations sociales ainsi qu'au regard de tous les droits découlant de l'ancienneté.
- Afin de permettre la compensation financière prévue à l'article L2123-3 du même code, une attestation de non-rémunération est remise à l'agent.

#### *d. Tableaux trimestriels de crédit d'heures*

##### A/ Mandat municipal

Nombre d'habitants	Maire	Adjoint au maire	Conseiller municipal
Moins de 3 500	105 heures	52 heures 30	7 heures (à compter du 01/01/2016)
3 500 à 9 999			10 heures 30
10 000 à 29 999	140 heures	105 heures	21 heures
30 000 à 99 999		140 heures	35 heures
Au moins 100 000			52 heures 30

##### NB :

- La durée du crédit d'heures de l'adjoint ou du conseiller municipal qui supplée le maire est, pendant la durée de la suppléance, celle prévue pour le maire de la commune.
- La durée du crédit d'heures du conseiller municipal qui bénéficie d'une délégation de fonction du maire est celle prévue pour un adjoint au maire de la commune.
- Ce crédit d'heures peut par un vote du conseil municipal, être majoré dans la limite de 30% par élu.

## **ABSENCES POUR MOTIFS DIVERS**

### **B - Mandat départemental**

<b>Président et vice-président de conseil départemental</b>	<b>140 heures</b>
<b>Conseillers départementaux</b>	<b>105 heures</b>

### **C - Mandat régional**

<b>Président et vice-président de conseil régional</b>	<b>140 heures</b>
<b>Conseillers régionaux</b>	<b>105 heures</b>

## **15. Candidature à une fonction publique élective**

Elections concernées : municipales, législatives, sénatoriales, présidentielles, Européennes

### ***a. Textes réglementaires***

- [Loi n° 2002-276 du 27 février 2002](#)
- [Circulaire DH/FH 1 n° 98-152 du 6 mars 1998](#) relative aux dispositions applicables aux fonctionnaires et agents candidats à une fonction publique élective
- Note n° [PHS/26-98 du 3/11/98](#) relative à certaines positions des fonctionnaires hospitaliers

### ***b. Bénéficiaires***

Les agents titulaires, stagiaires et contractuels.

L'agent candidat à une fonction publique élective peut bénéficier de facilités de service non rémunérées pour participer aux campagnes électorales dans la limite de :

- 20 jours pour un candidat à l'Assemblée nationale ou au Sénat
- 10 jours pour un candidat au Parlement européen, aux élections municipales (si la commune compte au moins 3 500 habitants), départementales et régionales

Elles pourront également être accordées :

- Soit par imputation sur les droits à congés annuels ou à RTT, à la demande de l'agent, dans la limite des droits acquis à la date du 1er tour de scrutin ;

## **ABSENCES POUR MOTIFS DIVERS**

- Soit par report des heures de travail sur une autre période, en accord avec l'encadrement. Cet aménagement du temps de travail, qui devra être accepté par l'agent et être organisé sur la période la mieux adaptée, ne devra pas entraîner de perturbation dans le fonctionnement du service.

**À noter :** les candidats aux élections peuvent demander à être placés en position de disponibilité pour convenances personnelles ou en congé non rémunéré s'il s'agit de stagiaires ou d'agents non titulaires, au-delà des 20 jours ou des 10 jours prévus ci-dessus.

### **IMPORTANT**

- L'octroi de ces autorisations d'absence est subordonné à la présentation du récépissé de versement du cautionnement exigé lors de la déclaration de candidature
- Les demandes d'autorisation d'absence doivent être faites au moins 24 heures à l'avance et sont accordées par journées ou demi-journées
- Lorsque plusieurs consultations électorales se déroulent le même jour et qu'un agent est candidat à ces élections, il ne peut demander à bénéficier que des facilités correspondant à une seule de ces élections

## **16. Agents assumant des fonctions de représentation en tant que parents d'élèves**

### ***a. Textes réglementaires***

- [Circulaire DH/FH1/97-748 du 28 novembre 1997](#) relative aux autorisations spéciales d'absences susceptibles d'être accordées
- [Note PHS/97-26 du 19 décembre 1997](#) relative aux autorisations spéciales d'absence accordées aux agents titulaires; stagiaires et contractuels, parents d'élèves

### ***b. Bénéficiaires***

Les agents titulaires, stagiaires et contractuels.

### ***c. Conditions d'octroi***

- être élus représentants et/ou délégués de parents d'élèves ;
- être désignés pour assurer l'organisation et le bon déroulement des élections des représentants des parents d'élèves aux conseils d'écoles, dans le cadre d'une commission spéciale placée sous l'autorité d'un directeur d'école.

## **ABSENCES POUR MOTIFS DIVERS**

### **IMPORTANT**

Sur **présentation d'une convocation**, des autorisations spéciales d'absence peuvent être octroyées, **selon les nécessités de service**, pour assister :

- aux réunions des comités des parents ;
- aux conseils d'école ;
- aux commissions permanentes ;
- aux conseils de classe ;
- aux conseils d'administration.

### **17. Jours de préparation pédagogique**

Les jours de préparation pédagogique correspondent à un temps de travail supplémentaire lié à l'activité de formation.

Ces jours au nombre de 12 ne concernent que les personnels en mission de formation et devront être pris de manière préférentielle sur les périodes de congés scolaires des étudiants ou des stagiaires.

En cas d'absence maladie d'une durée continue au moins égale à 90 jours au cours d'une année civile, le bénéfice de ces jours de préparation pédagogique est perdu pour la période suivant directement l'absence.

Toute prise de poste à moins d'un mois de la période des jours de préparation pédagogique n'ouvre pas droit au bénéfice des jours. Cette disposition n'est pas applicable aux mobilités internes à la Délégation à la Formation.

# CHAPITRE 4 : ABSENCES POUR CONGE DE MALADIE



# ABSENCES POUR CONGES DE MALADIE

## 1. Congé de maladie ordinaire

### *b. Textes législatifs et réglementaires*

- [Loi n° 86-33 du 9 janvier 1986](#) portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière (article 41(2°))
- [Décret n° 60-58 du 11/01/60](#) relatif au régime de coordination : indemnisation
- [Décret n° 88-386 du 19/04/88](#) relatif à l'aptitude physique et congé de maladie F.P.H.
- [Décret n° 91-155 du 6/02/91](#) relatif aux dispositions applicables aux contractuels
- [Lettre Ministerielle DH/FH1/CV/GECKO n°96-5011 du 14 février 1996](#) relative au contrôle médical des agents de la FPH
- [Question écrite n° 11485 du 16 mars 1998](#) traitant des sorties libres prescrites aux agents en congés de maladie (F.P.H.)
- [Note PHS/25-98 du 12 octobre 1998](#) relative au contrôle des congés de maladie
- [Note DSR/JPB/2000-18 du 25 mai 2000](#) relative aux congés de maladie entrecoupés de repos hebdomadaires
- [Note DSR/JPB/2000-27 du 9 octobre 2000](#) relative aux modalités de gestion des congés de maladie (gestion de l'absence et des repos hebdomadaires)
- [Note D2003-139 du 12 février 2003](#) relative au contrôle médical des agents en congés de maladie
- [Note D2014-5888 du 31 octobre 2014](#) relative aux conditions d'octroi des arrêts de maladie des fonctionnaires

### *c. Bénéficiaires*

Les agents titulaires, stagiaires et contractuels de droit public.

### *d. Envoi du certificat médical (arrêt initial ou prolongation)*

Article 15 décret n° 88-386 : « Pour obtenir un congé de maladie ainsi que le renouvellement du congé initialement accordé, le fonctionnaire adresse à l'autorité dont il relève, dans un délai de quarante-huit heures suivant son établissement, un avis d'interruption de travail.

En cas d'envoi de l'avis d'interruption de travail au-delà du délai de 48 heures, l'autorité investie du pouvoir de nomination informe par courrier le fonctionnaire du retard constaté et de la réduction de la rémunération à laquelle il s'expose en cas de nouvel envoi tardif dans les vingt-quatre mois suivants l'établissement du premier arrêt de travail hors délai.

En cas de nouvel envoi tardif dans le délai de 24 mois, la rémunération entre la date d'établissement de l'avis d'interruption de travail et la date d'envoi est réduite de moitié.

Toutefois, cette réduction de la rémunération n'est pas appliquée si le fonctionnaire justifie d'une hospitalisation ou, dans un délai de huit jours suivant l'établissement de l'avis d'interruption de travail, de l'impossibilité d'envoyer cet avis en temps utile.

## **ABSENCES POUR CONGES DE MALADIE**

**Dès réception du certificat**, l'agent est placé en congé de maladie ouvrant droit à une rémunération statutaire.

Ces règles s'appliquent également aux agents contractuels, lorsque les congés de maladie sont pris en charge par l'Assistance publique - hôpitaux de Paris. A défaut, les règles du régime général de sécurité sociale s'appliquent.

### **Remarques**

Le délai de quarante-huit heures commence à courir à partir du jour de la prescription médicale de l'arrêt. Le délai de quarante-huit heures est décompté en jours calendaires.

**Exemple 1** : *l'arrêt prescrit le 26 octobre devra être envoyé au plus tard le 28 octobre inclus. Compte tenu des périodes d'ouverture des services postaux, le calcul du délai s'apprécie selon les modalités inspirées des dispositions de l'article 642 du Code civil, à savoir : « le délai qui expirerait normalement un samedi, un dimanche ou un jour férié ou chômé est prorogé jusqu'au premier jour ouvrable suivant ».*

**Exemple 2** : *l'arrêt de travail prescrit le 12 juillet doit, en application du délai de quarante-huit heures, être transmis au plus tard le 14 juillet inclus. Ce jour étant férié, le délai est prorogé jusqu'au premier jour ouvrable suivant.*

-

Dans l'appréciation du délai d'envoi de 48 heures, le cachet postal fait foi : article 16 de la loi n° 2000-321 du 12 avril 2000 relative aux droits des citoyens dans leurs relations avec les administrations.

-

Si la date de prescription est postérieure à la date d'absence du service, l'agent devra justifier cette absence sous peine de suspension intégrale au titre de l'absence de service fait.

-

Un certificat médical constitue une justification valable de l'absence. Il est recevable, quelle que soit sa durée (minimum 1 jour).

**Important** : Pour permettre de garantir la continuité de service, tout agent qui ne peut assurer sa prise de poste **prévient dès que possible les supérieurs hiérarchiques de la durée de son absence**. Il agira de même en cas de prolongation de l'arrêt.

### **e. Droits statutaires**

#### **A/ Agent titulaire ou stagiaire**

Intégralité du traitement pendant une durée de 3 mois, puis réduction de moitié pendant les 9 mois suivants. Le fonctionnaire conserve, en outre, ses droits à la totalité du supplément familial de traitement et de l'indemnité de résidence.

### **IMPORTANT**

Au-delà des 3 mois de congé de maladie ordinaire à plein traitement, l'agent de l'AP-HP ayant **3 enfants à charge bénéficie des 2/3 de son traitement** (indemnité de coordination).

## **ABSENCES POUR CONGES DE MALADIE**

**A l'expiration des 12 mois d'arrêts consécutifs**, en cas d'inaptitude à la reprise, **l'agent titulaire ou stagiaire qui a épuisé ses droits à une rémunération statutaire est placé en disponibilité d'office pour raisons de santé**. Durant cette période, il perçoit au titre du régime de coordination de sécurité sociale, la **moitié (ou les 2/3 si l'agent a 3 enfants ou plus à charge) du traitement de base et de l'indemnité de résidence** versée par le site d'affectation (article 4 du décret n° 60.58 du 11 janvier 1960).

### **B/ Agent contractuel de droit public**

#### **Après 4 mois de service :**

Plein traitement : 1 mois

Demi-traitement : 1 mois

#### **À partir de 2 ans de service :**

Plein traitement : 2 mois

Demi-traitement : 2 mois

#### **À partir de 3 ans de service :**

Plein traitement : 3 mois

Demi-traitement : 3 mois

**À l'expiration des droits à traitement au cours du contrat**, en cas d'inaptitude à la reprise, l'agent percevra des indemnités journalières servies par la C.P.A.M. dont relève l'agent, au titre du régime général de la sécurité sociale.

### **IMPORTANT**

L'agent ne peut prétendre à aucun congé **au-delà du terme fixé par le contrat à durée déterminée**.

#### ***f. Congés de maladie et repos hebdomadaires (RH)***

### **A/ Arrêt de travail initial et nouvel arrêt**

Lorsqu'un arrêt de travail est prescrit du lundi au vendredi inclus et qu'un **nouvel arrêt** concerne la semaine suivante (du lundi au vendredi inclus), **les R.H. situés entre ces deux périodes de congés ordinaires de maladie sont pris en compte comme tel**.

En aucun cas, ils ne doivent être comptabilisés au titre de la maladie ou de l'absence irrégulière.

### **B/ Arrêt de travail initial et prolongation**

Lorsqu'un arrêt de travail prescrit du lundi au vendredi inclus est suivi d'une **prolongation** d'arrêt pour la semaine suivante (du lundi au vendredi inclus), **les R.H. situés initialement entre ces deux périodes d'arrêts sont pris en compte au titre de la maladie**.

## **ABSENCES POUR CONGES DE MALADIE**

Le terme "**prolongation**" correspond à une continuation et ne peut être entrecoupé d'aucune sorte de congé.

### **C/ Arrêt de travail prescrit en cours de journée ou en fin de journée**

Lorsqu'un arrêt de travail est prescrit au cours de la journée d'exercice des fonctions, ou lorsque le médecin traitant établit un certificat à la fin de la journée de travail d'un agent, il convient de prendre en compte l'arrêt de travail à compter du lendemain.

**L'agent doit reprendre ses fonctions, le lendemain de la fin de l'arrêt de travail prescrit par le médecin traitant.**

### **Remarque**

Pour des raisons de service, la direction de l'établissement est en droit de demander à un agent dont l'arrêt de maladie a pris fin, de reprendre aussitôt, même si le planning prévoyait un ou plusieurs RH. Celui-ci ou ceux-ci sont alors reportés à une date ultérieure.

### ***g. Congé de maladie et congé annuel***

Un arrêt de maladie peut interrompre le congé annuel.

Un agent qui, en raison d'une période d'arrêt pour raison de santé d'au moins 90 jours, n'a pas pu prendre tout ou partie de ses congés annuels, bénéficie sans à avoir à en faire la demande, du report sur l'année suivante des congés annuels programmés durant ladite période et non pris au 31 décembre.

L'agent absent durant la totalité de l'année bénéficie du report automatique de la **totalité** de ses jours de congé annuel.

Le report est accordé exclusivement pour les motifs suivants :

- Congé de maladie ordinaire (y compris accident de travail ou une maladie professionnelle)
- Congé de longue maladie
- Congé de longue durée
- Congé de maternité
- Congé d'adoption
- Congé de paternité
- Congé parental

**Congé parental** : le report automatique s'applique aux congés annuels acquis avant la prise de ce congé et reportés de manière automatique à l'issue du congé parental, **quelle qu'en soit sa durée**.

Les congés reportés peuvent être posés jusqu'au 31 décembre de l'année suivante. **Au-delà de cette date, ils sont perdus**. La prise des congés annuels reportés est soumise, comme toute prise de congés annuels, à l'accord de l'administration.

## **ABSENCES POUR CONGES DE MALADIE**

Hors report automatique et versement dans le CET, le solde des congés annuels non pris au 31 décembre est perdu, sauf si l'agent a sollicité et obtenu au préalable auprès de la direction des Ressources Humaines de son site un report exceptionnel sur l'année suivante.

En cas de décès ou de cessation définitive d'activité, les jours de congé annuel dont l'agent n'a pu bénéficier en raison de son décès ou d'une maladie, d'un accident de travail ou d'une maladie professionnelle font l'objet d'une indemnisation.

### ***h. Contrôle de l'arrêt de maladie***

Article 15 du décret n° 88-386 : « *Les fonctionnaires bénéficiaires d'un congé de maladie doivent se soumettre au contrôle exercé par l'autorité investie du pouvoir de nomination. Cette dernière peut faire procéder à tout moment à la contre-visite de l'intéressé par un médecin agréé ; le fonctionnaire doit se soumettre, sous peine d'interruption de sa rémunération, à cette contre-visite. Le comité médical compétent peut être saisi par l'administration ou par l'intéressé des conclusions du médecin agréé.* »

Les agents stagiaires ou contractuels de droit public de la fonction publique hospitalière en position d'activité relèvent également de ces dispositions.

Le contrôle médical dit contre-visite, est à l'initiative de la direction locale. Il a pour objet de vérifier si l'arrêt de maladie est médicalement justifié. Il ne peut être fait que par un médecin agréé. Aucun autre type de contrôle n'est prévu par la réglementation.

Les heures d'autorisation de sortie sont mentionnées sur l'arrêt de travail. Le médecin peut interdire au salarié de sortir pendant l'arrêt, sauf en cas de soins ou d'examens médicaux.

Si l'arrêt de travail prévoit des autorisations de sortie, le salarié reste tenu d'être présent à son domicile de 9 h à 11 h et de 14 h à 16 h (sauf soins ou examens médicaux). Toutefois, le médecin peut, par dérogation à cette disposition, autoriser les sorties libres. Dans ce cas, il porte sur l'arrêt de travail les éléments d'ordre médical qui les justifient.

La réponse à la question écrite n° 11485 du 16 mars 1998 traitant des sorties libres prescrites aux agents en congés de maladie (F.P.H.), indique que le certificat constitue en tant que tel une justification valable de l'absence du fonctionnaire sans qu'il soit fait référence à une quelconque notion d'heures de sorties autorisées.

Seule la volonté non équivoque de l'agent de se soustraire à une contre-visite peut entraîner la suspension de sa rémunération (C.E., 23/12/94, Mr Blon, n° 133017).

### **Convocation à la consultation du médecin agréé**

Par courrier (la L.R.A.R. n'est pas obligatoire, mais fortement recommandée), une convocation est adressée à l'agent, l'invitant à se présenter à la consultation du médecin agréé. La convocation comporte les coordonnées du service gestionnaire, celles du médecin agréé, ainsi que les données précises du rendez-vous (date et heure). L'agent est obligé de s'y rendre. Il devra présenter le volet 1 du certificat.

# **ABSENCES POUR CONGES DE MALADIE**

## **Report de la date de la contre-visite**

L'agent, qui ne peut se présenter à la contre-visite, doit immédiatement contacter la direction des ressources humaines. Il appartient alors au directeur des ressources humaines d'apprécier en fonction des circonstances évoquées, si la date de la contre-visite peut être modifiée.

## **Contre-visite médicale au domicile de l'agent**

Lorsque l'état de santé ne permet pas à l'agent de se déplacer, la contre-visite peut également s'effectuer à domicile. Il appartient donc impérativement à l'agent de compléter les renseignements relatifs à l'adresse (bâtiment, code d'accès, étage, porte...).

## **Conséquences du refus de l'agent de se soumettre au contrôle médical**

Dès lors que la visite de contrôle au domicile de l'agent ou sur convocation n'a pu avoir lieu en l'absence ou en raison du refus de l'intéressé, celui-ci doit être mis en demeure par l'hôpital (L.R.A.R.) de justifier cette absence ou ce refus d'accepter la contre-visite suivant des modalités compatibles avec son état de santé. Si l'agent ne satisfait pas à cette obligation, l'administration de l'hôpital interrompt le versement de sa rémunération jusqu'à ce qu'il obtempère.

Après une ou plusieurs mises en demeure infructueuses tendant à faire accepter le contrôle par l'agent, celui-ci perd le bénéfice du congé de maladie et se trouve être en situation d'absence irrégulière. Dès lors, une procédure d'abandon de poste peut être engagée à l'encontre de l'agent récalcitrant afin que puisse être prononcée sa radiation des cadres.

## **La contre-visite médicale**

La contre-visite médicale permet à l'autorité administrative d'être informée des conclusions du médecin agréé sur la justification médicale du congé de maladie présenté (ou du congé pour accident du travail ou pour maladie contractée dans l'exercice des fonctions).

La contre-visite médicale est effectuée par le médecin de contrôle (médecin agréé) au cours du congé prescrit par le médecin traitant. Lors du contrôle médical, le médecin apprécie si l'arrêt est justifié au jour de la consultation. Il n'y a pas d'effet rétroactif à la date de la contre-visite médicale (C.E., 16/11/92, Ministère Economie Finances et privatisations).

## **Conséquences de l'avis du médecin agréé**

Si le médecin de contrôle estime que l'arrêt n'est pas médicalement justifié, il doit inviter l'agent à se présenter à la direction des ressources humaines dans les meilleurs délais :

- Le versement du traitement ne peut être interrompu qu'à compter du jour où le médecin a constaté que l'arrêt de travail n'était pas justifié et a fixé la date de reprise de travail (CE, 21 octobre 1994, Deborne, Dr. Adm. 1994, comm. 636).
- La retenue sur traitement ne peut être effectuée qu'à compter du début de l'absence irrégulière de l'agent, c'est à dire du jour où la contre-expertise médicale a été effectuée (CE, 30 décembre 2002, n°224721, Ajolet).

## **ABSENCES POUR CONGES DE MALADIE**

En cas de contestation d'ordre médical (article 15 du [décret n°88-386 du 19 avril 1988](#)), la saisine du comité médical n'est pas suspensive. En conséquence l'établissement peut mettre l'agent en demeure de reprendre ses fonctions (L.R.A.R.).

Le directeur des ressources humaines de l'établissement est fondé à **interrompre le versement du traitement** à compter de la date à laquelle l'agent aurait dû reprendre le travail, après en avoir avisé l'intéressé (L.R.A.R.).

Toutefois, la suspension du traitement n'implique pas nécessairement l'engagement d'une procédure d'abandon de poste. L'administration ne peut en effet recourir à celle-ci que si l'agent a manifesté sa volonté de rompre tout lien avec l'administration. (**Très important** : concernant l'abandon de poste, la note DPRS D2003-3288 fixe les principes à respecter formellement).

**Remarque** : L'agent, de sa propre initiative, peut consulter un médecin agréé.

### *i. Prescription d'un repos hors du domicile habituel*

L'agent en congé pour raisons de santé doit informer son administration de tout changement d'adresse, même temporaire. Aussi, lorsque le médecin traitant prescrit un arrêt avec séjour hors du domicile habituel, l'agent devra toujours préciser les coordonnées exactes de l'adresse afin de permettre à l'administration de le convoquer, le cas échéant, pour un contrôle médical.

### *j. Compétences du comité médical*

Le comité médical est uniquement composé de médecins agréés. Il peut être saisi par l'administration ou l'intéressé.

Le comité médical apprécie l'état de santé de l'agent d'après les documents médicaux (ordonnance, compte rendu, radio, etc.).

Il donne son avis sur les contestations d'ordre médical relatives à l'aptitude aux fonctions, la prolongation des congés de maladie au-delà de 6 mois consécutifs, l'octroi et le renouvellement des congés de longue durée ou de longue maladie (titulaire et stagiaire), de grave maladie (contractuel), la mise en disponibilité d'office pour raisons de santé et son renouvellement, le reclassement dans un autre emploi à la suite d'une modification de l'état physique du fonctionnaire.

### **Remarques**

Avant la fin des 3 mois consécutifs d'arrêts de maladie, il est demandé aux gestionnaires de transmettre les informations relatives à la situation de l'agent au comité médical de l'AP-HP.

En effet, la saisine tardive du comité entraîne des difficultés de remboursement pour les agents des compléments de salaires versés par leur mutuelle durant la période de demi-traitement.

## **ABSENCES POUR CONGES DE MALADIE**

### ***k. Aptitude à la reprise***

Un examen de pré-reprise peut être organisé dans les conditions prévues aux articles R. 4624-20 à R. 4624-21 du Code du travail. En tout état de cause, l'examen de reprise est organisé dans un délai de huit jours à compter de la reprise du travail par l'agent.

Elle a lieu (article [R4626-29](#)) :

- 1° Après un congé de maternité ;
- 2° Après une absence pour cause de maladie professionnelle ;
- 3° Après une absence d'au moins trente jours pour cause d'accident du travail, de maladie ou d'accident non professionnel ou, à l'initiative du médecin du travail, pour une absence d'une durée inférieure à trente jours.

### ***l. Reprise à temps partiel thérapeutique***

Voir la rubrique spécifique, chapitre 4.

### ***m. Avis d'inaptitude définitive aux fonctions***

L'avis d'inaptitude définitive à la reprise, émis par le médecin du travail, doit être confirmé par le médecin agréé.

En effet, seul le **médecin agréé** est compétent pour émettre un avis d'inaptitude définitive aux fonctions.

Après épuisement des droits à congés statutaires, l'agent **titulaire** qui ne peut reprendre son travail est :

- soit placé en disponibilité d'office pour raison de santé (avec indemnisation par le site, au titre du régime de coordination : [décret n°60-58 du 11 janvier 1960](#)) ; dans cette position, l'agent n'acquiert ni de droit à la retraite ni de droit à l'avancement.
- soit reclassé à sa demande dans un autre emploi (avis du comité médical) ;
- soit mis en retraite pour raisons de santé, dès lors que l'inaptitude définitive a été reconnue par la commission de réforme, sous réserve de l'accord de la Caisse Nationale des Retraites des Agents des Collectivités Locales (C.N.R.A.C.L.).

Après épuisement de ses droits à congés statutaires, l'agent **stagiaire** qui ne peut reprendre son travail est **licencié et affilié à titre rétroactif au régime général de la sécurité sociale en ce qui concerne l'assurance vieillesse** (stagiaires invalides). Les prestations en espèces de l'assurance invalidité lui seront versées par l'établissement qui en obtiendra le remboursement auprès de la Caisse Nationale des Retraites des Agents des Collectivités Locales (C.N.R.A.C.L.).

## **ABSENCES POUR CONGES DE MALADIE**

Après épuisement de ses droits à congés statutaires, l'agent **contractuel de droit public** qui ne peut reprendre son travail est licencié. Sa situation est examinée par le régime général de la sécurité sociale.

### **Important**

L'agent contractuel de droit public licencié pour inaptitude physique perçoit une indemnité de licenciement.

## **2. Congé de longue maladie - Congé de grave maladie (contractuel)**

### ***a. Textes législatifs et réglementaires***

- [Loi n° 86-33 du 9 janvier 1986](#) notamment art 41 (3°) et art. 46 (5° alinéa)
- [Décret n°88-386 du 19 avril 1988](#) modifié relatif aux conditions d'aptitude physique et aux congés de maladie des agents de la FPH
- Article 11 du [décret n° 91-155 du 6 février 1991](#) relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels
- [Arrêté du 14 mars 1986](#) modifié relatif à la liste des maladies donnant droit à l'octroi de congés de longue maladie
- [Lettre circulaire n°1026 DH/8D du 20 juin 1986](#) relative au mi-temps thérapeutique pour les agents exerçant leurs fonctions à temps partiel

### ***b. Bénéficiaires***

L'agent titulaire ou stagiaire en position d'activité rémunérée, peut-être reconnu en congé de longue maladie.

Après 3 ans de services effectifs continus au sein de l'AP-HP, **l'agent contractuel** de droit public peut bénéficier d'un congé de grave maladie.

### ***c. - Définition***

La liste des affections ouvrant droit à un congé de longue maladie fait l'objet d'un arrêté publié au Journal officiel.

### ***d. Procédure***

**Avant la fin des 3 mois consécutifs d'arrêts de maladie**, le comité médical doit être saisi par la D.R.H. L'agent doit faire parvenir une demande écrite à la D.R.H. accompagnée d'un certificat médical délivré par le médecin traitant, indiquant que l'agent est susceptible de bénéficier d'un congé de longue maladie.

## **ABSENCES POUR CONGES DE MALADIE**

Après étude du dossier par le spécialiste compétent, **le comité médical émet un avis. Cet avis donne lieu à une décision administrative prise par l'autorité ayant pouvoir de nomination.**

### ***e. Durée du congé de longue maladie (titulaire ou stagiaire)***

Le congé de longue maladie peut **être accordé ou renouvelé pour une période de 3 à 6 mois à la demande de l'intéressé**. La durée maximale du congé de longue maladie est de 3 ans (**1 an de plein traitement et 2 ans de demi-traitement**).

Pour pouvoir bénéficier **à nouveau** d'un **congé de grave maladie**, l'agent doit **avoir repris son activité pendant au moins 1 an**.

### ***f. Durée du congé de grave maladie (contractuel de droit public)***

Après **3 ans de services effectifs de façon continue**, l'agent contractuel de droit public peut bénéficier d'un **congé de grave maladie**. Ce congé est accordé par le comité médical pour une période de **3 à 6 mois à la demande de l'intéressé**. La durée maximale du congé de grave maladie est de 3 ans (**1 an de plein traitement et 2 ans de demi-traitement**).

Pour pouvoir bénéficier **à nouveau** d'un **congé de grave maladie**, l'agent doit **avoir repris son activité pendant au moins 1 an**.

### ***g. Contrôle durant le congé de longue maladie ou de grave maladie***

L'agent doit se soumettre aux visites de contrôles assurées par le comité médical, sous peine de faire l'objet d'une **suspension de rémunération**. Le temps pendant lequel la rémunération est suspendue est comptabilisé au titre du congé longue maladie accordée par période de 3 à 6 mois.

Sauf s'il s'agit d'une activité ordonnée et contrôlée médicalement au titre de la réadaptation sociale, l'agent a **l'interdiction d'accomplir un travail rémunéré** durant un congé de longue maladie. Aussi, l'administration vérifie que l'agent n'exerce aucune activité interdite ; au cas où ce contrôle révèle que l'agent exerce une activité non autorisée, la rémunération est suspendue. Si l'infraction constatée date de plus d'un mois, l'administration peut exiger le remboursement des traitements perçus indûment.

L'agent en congé de longue maladie, disposant d'un **logement dans le site**, peut être invité par le directeur à libérer son appartement afin de permettre à la direction d'assurer le bon fonctionnement du service (*article 26 (5ème alinéa) du décret du 19/04/88 modifié*).

### ***h. Reprise***

**INFORMATION : après 12 mois d'arrêts consécutifs** (durant un congé de longue maladie ou de grave maladie), il convient de faire procéder à une visite auprès du médecin du travail, en vue d'une éventuelle reprise, ou une adaptation du poste de travail.

## **ABSENCES POUR CONGES DE MALADIE**

Le comité médical peut suggérer la reprise sur un poste aménagé. Avant sa reprise effective, l'agent doit recueillir l'avis d'aptitude au poste délivré par le médecin du travail.

### ***i. Reprise à temps partiel thérapeutique***

Voir la rubrique spécifique, chapitre 4.

### ***j. Inaptitude à la reprise à plein temps***

Lorsque l'agent ne peut plus bénéficier du régime du temps partiel thérapeutique alors que la reprise à plein temps s'avère délicate, le comité médical peut formuler une recommandation afin que l'agent reprenne ses fonctions à temps partiel. **Dans le cas où l'agent reprend effectivement à temps partiel, le traitement est versé selon la quotité de travail réellement effectuée.**

Ce dernier peut être également affecté dans un service moins pénible lorsque subsiste une incapacité permanente partielle.

### ***k. Congés annuels***

En cas de décès ou de cessation définitive d'activité, les jours de congé annuel dont l'agent n'a pu bénéficier en raison de son décès ou d'une maladie, d'un accident de travail ou d'une maladie professionnelle font l'objet d'une indemnisation.

### ***l. Inaptitude définitive aux fonctions***

L'avis d'inaptitude définitive aux fonctions émis par le médecin du travail doit être confirmé par le médecin **agréé**.

L'agent **titulaire**, qui ne peut reprendre son service est soit reclassé à sa demande, soit mis en disponibilité d'office (maladie sécurité sociale avec indemnisation par le site), soit s'il est reconnu définitivement inapte, admis à la retraite, après avis de la commission de réforme, sous réserve de l'accord de la Caisse des Dépôts et Consignations.

## **IMPORTANT**

Durant la disponibilité d'office indemnisée par le site, l'agent n'acquiert ni de droit à la retraite ni de droit à l'avancement.

L'agent **stagiaire**, qui ne peut reprendre son service est licencié, sauf s'il a la qualité de fonctionnaire dans un autre corps. Les stagiaires invalides peuvent bénéficier soit d'une pension, soit d'une rente d'invalidité. Ces pensions et rentes sont liquidées et payées par le site employeur, puis remboursées à celui-ci sur sa demande par la C.N.R.A.C.L.

Après épuisement de ses droits à congés statutaires, l'agent **contractuel de droit public** qui ne peut reprendre son travail est licencié. Sa situation est examinée par le régime général de la sécurité sociale.

## IMPORTANT

L'agent contractuel de droit public licencié pour inaptitude physique perçoit une indemnité de licenciement.

### 3. Congé de longue durée

#### *a. Textes législatifs et réglementaires*

- [Loi n° 86-33 du 9 janvier 1986](#) notamment art 41 (4°) et art. 46 (5° alinéa)
- [Décret n°88-386 du 19 avril 1988](#) modifié relatif aux conditions d'aptitude physique et aux congés de maladie des agents de la fonction publique hospitalière
- [Décret n° 91-155 du 6/02/91](#) relatif aux dispositions applicables aux agents contractuels
- [Décret n° 2011-1245 du 5 octobre 2011](#) relatif à l'extension du bénéfice du maintien du demi-traitement à l'expiration des droits statutaires à congé de maladie, de longue maladie ou de longue durée des agents de la fonction publique de l'Etat, de la fonction publique territoriale et de la fonction publique hospitalière
- [Lettre circulaire DH/FH1 n°5387 du 6 mars 1996](#) relative aux congés de maladie intervenant au cours d'une période de mi-temps thérapeutique pour les agents de la fonction publique

#### *b. Bénéficiaires*

Les agents titulaires et stagiaires.

#### *c. Maladies ouvrant droit au congé de longue durée*

Tuberculose, maladie mentale, affection cancéreuse, poliomyélite, déficit immunitaire grave et acquis.

#### *d. Organisme compétent*

Le comité médical saisi par l'intéressé ou l'employeur émet un avis. La décision administrative appartient au directeur.

En cas de contestation de l'avis par le directeur ou par l'agent, l'avis du comité médical est soumis pour avis au comité médical supérieur.

#### *e. Procédure*

**Avant la fin des 3 mois consécutifs d'arrêts de maladie**, le comité médical doit être saisi par la D.R.H. L'agent doit faire parvenir une demande écrite à la D.R.H. accompagnée d'un certificat médical délivré par le médecin traitant, indiquant que l'agent est susceptible de bénéficier d'un congé de longue durée.

## **ABSENCES POUR CONGES DE MALADIE**

Après étude du dossier par le spécialiste compétent, **le comité médical émet un avis**. Cet avis est transmis à la D.R.H. du site qui prend une décision administrative et en informe l'intéressé en lui précisant ses droits en matière de recours.

Le congé de longue durée ne peut être inférieur à **3 mois**, il est accordé et renouvelé par périodes maximales de 6 mois. **Le congé de longue durée ne peut excéder 5 ans, par affection.**

Toutefois, s'il fait suite à **une maladie contractée dans l'exercice de ses fonctions, la durée peut être de 8 ans** (5 ans à plein traitement et 3 ans à demi traitement).

**Remarque :** l'agent en congé de longue durée peut être remplacé dans son emploi.

**Un agent à temps partiel ne retrouve ses droits à temps plein qu'à l'issue de la période à temps partiel.**

Le Conseil d'État a jugé que l'avis émis par le comité médical sur l'imputabilité au service d'une maladie ayant entraîné un congé de longue durée, lie l'Administration (C.E., 14/06/95, Lemarquis n° 143428).

**Lorsque l'agent souffre de 2 affections se rapportant au même groupe d'affections, il ne peut prétendre qu'à un congé de longue durée d'une période de 5 ans ou de 8 ans si une des maladies est imputable au service.**

### ***f. Contrôle durant le congé de longue durée***

L'agent doit se soumettre aux visites de contrôle assurées par le comité médical, sous peine de faire l'objet d'une **suspension de rémunération**. Le temps pendant lequel la rémunération est suspendue est comptabilisé au titre du congé de longue durée accordé par période de 3 à 6 mois.

A l'expiration de chaque période de congé et à l'occasion de chaque demande de renouvellement, l'intéressé doit produire toutes les justifications prévues.

**Le refus** répété et injustifié de s'y soumettre peut entraîner, en cas de rechute, **la perte du bénéfice du congé de longue durée**.

Sauf s'il s'agit d'une activité ordonnée et contrôlée médicalement au titre de la réadaptation sociale, l'agent a l'interdiction d'accomplir un travail rémunéré durant un congé de longue durée. Aussi, **l'administration vérifie que l'agent n'exerce aucune activité interdite** ; au cas où ce contrôle révèle que l'agent n'exerce aucune activité non autorisée, la rémunération est suspendue. Si l'infraction constatée date de plus d'un mois, **l'administration peut exiger le remboursement des traitements versés**.

L'agent en congé de longue durée, disposant d'un **logement dans le site**, peut être invité par le directeur à libérer son appartement afin de permettre à la direction d'assurer le bon fonctionnement du service (*article 26 (5ème alinéa) du décret du 19/04/88 modifié*).

## **ABSENCES POUR CONGES DE MALADIE**

### ***g. Aptitude à la reprise***

**Après 12 mois d'arrêts consécutifs** (durant un congé de longue durée), il convient de faire procéder à une visite auprès du médecin du travail, en vue d'une éventuelle reprise, voir une adaptation du poste de travail.

Le comité médical doit être saisi avant l'expiration du congé de longue durée et donner son avis sur la réintégration. L'agent peut être réintégré en surnombre.

Le comité médical peut suggérer la reprise sur un poste aménagé. Avant sa reprise effective, l'agent doit recueillir l'avis d'aptitude au poste délivré par le médecin du travail.

### ***h. Reprise à temps partiel thérapeutique***

Voir la rubrique spécifique, chapitre 4.

### ***i. Inaptitude à la reprise à plein temps***

Lorsque l'agent ne peut plus bénéficier du régime du temps partiel thérapeutique alors que la reprise à temps plein s'avère délicate, le comité médical peut formuler une recommandation afin que l'agent reprenne ses fonctions à temps partiel. **Dans ce cas où l'agent reprend effectivement à temps partiel, le traitement est versé selon la quotité de travail réellement effectuée.**

Ce dernier peut également être affecté dans un service moins pénible lorsque subsiste une incapacité permanente partielle.

### ***j. Congés annuels***

En cas de décès ou de cessation définitive d'activité, les jours de congé annuel dont l'agent n'a pu bénéficier en raison de son décès ou d'une maladie, d'un accident de travail ou d'une maladie professionnelle font l'objet d'une indemnisation.

### ***k. Inaptitude définitive aux fonctions***

L'avis d'inaptitude définitive aux fonctions émis par le médecin du travail doit être confirmé par le médecin agréé.

## **Remarques**

L'agent **titulaire**, qui ne peut reprendre son service est soit reclassé à sa demande, soit mis en disponibilité d'office\* (maladie sécurité sociale avec indemnisation par le site), soit s'il est reconnu définitivement inapte, admis à la retraite, après avis de la commission de réforme, sous réserve de l'accord de la Caisse des Dépôts et Consignations.

Durant la disponibilité d'office, l'agent n'acquiert pas ni de droit à la retraite ni de droit à l'avancement.

## **ABSENCES POUR CONGES DE MALADIE**

L'agent **stagiaire**, qui ne peut reprendre son service est licencié, sauf s'il a la qualité de fonctionnaire dans un autre corps. Les stagiaires invalides peuvent bénéficier soit d'une pension, soit d'une rente d'invalidité. Ces pensions et rentes sont liquidées et payées par le site employeur, puis remboursées à celui-ci sur sa demande par la C.N.R.A.C.L.

### **4. Reprise à temps partiel thérapeutique**

#### ***a. Textes législatifs et réglementaires***

- [Loi n° 86-33 du 9 janvier 1986](#) article 41-1
- [Circulaire du 15 mai 2018](#) relative au temps partiel pour raison thérapeutique dans la fonction publique
- [Note D2015-200 du 12 janvier 2015](#) relative à la gestion du temps partiel pour raison thérapeutique

#### ***b. Bénéficiaires***

L'agent titulaire ou stagiaire en position d'activité rémunérée ou de détachement (incluant la position normale d'activité et la mise à disposition).

#### ***c. Définition***

Le temps partiel thérapeutique peut être accordé après un congé de maladie, un congé de longue maladie, un congé de longue durée ou un congé pour invalidité temporaire imputable au service :

- Soit parce que la reprise des fonctions à temps partiel est reconnue comme étant de nature à favoriser l'amélioration de l'état de santé de l'intéressé
- Soit parce que l'intéressé doit faire l'objet d'une rééducation ou d'une réadaptation professionnelle pour retrouver un emploi compatible avec son état de santé

Aucune durée minimale d'arrêt de travail continu n'est exigée préalablement à l'octroi du temps partiel thérapeutique : le fonctionnaire peut donc bénéficier de ce dispositif dès lors qu'il a bénéficié d'un jour d'arrêt de travail pour raisons de santé.

#### ***d. Procédure***

L'agent titulaire ou stagiaire doit présenter sa demande par courrier auprès de sa DRH, en y joignant le certificat médical émanant de son médecin traitant ou d'un spécialiste. Cette demande sera soumise pour avis au comité médical.

Au terme de la période de temps partiel thérapeutique, le fonctionnaire reprend son service à temps plein sans qu'il soit besoin de solliciter l'avis du comité médical.

## **ABSENCES POUR CONGES DE MALADIE**

Si le fonctionnaire ne peut reprendre le service à temps plein, et qu'il a épuisé ses droits à temps partiel thérapeutique, il peut solliciter un temps partiel sur autorisation ou de droit, par exemple s'il justifie être en situation de handicap.

S'il ne peut reprendre ses fonctions à temps complet ou partiel et qu'il est reconnu inapte temporairement ou définitivement à exercer ses fonctions, il peut demander à bénéficier, en application de l'article 71 de la loi n°86-33 du 9 janvier 1986, d'une adaptation de son poste de travail ou d'un changement de poste, ou le cas échéant, d'un reclassement dans un emploi d'un autre corps dans les conditions fixées par le décret n°86-33 du 9 janvier 1986.

### ***e. Durée et quotité du temps partiel thérapeutique***

Après un congé de maladie ordinaire, un congé de longue maladie ou un congé de longue durée, le temps partiel thérapeutique est accordé par période de 3 mois, renouvelable dans la limite d'un an par affection.

Après un congé pour invalidité temporaire imputable au service, il est accordé par période allant jusqu'à 6 mois pour une durée maximale totale d'un an.

Les quotités de travail à temps partiel thérapeutique sont identiques à celles prévues pour le temps partiel sur autorisation, soit : 50 %, 60 %, 70 %, 75 %, 80 % ou 90 % de la durée hebdomadaire de service des agents à temps plein exerçant les mêmes fonctions.

L'agent autorisé à travailler à temps partiel pour raison thérapeutique perçoit l'intégralité de son traitement. L'agent qui, préalablement à l'attribution d'un temps partiel thérapeutique, travaillait à temps partiel est rétabli à temps plein pour la durée de son temps partiel thérapeutique, sauf demande contraire de sa part.

### **Remarques**

Les services accomplis, par un **agent stagiaire** bénéficiant d'un temps partiel thérapeutique, **doivent être comptés au titre du temps partiel** pour la durée du stage d'un an préalable à la titularisation, car il s'agit d'une période d'évaluation. Il devra alors effectuer un complément de stage.

**L'agent contractuel** de droit public **ne peut pas bénéficier du temps partiel thérapeutique**. Cependant, le médecin-conseil de la sécurité sociale peut proposer une reprise à temps partiel pour raisons thérapeutique pendant une durée définie, sous réserve de l'avis conforme du médecin du travail.

### ***f. Congé annuel ou arrêt pour raison de santé durant le temps partiel thérapeutique***

Le temps partiel thérapeutique est accordé au titre d'une affection.

Si l'agent désire prendre des congés annuels au cours de la période de temps partiel thérapeutique, ceux-ci s'imputent sur la période accordée sans la prolonger.

## ***ABSENCES POUR CONGES DE MALADIE***

Lorsque le fonctionnaire est placé en congé, de quelque nature que ce soit - sauf congé de maternité, de paternité et congé pour adoption qui suspendent l'autorisation de travailler à temps partiel -, la période en cours de temps partiel thérapeutique n'est ni suspendue, ni interrompue et prend fin à son terme normal ; en revanche, les droits au renouvellement de cette période de temps partiel thérapeutique demeurent à l'issue de ce congé.

Les droits à congé annuel et des jours accordés au titre de la réduction du temps de travail d'un fonctionnaire en temps partiel thérapeutique sont déterminés selon les mêmes règles que ceux d'un agent en temps de partiel de droit commun.

# CHAPITRE 5 : ABSENCES POUR ACCIDENT DE SERVICE OU DU TRAVAIL



# ABSENCES POUR ACCIDENT DE SERVICE OU DU TRAVAIL

## 1. Textes législatifs et réglementaires

- [Loi n°86-33 du 9 janvier 1986 position statutaire relative à la FPH - art. 41 \(2°\) – art. 41.1](#)
- [Décret n° 60-58 du 11 janvier 1960](#) relatif au régime de coordination
- [Décret n° 88-386 du 19 avril 1988](#) relatif aux conditions d'aptitude physique et aux congés de maladie des agents de la FPH
- [Décret n° 91-155 du 6/02/91](#) relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels
- [Décret n° 99-323 du 27/04/99](#) relatif aux procédures de reconnaissance du caractère professionnel des AT et MP [...]
- [Arrêté interministériel du 25 septembre 1957](#) autorisant l'administration générale de l'AP-HP à assumer la charge de la réparation totale des AT et des MP
- [Arrêté du 5 juin 1998](#) relatif aux commissions de réforme
- Circulaire ministérielle n° 89-1711 du 30/01/89
- [Lettre circulaire DH/FH1 n°3860 du 4 décembre 1995](#) relative à la réglementation applicable en matière d'accident de service
- [Note A.P.-H.P. n° 91-337 du 10 juin 1991](#) relative au registre d'inscription des accidents du travail bénins
- [Note AP-HP n°PHS/13-97 du 15 septembre 1997](#) relative aux accidents de service-saisine de la commission de réforme
- [Note PHS/JPB/CG/11-99 du 26 février 1999](#) gestion des AT des agents contractuels
- [Note PHS/JPB/CG/99-09 du 10 mars 1999](#) relative à la prise en charge des frais)
- [Note PHS/JPB/CG/99-49 du 17 décembre 1999](#) relative aux délais d'instruction AT contractuels
- [Note PHS/JPB/17-2002 du 9 avril 2002](#) relative aux autorisations de reprise d'un travail léger sur la base d'un mi-temps
- [Note D2003-126 du 24 février 2003](#) point sur la gestion administrative des accidents de service
- [Note D2009-9635 du 30 décembre 2009](#) relative à la gestion des AT et MP des agents contractuels de droit public rémunérés par l'AP-HP
- [Note D2012-1350 du 28 février 2012](#) relative aux dossiers d'imputabilité des accidents de service

## 2. Bénéficiaires :

Les agents titulaires, stagiaires et contractuels de droit public.

## 3. Accident de service (agent titulaire et stagiaire)

### a. Définition

Un fonctionnaire peut être victime d'un **accident de service**, survenu dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de ses fonctions (accident du travail ou de trajet).

L'accident de service ne doit pas se produire à une heure complètement anormale par rapport au commencement ou à la fin du travail. **Il incombe à la victime d'apporter les preuves nécessaires.**

## **ABSENCES POUR ACCIDENT DE SERVICE OU DU TRAVAIL**

Un accident dû à **une faute sans lien avec le service** ne peut être reconnu comme accident de service.

Est considéré comme accident de service (à l'occasion de l'exercice de ses fonctions), l'accident survenu **durant le trajet** de l'aller et du retour entre la résidence et le lieu de travail. La résidence doit avoir un caractère de stabilité. L'agent ne doit pas se détourner de son trajet habituel pour un motif personnel. Le trajet doit être direct.

Lorsqu'il est extérieur à l'établissement, le lieu de repas (restaurant, café, snack) doit présenter un caractère de **régularité** pour permettre la reconnaissance au titre d'un accident de service (à l'occasion de l'exercice de ses fonctions).

### **La définition de l'accident de service prend en compte :**

- Le lieu et heure de l'accident
- L'activité exercée au moment de l'accident
- Le lien de causalité entre le trouble subi par l'agent et ses fonctions

## **4. Accident du travail (agent contractuel de droit public)**

### **a. Définition**

Selon l'article L. 411 du Code de la sécurité sociale : "*est considéré comme un accident du travail, quelle qu'en soit la cause, l'accident survenu par le fait ou à l'occasion du travail à toute personne salariée ou travaillant, à quelque titre ou en quelque lieu que ce soit, pour un ou plusieurs employeurs ou chefs de service*".

L'**accident de trajet** doit survenir au cours de l'aller et du retour entre la résidence et le lieu de travail. La résidence doit avoir un caractère de stabilité. Le trajet doit être direct. L'accident du travail ne doit pas se produire à une heure complètement anormale par rapport au début ou à la fin du travail. Il incombe à la victime d'apporter les preuves nécessaires.

La **présomption d'imputabilité** joue automatiquement si la victime apporte la preuve que l'accident est bien survenu au temps et au lieu de travail.

## **5. Inscription de l'accident sur le registre des accidents bénins**

Ce registre a reçu l'agrément de la Caisse régionale d'assurance maladie (C.R.A.M.) et a été validé par le CHSCT central lors de sa séance du 22/11/90.

L'inscription des accidents de service ou du travail sur ce registre préserve systématiquement les droits de la victime (titulaire, stagiaire, contractuel de droit public, personnel non médical (PNM), personnel médical (PM) en cas de modification ultérieure de sa santé en lien direct avec l'accident.

## **ABSENCES POUR ACCIDENT DE SERVICE OU DU TRAVAIL**

Ce registre doit être accessible en permanence à tout le personnel, quelles que soient la situation géographique et la période de travail à laquelle l'agent souhaite entreprendre la démarche d'inscription.

### **IMPORTANT**

Seuls les accidents n'entraînant aucun arrêt immédiat, et pas de prise en charge financière des frais médicaux doivent y être inscrits.

Cette procédure doit être recommandée pour les accidents à caractère bénin, car elle allège la gestion des dossiers tout en préservant les droits des victimes et ceux de l'institution. Il est inutile d'inscrire le même jour l'accident sur le registre et d'établir une déclaration d'accident (imprimé A. 572).

### **REMARQUES**

**AT sans arrêt, ni soin :** inscription registre AT bénins.

En cas d'aggravation, les éléments inscrits sont reproduits sur la déclaration d'accident du travail auprès de la D.R.H. (imprimé A.572).

**AT avec arrêt et/ou soins :** nécessité d'établir une déclaration de l'accident à la D.R.H. (imprimé A.572).

Les feuillets jaunes du registre doivent parvenir sans délai à la D.R.H. et les feuillets roses au médecin du travail. Le médecin du travail tient un état chronologique des accidents du travail.

Lorsque l'accident concerne un(e) salarié(e) d'une entreprise extérieure, l'inscription sur le registre vaut uniquement information pour la direction du site. **Il appartient à la victime de déclarer l'accident à son employeur**, selon les règles en vigueur, afin de préserver ses droits à réparation.

Lorsque l'accident concerne un(e) salarié(e) d'une entreprise de travail temporaire, l'inscription sur le registre engage le site utilisateur à établir une déclaration (imprimé Cerfa) destinée à l'entreprise de travail temporaire, puis à communiquer cette déclaration en L.R.A.R. au service chargé de la prévention à la C.R.A.M., ainsi qu'à l'inspecteur du travail.

Le 15 janvier de chaque année, il est indispensable d'adresser uniquement les feuillets jaunes concernant les A.T. assurés par les C.P.A.M. (étudiants, contrats aidés, contractuels de droit privé ...), classés par ordre chronologique, à la C.R.A.M.

Le non-respect de cette disposition peut porter préjudice à la victime et à l'AP-HP. "GIPSIE A.T." édite chaque année la liste des personnes concernées par site.

## **6. Gestion administrative du dossier**

Il est conseillé à un agent victime d'un accident de service, du travail ou de trajet nécessitant un arrêt de travail et/ou des soins d'effectuer sa **déclaration** au bureau de la gestion du personnel de la D.R.H. dans les 48 heures.

## **ABSENCES POUR ACCIDENT DE SERVICE OU DU TRAVAIL**

Toutefois, ce délai n'est pas opposable pour un agent titulaire ou stagiaire.

### **Délivrance des triptyques**

**La déclaration d'un accident qui nécessite un arrêt de travail et /ou des soins entraîne systématiquement la délivrance des triptyques.** Celle-ci ne constitue pas la reconnaissance de l'accident.

Afin de faciliter le traitement de la prise en charge administrative des dossiers par les gestionnaires, un **bordereau de suivi de gestion de reconnaissance de déclaration d'accident de service, du travail ou de trajet** (imprimé AP-HP A.578) a été créé. Il garantit les informations nécessaires à l'édition de la **décision administrative**.

#### ***a. Reconnaissance de l'imputabilité au service (agent titulaire ou stagiaire)***

Après enquête administrative, lorsque le **doute sur l'imputabilité au service** persiste, il convient de transmettre l'intégralité des documents relatifs à l'accident, au **secrétariat de la commission de réforme, avant de prendre toute décision administrative**.

L'agent est alors placé en **congé de maladie ordinaire** dans l'attente de la décision administrative.

### **Remarques**

Le lien entre l'accident et le service est établi si la lésion est jugée occasionnée de façon directe, certaine et déterminante par l'activité exercée.

La jurisprudence prévoit qu'"**un faisceau de présomptions graves, précises et concordantes permet d'établir le rapport de cause à effet entre les fonctions exercées et la maladie**" (C.E., 30 juin 1995, CDC c/ Bedez).

### **Exemples d'imputabilité**

Les circonstances de temps et de lieu permettent d'établir l'accident de service nonobstant l'avis contraire de la commission de réforme : ainsi, est reconnu imputable au service un lumbago dont les prodromes furent ressentis pendant le service. "Eu égard aux circonstances de temps et de lieu" le jugement rappelle que les douleurs vives ressenties pendant le service étayent l'accident de service malgré la fragilité dorsale de l'agent (CAA de Paris, Maison de retraite de Bray-sur-Seine, 9 mars 2000, n° 97PA01641).

Par contre l'imputabilité d'une rechute à l'accident initial de service ne se présume pas (TA de Paris, Marc C., 18 juin 1997, req. N° 9211767/5). De même, un malaise pendant le trajet est considéré comme un accident de service et permet de bénéficier d'une ATI (CAA de Lyon, Mlle Meli, 19 septembre 1997, n° 95LY01647) ainsi qu'une chute dans l'enceinte de l'administration au moment de la reprise du service (CE, n° 124622 du 30 juin 1995, M. Gervasoni).

Une chute à l'intérieur de sa propriété, nonobstant le fait qu'elle ait pu avoir lieu en allant prendre son service, ne saurait être un accident de service (CAA de Paris, AP-HP/Dame Bécassé, 26 janvier

## **ABSENCES POUR ACCIDENT DE SERVICE OU DU TRAVAIL**

1999, n° 96PA00999). L'autorisation d'absence pour participer à un tournoi sportif ne permet pas de qualifier l'accident survenu au cours dudit tournoi sportif, d'accident imputable au service et de ce fait, n'autorise pas une allocation temporaire d'invalidité (ATI) malgré l'avis favorable de la commission départementale de réforme (CAA de Marseille, M.Salel, 28 novembre 1998, n°96MA01975).

Le fait que l'accident survienne sur le lieu et pendant les heures de travail ne présume pas forcément de l'imputabilité au service ; l'accident ne doit, en effet, pas être dépourvu de tout lien avec le service.

Un accident de service (trajet) peut être reconnu à un agent en congé (RH, RS, RC, maladie, accident du travail (AT), maladie contractée dans l'exercice des fonctions (MCEF), maternité...) qui répond à une convocation de la direction.

### ***b. Reconnaissance du caractère professionnel (agent contractuel de droit public)***

Depuis 1957, **l'AP-HP est autorisée à assumer la charge de la réparation totale des accidents du travail et des maladies professionnelles pour son personnel non titulaire** relevant du Livre IV du C.S.S.

Les caisses primaires d'assurance maladie n'interviennent pas dans cette gestion.

La notion de la **présomption d'imputabilité** s'applique aux accidents dont sont victimes les agents contractuels de droit public.

#### **Important :**

Le directeur du site dispose d'un **délai d'instruction de 30 jours maximum** à compter de la **réception de la déclaration** pour statuer sur le caractère professionnel de l'accident. Dans le cadre d'une **enquête complémentaire**, ce délai peut être augmenté de **deux mois** à condition d'en avoir avisé préalablement la victime, ou ses ayants droit, en **L.R.A.R.**

Après enquête administrative, lorsque le **doute sur le caractère professionnel** d'un accident persiste, il convient de transmettre l'intégralité des pièces du dossier, au **chef du Département Prévention et Santé au Travail - Bureau 300-A, avant de prendre toute décision**. La "commission administrative" créée à cet effet émettra un avis compte tenu de la réglementation et de la jurisprudence de la Cour de cassation sociale.

L'agent est alors placé en **congé de maladie ordinaire** dans l'attente de la décision administrative, qui doit impérativement être prise dans le délai imparti et notifié à l'agent avec les voies et délais de recours.

## 7. Avis médical et contre-visites durant le congé

Voir Chapitre n° 6 - Fiche n° 1 (E) : **contrôle des arrêts de maladie**

L'agent doit se soumettre aux contre-visites médicales sous peine de la suspension de sa rémunération. Au vu du certificat *médical*, le médecin **agréé** donne un avis sur les signes pathologiques en relation avec l'accident.

Il n'y a pas d'effet rétroactif à la date de la contre-visite médicale (C.E., 16/11/92, Ministère Economie Finances et privatisation).

Le médecin **agréé** émet un avis. La décision administrative relève de la compétence de la D.R.H.

## 8. Décision administrative

Dans tous les cas, la décision administrative appartient au directeur qui doit la notifier à l'intéressé, en lui indiquant les voies de recours (*recours gracieux* et *recours contentieux*).

### Remarque :

Pour les agents titulaires ou stagiaires, il appartient au Directeur de prendre une décision suite à l'avis émis par la Commission de réforme. L'administration n'est jamais liée par l'avis de la Commission de réforme.

## 9. Droits statutaires

A/ L'agent **titulaire** peut être placé en congé pour accident de service jusqu'à la guérison complète, la consolidation de la blessure ou le décès.

B/ L'agent **stagiaire** peut être placé en congé pour accident de service pendant **une durée limitée à cinq ans**.

Durant ce congé, l'agent titulaire et l'agent stagiaire perçoivent l'intégralité de leur traitement.

C/ Durant son contrat, l'agent **contractuel de droit public** peut être placé, en congé pour accident de travail :

- Dès l'entrée en fonctions : plein traitement pendant 1 mois
- Après 1 an de service : plein traitement pendant 2 mois
- Après 3 ans de service : plein traitement pendant 3 mois

A l'expiration de la période du plein traitement, l'établissement verse à l'intéressé **80 % de son traitement** pendant toute la période d'incapacité de travail jusqu'à la guérison complète, la consolidation de la blessure ou le décès, après avis du médecin agréé.

## **ABSENCES POUR ACCIDENT DE SERVICE OU DU TRAVAIL**

En cas de **prolongation ou de rechute** (y compris au-delà des termes du contrat et sous réserve de l'avis du médecin agréé), cette prise en charge ne donne pas lieu à la rédaction d'un avenant au contrat initial.

### **10. Aptitude à la reprise**

Un examen de pré-reprise peut être organisé dans les conditions prévues aux articles R. 4624-20 à R. 4624-21 du Code du travail. En tout état de cause, l'examen de reprise est organisé dans un délai de huit jours à compter de la reprise du travail par l'agent.

Elle a lieu (article [R4626-29](#)) :

1° Après un congé de maternité

2° Après une absence pour cause de maladie professionnelle

3° Après une absence d'au moins trente jours pour cause d'accident du travail, de maladie ou d'accident non professionnel ou, à l'initiative du médecin du travail, pour une absence d'une durée inférieure à trente jours

### **11. Reprise à temps partiel thérapeutique**

Voir rubrique **temps partiel thérapeutique** du chapitre 4.

### **12. Incapacité permanente partielle (I.P.P.)**

L'incapacité permanente partielle correspond à l'évaluation des séquelles subsistant après la consolidation de l'état médical de l'agent et réduisant sa validité.

Cette évaluation relève de la compétence du médecin agréé (médecin de contrôle).

En application d'un barème indicatif d'invalidité, le taux de l'I.P.P. peut ouvrir droit, selon la qualité de l'agent au versement d'une allocation temporaire d'invalidité, ou d'un capital ou d'une rente.

L'agent **titulaire** victime d'un accident de service dispose d'un **délai d'un an**, à compter de la date de consolidation pour faire une demande d'allocation temporaire d'invalidité (A.T.I.) en réparation forfaitaire.

L'agent **contractuel** dispose d'un **délai de 2 ans** pour présenter une demande d'indemnisation au titre de l'I.P.P. (capital = taux < à 10 %, ou rente = taux > à 10 %).

### **13. Jours fériés**

Les jours fériés qui surviennent pendant le congé pour accident de service ou du travail ne donnent lieu à aucune récupération.

### **14. Inaptitude définitive aux fonctions**

L'avis d'inaptitude définitive aux fonctions émis par le médecin du travail doit être confirmé par le médecin **agréé**.

#### **Remarques**

L'agent titulaire, qui ne peut reprendre son service est soit reclassé à sa demande, soit mis en disponibilité d'office (maladie sécurité sociale avec indemnisation par le site), soit s'il est reconnu définitivement inapte, admis à la retraite, après avis de la commission de réforme, sous réserve de l'accord de la Caisse des Dépôts et Consignations.

L'agent titulaire admis à la retraite pour raisons de santé en raison de son inaptitude définitive à la reprise des fonctions, ne peut prétendre à ses congés annuels, ni au paiement de ceux-ci.

#### **Reclassement administratif (titulaire)**

Après l'avis du médecin du travail, l'accord écrit de l'agent et l'accord du directeur pour l'affectation sur un poste budgétaire vacant, le dossier doit être transmis pour avis au Comité médical.

L'agent stagiaire, qui ne peut reprendre son service est licencié, sauf s'il a la qualité de fonctionnaire dans un autre corps. Les stagiaires invalides peuvent bénéficier soit d'une pension, soit d'une rente d'invalidité. Ces pensions et rentes sont liquidées et payées par le site employeur, puis remboursées à celui-ci sur sa demande par la C.N.R.A.C.L.

L'agent contractuel de droit public, qui ne peut reprendre son service est licencié pour inaptitude physique, et perçoit une indemnité de licenciement, versée par le site.

### **15. Prise en charge des frais consécutifs à un A.T.**

L'agent titulaire, stagiaire ou contractuel a droit à la prise en charge des frais directement entraînés par un accident de service ou du travail, même après sa cessation de fonctions (mise en retraite ou fin de contrat).

#### **IMPORTANT**

En cas de changement d'établissement, **la responsabilité de l'établissement d'origine ne s'éteint pas**. Le nouvel établissement peut solliciter le remboursement des traitements et des primes maintenus au fonctionnaire au titre de l'accident.

Cette disposition s'applique également en cas de détachement et d'intégration.

### **16. Décès suite à un accident de service ou du travail**

Lorsque l'accident de service ou de travail entraîne le décès d'un agent en activité, il doit être enregistré dans "GIPSIE A.T." pour le versement du capital décès.

## ***ABSENCES POUR ACCIDENT DE SERVICE OU DU TRAVAIL***

### **IMPORTANT**

**Recouvrement des prestations servies aux agents victimes de préjudices corporels (R.P.V.P.C.)**  
*(guide de traitement des dossiers de R.P.V.P.C. - Direction des affaires juridiques).*

Lorsqu'un agent de l'AP-HP a subi un préjudice corporel à la suite d'un accident de la route (accident de trajet ou accident de droit commun), d'une agression, d'un acte involontaire ou d'une chute impliquant la responsabilité d'un tiers, le site d'affectation est amené à servir à cet agent (ou à ses ayants droit) plusieurs prestations (traitements, frais médicaux, frais d'hospitalisation, capital décès pour ses héritiers éventuels, etc.).

Les dispositions de l'article 41-2 de la loi du 9 janvier 1986 permettent à l'AP-HP de recouvrer tout ou partie de ces prestations auprès du tiers responsable ou de son assureur. Lorsqu'un tel événement survient, la D.R.H. est amenée à liquider la créance de l'AP-HP en vue de son recouvrement total ou partiel. En conséquence, il lui appartient de réunir de façon minutieuse et exhaustive tous les éléments permettant de justifier la réclamation de l'AP-HP.

Le suivi de cette procédure est actuellement assuré par le **Cabinet AFCM - 57 rue de Villiers - BP 170 - 92204 Neuilly-sur-Seine Cedex.**

# CHAPITRE 6 : ABSENCES POUR MALADIE CONTRACTEE DANS L'EXERCICE DE SES FONCTIONS



## 1. Textes législatifs et réglementaires

- [Loi n°86-33 du 9 janvier 1986 position statutaire relative à la FPH - art. 41 \(2°\) – art. 41.1](#)
- [Décret n°93-683 du 27 mars 1993](#) modifiant le code de la sécurité sociale
- [Arrêté du 5 juin 1998](#) relatif aux commissions de réforme des agents
- [Circulaire DSS/4B/97 n°194 du 17 mars 1997](#) concernant les modalités de saisine des comités régionaux de reconnaissance des maladies professionnelles [...]
- [Circulaire DSS/AT-MP/4 B n° 99-316 du 1er juin 1999](#) relative à l'application du décret n° 99-323 du 27 avril 1999 concernant les modalités de reconnaissance des AT et des MP
- [Note PHS/JPB/CG/99-09 du 10 mars 1999](#) relative à la prise en charge des frais relatifs à un accident (ou à une maladie contractée dans l'exercice des fonctions), reconnu imputable au service
- [Note PHS/JPB/48-99 du 8 décembre 1999](#) note complémentaire relative à la procédure de gestion de la prise en charge totale, partielle ou refus de prise en charge des frais relatifs à un accident de service ou à une maladie contractée dans l'exercice des fonctions

## 2. Bénéficiaires

Les agents titulaires, stagiaires et contractuels de droit public.

## 3. Définition

La constatation d'une "maladie contractée dans l'exercice des fonctions" (MCEF) nécessite un **lien de causalité entre la maladie et le service** (exposition habituelle à un risque). Cette notion regroupe :

### *a. La maladie professionnelle*

Maladie, désignée dans un tableau du code de la sécurité sociale (article L.461-2), directement causée par le travail habituel de la victime (agent titulaire, stagiaire ou contractuel de droit public).

Une maladie professionnelle est la conséquence directe de l'exposition plus ou moins prolongée d'un travailleur à un risque physique, clinique ou biologique et résulte des conditions dans lesquelles il exerce son activité professionnelle.

### *b. La maladie contractée en service*

Maladie non mentionnée dans un tableau, mais directement imputable à l'activité professionnelle habituelle de la victime (agent titulaire).

Cette reconnaissance n'ouvre pas droit à l'allocation temporaire d'invalidité.

## 4. Obligations des intéressés

L'agent doit compléter la déclaration de la maladie contractée dans l'exercice des fonctions (imprimé "A.573") en collaboration avec le médecin du travail et le bureau du personnel. La preuve de l'origine professionnelle incombant à l'agent, il est conseillé qu'il effectue sa déclaration rapidement. En cas d'impossibilité, les ayants droit de la victime peuvent accomplir cette formalité.

La **déclaration** d'une maladie contractée dans l'exercice des fonctions nécessitant un arrêt de travail ou des soins médicaux, **entraîne systématiquement la délivrance du triptyque**. Celui-ci est uniquement valable pour le traitement consécutif à la maladie déclarée. En cas de non-reconnaissance, le triptyque doit être restitué au bureau de la gestion de la D.R.H. du site d'affectation.

Le certificat médical initial (3 exemplaires) signé et daté par le médecin, dont les coordonnées doivent être identifiables, doit indiquer clairement le diagnostic de la maladie, la date à laquelle les premiers symptômes sont apparus et éventuellement le numéro du tableau de référence de la maladie professionnelle.

## 5. Gestion administrative du dossier

En cas d'arrêt de travail présenté au titre de la maladie professionnelle ou contractée en service, et en attente de la décision administrative, l'agent est placé en "maladie ordinaire".

Le gestionnaire fait établir :

- Un rapport ou une attestation par le Chef de service ou le supérieur hiérarchique précisant les dates et la nature du ou des postes occupés par l'agent et établissant l'existence d'une exposition habituelle au risque déclaré par l'agent
- Un rapport d'enquête par le médecin du travail confirmant que l'agent a été exposé de manière habituelle au risque, qu'il est bien atteint de l'affection mentionnée sur le certificat médical initial (C.M.I.) et décrivant le ou les postes occupés pendant le délai de prise en charge

### A. Reconnaissance de l'imputabilité au service (agent titulaire ou stagiaire)

Réglementairement, aucun délai d'instruction n'est opposable au fonctionnaire.

Les documents (déclaration (A.573), rapports, C.M.I., liste des affectations) sont transmis pour examen au médecin-chef du service central de la médecine administrative et de contrôle. En cas de doute sur l'imputabilité, le dossier est transmis à la commission de réforme. L'avis émis par cette instance consultative entraîne une décision administrative prise par la D.R.H.

En cas de non-reconnaissance, la notification jointe à la décision administrative précise les voies de recours gracieux puis contentieux.

## B. Reconnaissance du caractère professionnel (agent contractuel)

Depuis 1957, l'AP-HP est autorisée à assumer la charge de la réparation totale des A.T. et M.P. pour son personnel non titulaire relevant du Livre IV du Code de la sécurité sociale (agents contractuels de droit public). Les caisses primaires d'assurance maladie n'interviennent pas.

Le **délai d'instruction du dossier est de trois mois**, à compter de la date à laquelle la D.R.H. du site a eu connaissance de la maladie (utilisation d'un "tampon dateur").

Les documents (déclaration (A.573), rapports, C.M.I., liste des affectations) sont transmis pour examen au médecin-chef du service central de la médecine administrative et de contrôle. En cas de doute sur l'imputabilité, le dossier est transmis au comité médical. L'avis émis par ce comité entraîne une décision administrative prise par la D.R.H.

En cas de non-reconnaissance, la notification jointe à la décision administrative précise les voies de recours gracieux puis contentieux.

Le **comité régional de reconnaissance des maladies professionnelles** peut être saisi par la D.R.H., la victime ou ses ayants droit. Le médecin-chef du service central de médecine administrative et de contrôle de l'AP-HP est compétent pour présenter ces dossiers devant ce comité régional.

Le comité régional est une structure d'expertise (avis sur le caractère professionnel de la maladie). Il entend obligatoirement le médecin du travail et peut entendre la victime. Son avis s'impose au comité médical.

## 6. Contrôle durant le congé

Voir Chapitre n° 6 - Fiche n° 1 (E) : **contrôle des arrêts de maladie**

**L'agent doit se soumettre aux contre-visites médicales** sous peine de faire l'objet d'une suspension de rémunération. Au vu du certificat, le médecin agréé donne un avis sur les signes pathologiques en relation avec la maladie déclarée. **Il n'y a pas d'effet rétroactif à la date de la contre-visite** médicale (C.E., 16/11/92, Ministère Economie Finances et Privatisation).

Le médecin agréé émet un avis. La décision administrative relève de la compétence de la direction des ressources humaines de l'établissement.

## 7. Droits statutaires du congé

**A) L'agent titulaire** peut être placé en congé pour maladie professionnelle ou en maladie contractée en service pendant toute la période d'incapacité de travail jusqu'à la guérison complète, la consolidation de la blessure ou le décès.

Durant ce congé, **l'agent titulaire et l'agent stagiaire perçoivent l'intégralité de leur traitement.**

## IMPORTANT

**Le congé** pour maladie contractée dans l'exercice des fonctions **est limité à cinq années**, pour les **agents stagiaires**.

**B) L'agent contractuel de droit public** peut être placé en congé pour maladie professionnelle :

- Dès l'entrée en fonctions : plein traitement pendant 1 mois,
- Après 1 an de service : plein traitement pendant 2 mois,
- Après 3 ans de service : plein traitement pendant 3 mois.

A l'**expiration de la période du plein traitement**, l'établissement verse à l'intéressé **80 % de son traitement** pendant toute la période d'incapacité de travail jusqu'à la guérison complète, la consolidation de la blessure ou le décès, après avis du médecin agréé.

En cas de **prolongation ou de rechute** (y compris au-delà des termes du contrat et sous réserve de l'avis du médecin agréé), cette prise en charge ne donne pas lieu à la rédaction d'un avenant au contrat initial.

## 8. Aptitude à la reprise

Un examen de pré-reprise peut être organisé dans les conditions prévues aux articles R. 4624-20 à R. 4624-21 du Code du travail. En tout état de cause, l'examen de reprise est organisé dans un délai de huit jours à compter de la reprise du travail par l'agent.

Elle a lieu (article [R4626-29](#)) :

- 1° Après un congé de maternité ;
- 2° Après une absence pour cause de maladie professionnelle ;
- 3° Après une absence d'au moins trente jours pour cause d'accident du travail, de maladie ou d'accident non professionnel ou, à l'initiative du médecin du travail, pour une absence d'une durée inférieure à trente jours.

## 9. Reprise à temps partiel thérapeutique

Voir rubrique temps partiel thérapeutique, chapitre 4.

## 10. Incapacité permanente partielle (I.P.P.)

L'incapacité permanente partielle correspond à l'évaluation des séquelles subsistant après la consolidation de l'état médical de l'agent et réduisant sa validité.

Cette évaluation relève de la compétence du médecin agréé.

En application d'un barème indicatif d'invalidité, le taux de l'I.P.P. peut ouvrir droit, selon la qualité de l'agent au versement d'une allocation temporaire d'invalidité, ou d'un capital ou d'une rente.

L'agent **titulaire** victime d'une maladie professionnelle dispose d'un **délai d'un an**, à compter de la date de consolidation pour faire une demande d'allocation temporaire d'invalidité (A.T.I.) en réparation forfaitaire.

L'agent **contractuel** dispose d'un **délai de 2 ans** pour présenter une demande d'indemnisation au titre de l'I.P.P. (capital = taux < à 10 %, ou rente = taux à 10 %).

### 11. Jours fériés

Les jours fériés qui surviennent pendant le congé pour maladie contractée dans l'exercice des fonctions ne donnent lieu à aucune récupération.

### 12. Inaptitude définitive aux fonctions

L'avis d'inaptitude définitive aux fonctions émis par le médecin du travail doit être confirmé par le médecin **agréé**.

**L'agent titulaire**, qui ne peut reprendre son service est soit reclassé à sa demande, soit mis en disponibilité d'office (maladie sécurité sociale avec indemnisation par le site), soit s'il est reconnu définitivement inapte, admis à la retraite, après avis de la commission de réforme, sous réserve de l'accord de la Caisse des Dépôts et Consignations.

**L'agent titulaire** admis à la retraite pour raisons de santé en raison de son inaptitude définitive à la reprise des fonctions, ne peut prétendre à ses congés annuels, ni au paiement de ceux-ci.

#### Reclassement administratif (titulaire)

Après l'avis du médecin du travail, l'accord écrit de l'agent et l'accord du directeur pour l'affectation sur un poste budgétaire vacant, le dossier doit être transmis pour avis au Comité médical.

Cette gestion n'est pas déconcentrée ; l'arrêté pris par la D.P.R.S. (département de la gestion des carrières) est transmis au site d'affectation.

**L'agent stagiaire**, qui ne peut reprendre son service est licencié, sauf s'il a la qualité de fonctionnaire dans un autre corps. Les stagiaires invalides peuvent bénéficier soit d'une pension, soit d'une rente d'invalidité. Ces pensions et rentes sont liquidées et payées par le site employeur, puis remboursées à celui-ci sur sa demande par la C.N.R.A.C.L.

**L'agent contractuel de droit public**, qui ne peut reprendre son travail pour **inaptitude physique est licencié**. Il perçoit une **indemnité de licenciement** versée par le site.

### **13. Prise en charge des frais consécutifs à une M.C.E.F**

L'agent titulaire, stagiaire ou contractuel a droit à la prise en charge des frais directement entraînés par la maladie contractée dans l'exercice des fonctions, même après sa cessation de fonctions (mise en retraite ou fin de contrat).

#### **Important**

En cas de changement d'établissement, **la responsabilité de l'établissement d'origine ne s'éteint pas**. Le nouvel établissement peut solliciter le remboursement des traitements et des primes maintenus au fonctionnaire au titre de la maladie contractée dans l'exercice des fonctions. Cette disposition s'applique également en cas de détachement et d'intégration.

# CHAPITRE 7 : ABSENCES POUR CONGE DE MATERNITE, CONGE D'ADOPTION, CONGE DE PATERNITE



## **1. Congé de maternité**

### **a. Textes législatifs et réglementaires**

- [Loi n° 86-33 du 09/01/86 art. 41 \(5°\)](#)
- [Loi n° 94-629 du 25/07/94](#)
- [Décret n° 60-58 du 11/01/60 \(régime de coordination\)](#)
- [Décret n° 88-386 du 19/04/88 modifié \(congés maladie et aptitude physique F.P.H.\)](#)
- [Décret n° 88-976 du 13/10/88 modifié \(dispo, détachement, c. parental\)](#)
- [Décret n° 91-155 du 06/02/91 modifié \(contractuels\)](#)
- [Décret n°2006-773 du 30/06/2006 \(allongement du congé maternité\)](#)
- [Décret n° 2006-1008 du 10/08/2006 \(période supplémentaire de congé maternité\)](#)
- [Circulaire DH/FH1/DASITS 3 n° 96-152 du 29 février 1996](#) relative au congé de maternité ou d'adoption et aux autorisations d'absence liées à la naissance pour les fonctionnaires, les agents stagiaires et les agents contractuels
- [Circulaire CNAM n° 99-2004 du 10 août 2004](#) droit au congé de maternité et indemnisation des arrêts de travail qui font suite à une interruption de grossesse.
- [Circulaire DHOS/P 1 no 2006-385 du 4 septembre 2006](#) relative à la période supplémentaire de congé maternité des mères d'enfants prématurés hospitalisés
- [Note AP-HP n°93-72 du 20 janvier 1993](#) relative aux autorisations d'absence des agents titulaires, stagiaires et non titulaires
- [Note DSR/29-96 du 29 octobre 1996](#) relative au congé de maternité ou d'adoption et autorisation d'absence liés à la naissance, pour les fonctionnaires, les agents stagiaires et les agents contractuels
- [Note PHP/17-98 du 4 juin 1998](#) relative au congé maternité dans le cas d'un enfant mort-né
- Note AP-HP PHS/JPB/CG/2000-12 du 04/04/00 (interruption thérapeutique : I.T.G.)
- Note AP-HP DSR/JPB/CG/2000-463 du 18/04/00 (indemnités durant dispo)
- [Note DSR/JPB/25-2000 du 14 septembre 2000](#) relative au congé de maternité pendant un congé parental
- Note AP-HP PHS/JPB/06-2001 du 15/02/01 (report congé prénatal sur congé postnatal)
- Note AP-HP DSR/PHS/JPB/2002-08 du 7/02/02 (congé de paternité)
- [Note JPB - D2006-7916 du 5 septembre 2006](#) relative à la période supplémentaire de congé de maternité pour les mères d'enfants prématurés hospitalisés
- [Note D2006-11274 du 5 décembre 2006](#) relative aux périodes supplémentaires de congé maternité pour les mères d'enfants prématurés hospitalisés
- [Note D2006-11276 du 5 décembre 2006](#) relative à l'allongement du congé de maternité
- [Note D2007-1000 du 31 janvier 2007](#) relative au congé de maternité lié à l'interruption thérapeutique de grossesse
- [Note D2010-7518 du 21 octobre 2010](#) relative au congé maternité accordé en cas de grossesse pathologique liée à l'exposition in utéro au diéthylstilbestrol (DES)
- [Note D2012-5960 du 18 septembre 2012](#) relative au droit à un congé maternité allongé en raison des enfants du conjoint ; circulaire DH/FH1/DAS/TS3 n°96-152 du 29 février 1996

**b. Bénéficiaires**

Les agents titulaires, stagiaires en activité.

Les agents contractuels de droit public justifiant de 6 mois de service.

Le congé maternité comprend le congé prénatal, le congé postnatal et le congé supplémentaire lié à un état pathologique résultant de la grossesse et/ou des suites de couches.

Les agents exerçant leurs fonctions à temps partiel perçoivent durant le congé de maternité la rémunération d'un agent exerçant ses fonctions à temps plein.

**c. Déclaration de grossesse**

La première constatation médicale de la grossesse doit être effectuée avant la fin du 3<sup>ème</sup> mois de grossesse et donne lieu à une déclaration adressée avant la fin du 4<sup>ème</sup> mois :

- agents titulaires et stagiaires : au bureau de la gestion du personnel D.R.H..
- agents contractuelles de droit public : au bureau de la gestion du personnel D.R.H. et à la caisse primaire d'assurance maladie d'affiliation.

**IMPORTANT**

En cas de non-respect de cette obligation, l'intéressée (titulaire ou stagiaire) (placée ou non en congé de maladie) ne pourra prétendre, lors de son accouchement, qu'à la période postnatale dudit congé.

(Réduction de la journée de travail : **Absences liées à la famille - Chapitre 1 - Fiche 1**)

**d. Durée du congé de maternité**

Le congé de maternité répond à un impératif de santé publique visant à protéger la santé de la mère et de l'enfant sans qu'aucune possibilité d'y déroger ait été prévue. Il ne peut être interrompu par aucun autre congé.

Le congé de maternité comprend un congé prénatal et un congé postnatal dont la durée varie selon le nombre d'enfants attendus et selon le nombre d'enfants déjà à charge.

Sauf contre-indication médicale, l'agent peut renoncer à prendre une partie de son congé. Toutefois, elle doit obligatoirement cesser tout travail durant une période de huit semaines au total avant et après l'accouchement dont six semaines après l'accouchement.

En l'absence de demande de congé de l'agent, celle-ci sera placée d'office en arrêt durant cette période.

**A/ Naissance du 1<sup>er</sup> ou du 2<sup>ème</sup> enfant**

L'agent a droit sur sa demande, à suspendre son activité pendant une période qui débute **6 semaines avant** la date présumée de l'accouchement et se termine **10 semaines après**, sous réserve des dispositions relatives à l'accouchement prématuré.

**Remarque**

Le début du congé prénatal se calcule par rapport à la date présumée de l'accouchement. En cas de divergence avec une indication figurant sur le carnet de maternité, il convient de contacter la caisse primaire d'assurance maladie ayant délivré le carnet de maternité.

La période postnatale se calcule à partir de la date effective de l'accouchement.

**B/ Naissance du 3<sup>ème</sup> enfant ou d'un enfant de rang supérieur**

Lors de la naissance du 3<sup>ème</sup> enfant ou d'un enfant de rang supérieur, si l'agent ou le ménage assure la charge (au sens des allocations familiales) d'au moins deux enfants ou si l'intéressée a mis au monde au moins deux enfants nés viables, elle a droit à suspendre son activité pendant **8 semaines avant** la date présumée de l'accouchement et **18 semaines après**, sous réserve des dispositions relatives à l'accouchement prématuré.

La situation du ménage ou de l'intéressée est appréciée au début du congé accordé. Lorsque le congé prénatal est de 10 semaines, le congé postnatal est de 16 semaines.

**C/ Naissances multiples**

*Grossesse gémellaire* : Le congé légal de maternité débute 12 semaines avant la date présumée de l'accouchement et se termine 22 semaines après, soit au total **34 semaines**.

*Grossesse de triplés ou plus* : Le congé légal de maternité débute 24 semaines avant la date présumée de l'accouchement et se termine 22 semaines après, soit au total **46 semaines**.

<b>Naissances multiples</b>	<b>Jumeaux</b>	<b>Triplés ou plus</b>
<b>Congé prénatal</b>	12 ou 16 semaines	24 semaines
<b>Congé postnatal</b>	22 ou 18 semaines ↓	22 semaines ↓
<b>Totalité du congé</b>	<b>34 semaines</b>	<b>46 semaines</b>

**D/ Accouchement d'enfant décédé (notion de viabilité)**

**Sur présentation d'un acte de naissance et/ou d'un acte de décès, ou d'un certificat médical attestant de la viabilité de l'enfant**, il convient d'accorder **l'intégralité du congé de maternité**, dans l'attente de la parution d'une circulaire ministérielle qui doit apporter des précisions sur la notion de viabilité et la durée du congé de maternité.

**e. Congé supplémentaire lié à un état pathologique résultant de la grossesse et/ou des suites de couches**

Lorsque durant la grossesse ou la période postnatale, l'état de santé de l'intéressée le nécessite, un congé supplémentaire peut être accordé à l'agent sur présentation d'une prescription médicale particulière, attestant que l'état pathologique résulte de la grossesse ou des suites de couches.

Elle fait l'objet d'une **prescription particulière par un médecin spécialiste ou compétent en gynécologie-obstétrique** et peut être soumise à la contre-visite de l'intéressé par un médecin agréé.

**Remarques**

Cette période supplémentaire de repos est considérée comme congé de maternité et non en congé de maladie en regard des droits à l'avancement, à la retraite, ainsi que pour le calcul de la prime de service.

En cas de contestation d'ordre médical, le comité médical est compétent.

**A/ Etat pathologique résultant de la grossesse**

Cette période peut être prise à tout moment de la grossesse dès lors que celle-ci est déclarée (première constatation médicale). Le congé prénatal peut être augmenté de 2 semaines.

En cas d'accouchement prématuré intervenant durant ce congé, la période de congé supplémentaire non prise ne peut pas être reportée sur la période du congé postnatal. En effet, le motif de ce repos supplémentaire ayant disparu avec l'accouchement. Aucun report n'est possible.

**B/ Etat pathologique résultant des suites de couches**

Le congé postnatal peut être augmenté de 4 semaines.

**C/ Etat pathologique résultant de l'exposition au diéthylstilbestrol (DES) in utero**

Dans cette situation, l'agent titulaire, stagiaire ou contractuelle, qui se voit prescrire un arrêt de travail par un médecin spécialiste en gynécologie médicale ou obstétrique, les arrêts de travail liés à cette pathologie sont pris en charge dès le premier jour d'arrêt au titre du congé légal de maternité.

Justificatif à fournir

- Avis d'arrêt de travail destiné à l'employeur (dans l'attente de la création d'un formulaire spécifique par la CPAM pour pathologie).
- Le volet précisant la nature de l'arrêt devant être impérativement conservée par l'agent en justificatif, en cas de contrôle médical.

**f. Report d'une partie du congé prénatal sur le congé postnatal**

A la demande de l'intéressée (titulaire ou stagiaire) et sur présentation d'une prescription médicale rédigée par le professionnel de santé qui suit la grossesse, précisant que compte tenu des conditions de travail, de transport ou du déroulement de la grossesse, le report (dans la limite de 3 semaines) d'une fraction du congé prénatal sur le congé postnatal est possible.

La durée de la période de congé postnatal est augmentée d'autant.

**Remarques**

En cas de prescription d'un arrêt de travail pendant la période antérieure à la date présumée de l'accouchement dont l'assurée a demandé le report, celui-ci est annulé et la période initialement reportée est alors réduite d'autant.

**À l'inverse**, lorsque l'agent a déjà mis au monde au moins deux enfants nés viables. La période de congé antérieure à la date présumée de l'accouchement peut être augmentée d'une durée maximale de 2 semaines ; la période de congé postérieure à l'accouchement est alors réduite d'autant.

**g. Date de l'accouchement différente de la date présumée**

**A/ Accouchement retardé**

Le retard est pris en compte au titre du congé de maternité. La période se situant entre la date présumée de l'accouchement et sa date effective est prise en compte au titre du congé de maternité. Elle s'ajoute aux 16 ou 26 semaines ou 34 ou 46 semaines en cas de naissances multiples.

**Exemple**

Lorsque l'accouchement (premier ou deuxième enfant) survient 1 semaine après la date présumée, la durée du congé postnatal étant de 10 semaines, la durée totale du congé de maternité sera donc de 17 semaines.

**B/ Accouchement prématuré**

La période totale de congé de maternité n'est pas réduite. La période du congé prénatal non utilisé s'ajoute au repos postnatal dans la limite d'un repos total de 16 ou 26 semaines, ou de 34 ou 46 semaines en cas de naissances multiples.

*Possibilité de report en cas d'hospitalisation de l'enfant*

Dans le cas où l'enfant reste hospitalisé après la naissance, la mère doit obligatoirement, prendre 6 semaines de congé postnatal à compter de la date de l'accouchement.

## **ABSENCES POUR CONGE DE MATERNITE, CONGE D'ADOPTION, CONGE DE PATERNITE**

Elle peut demander le report à la date de la fin de l'hospitalisation de l'enfant, de tout ou partie de la période à laquelle elle peut encore prétendre. La période de congé reporté doit obligatoirement être prise à compter du jour où l'enfant quitte l'hôpital.

*En cas de décès de la mère lié à l'accouchement*

Le père peut bénéficier du congé maternité restant à courir.

### **C/ Période supplémentaire de congé maternité**

Cette période est accordée en cas d'accouchement prématuré de plus de six semaines **nécessitant l'hospitalisation de l'enfant dans un service de néonatalogie ou de réanimation néonatale**

La période supplémentaire est égale aux nombres de jours courant depuis la date réelle de l'accouchement et le début du congé prénatal auquel peut prétendre la mère.

En cas d'hospitalisation de l'enfant au-delà de la 6ème semaine, possibilité de report du congé de maternité dans les conditions habituelles de tout ou partie de ce congé, mais sous réserve d'avoir pris auparavant les jours de la période supplémentaire accordés.

La durée totale du congé maternité est égale à la durée légale de maternité auquel a droit la mère selon le rang de l'enfant, augmentée du nombre de jours de la période supplémentaire.

*En cas de décès de la mère*

Le père a droit au bénéfice du congé postnatal restant à courir dont la mère n'a pu bénéficier.

Ce droit ne s'applique pas à la période supplémentaire accordée à la mère.

#### ***h. En cas d'interruption thérapeutique de grossesse (I.T.G.)***

Dans cette situation, l'agent titulaire, stagiaire ou contractuelle de droit public, bénéficie de la totalité du congé maternité auquel elle peut prétendre (dans la limite de 26 semaines en cas de grossesse pour un 3ème enfant, grossesse gémellaire ou multiple), **sous réserve de déclaration de grossesse et si le seuil de viabilité fixé par l'OMS est atteint.**

Rappel du seuil de viabilité : 22 semaines d'aménorrhée ou un poids du fœtus de 500 grammes

Si l'intéressée ou le médecin décide de ne pas demander ce congé dans la totalité, ou une partie de celui-ci, les arrêts de travail seront pris en charge au titre du congé maternité dans la limite minimale de 8 semaines.

En cas d'interruption volontaire de grossesse (IVG) les arrêts de travail sont pris en charge au titre du congé ordinaire de maladie.

***i. Aptitude à la reprise***

La visite de reprise s'effectue auprès de la médecine du travail attachée au site d'affectation, sauf si les nécessités du service s'y opposent formellement.

**Remarque**

A l'expiration du congé de maternité, si la mère n'est pas en état de reprendre ses fonctions, elle pourra obtenir sur production d'un certificat médical, un congé de maladie.

***j. Indemnisation du congé de maternité (épuisement des droits statutaires ou au cours d'une disponibilité)***

**Important**

Durant leur activité rémunérée, les fonctionnaires et les agents stagiaires cotisent à un régime spécial de sécurité sociale, et non au régime général de la sécurité sociale.

La fonctionnaire placée en position de disponibilité et l'agent stagiaire en congé sans traitement ne sont pas en position d'activité (article 41 de la loi du 9/01/86). A ce titre, elles ne peuvent prétendre à aucun congé statutaire rémunéré.

Aussi, lorsqu'un fonctionnaire cesse d'être soumis à un régime spécial de sécurité sociale sans devenir tributaire d'un autre régime, le régime spécial reste responsable des prestations des assurances maladie, maternité, invalidité ou décès pendant une période de 12 mois suivant la date de début de la disponibilité (articles L. 161-8 et R. 161-3 du Code de la sécurité sociale). Les indemnités journalières sont versées par le site gestionnaire, au titre du régime de coordination (article D. 172-1 du C.S.S.).

Le versement des prestations s'effectue sous réserve que l'intéressée produise au bureau de la gestion du personnel de la D.R.H. :

- La fiche du carnet de maternité fixant la date du début légal du congé de maternité
- Une attestation sur l'honneur signée par l'intéressée précisant qu'elle n'a pas exercé d'activité salariée durant la disponibilité et par conséquent, qu'elle n'a pas été tributaire d'un autre régime de sécurité sociale
- Un extrait d'acte de naissance de l'enfant

***k. Rémunération du congé de maternité durant un congé parental***

Selon l'article 44 (2<sup>ème</sup> alinéa) du décret n° 88.976 du 13 octobre 1988 modifié relatif à certaines positions des fonctionnaires hospitaliers, *"le titulaire du congé parental peut demander à en écourter la durée pour motif grave, notamment en cas de diminution des revenus du ménage ou de nouvelle grossesse. L'intéressé est réintégré dans les mêmes conditions que s'il était arrivé au terme de son congé"*.

## **ABSENCES POUR CONGE DE MATERNITE, CONGE D'ADOPTION, CONGE DE PATERNITE**

La demande d'écourter la période de congé parental peut être formulée, quel que soit l'état d'avancement de la grossesse. La réintégration, qui est de plein droit, s'effectue au besoin en surnombre, dans le site d'origine.

Cette disposition permet à l'intéressée d'être placée d'office en position d'activité rémunérée durant la durée du congé de maternité statutaire.

### **Important**

Une maladie invalidante correspond à un motif grave pour une réintégration anticipée. En cas d'inaptitude temporaire à la reprise formulée par le médecin du travail, l'intéressé(e) est placé(e) de droit en congé de maladie statutaire avec traitement (article 41 de la loi n° 86.33 du 9/01/86).

Ces dispositions s'appliquent uniquement lors d'une réintégration après un congé parental.

### ***1. Protection contre le licenciement***

Aucun licenciement ne peut être prononcé lorsqu'un agent se trouve en état de grossesse, médicalement constatée, ou pendant une période de 4 semaines suivant l'expiration du **congé de maternité ou d'adoption**.

Toutefois, cette disposition n'est pas applicable en cas de licenciement à titre de sanction disciplinaire, si le contrat à durée déterminée arrive à son terme ou si le site est dans l'impossibilité de continuer à réemployer l'agent pour un motif étranger à la grossesse, à l'accouchement ou à l'adoption.

## **2. Congé d'adoption**

### ***a. Textes réglementaires***

- [Loi n° 84-2 du 02/01/84 \(D.M.O.S.\), art 16](#)
- [Loi n° 86-33 du 9/01/86 \(F.P.H.\), art. 41 \(5°\)](#)
- [Loi n° 94-629 du 25/07/94 relative à la famille](#)
- [Décret n° 88-976 du 13/10/88 modifié \(mise à dispo., dispo, détachement, congé parental\)](#)
- [Décret n° 91-155 du 06/02/91 modifié \(contractuels\)](#)
- Circulaire ministérielle n° 96-5065 du 14/02/96
- [Note DSR/29-96 du 29 octobre 1996](#) relative au congé de maternité ou d'adoption et autorisations d'absence liées à la naissance

### ***b. Bénéficiaires***

Les agents titulaires, stagiaires en activité.

Les contractuels de droit public doivent justifier de 6 mois de service.

**c. Conditions d'attribution**

Le congé d'adoption peut être réparti entre la mère et le père adoptifs lorsque les deux conjoints travaillent. Dans ce cas, le congé ne doit pas être fractionné plus de 2 fois, la plus courte période doit durer 4 semaines au minimum.

Le congé doit être accordé à compter du moment où l'enfant est effectivement accueilli dans son nouveau foyer à l'un des parents qui en fait la demande sur présentation d'une déclaration sur l'honneur du conjoint attestant qu'il ne bénéficie pas d'un congé d'adoption durant cette période.

**Remarques**

Lors de l'arrivée de l'enfant au foyer le père peut prétendre à 3 jours d'autorisations d'absence (Chapitre 1 - Fiche n° 4) et au congé de paternité (voir ci-dessous).

Lorsque le père bénéficie du congé d'adoption, la mère bénéficie des 3 jours d'autorisations d'absence (Chapitre 1 - Fiche n° 4).

Les sites sont tenus d'accorder le congé d'adoption dans tous les cas où l'enfant est officiellement placé en vue de son adoption plénière.

Le parent adoptif qui sollicite le congé d'adoption doit présenter le titre de placement fourni par la D.D.A.S.S. ou par l'œuvre d'adoption agréée.

Le congé d'adoption est assimilé à une période d'activité au regard des droits à pension. Il est pris en compte pour l'avancement. Les agents exerçant leurs fonctions à temps partiel sont rétablis dans le droit des agents exerçant leurs fonctions à temps plein pendant la durée du congé. Ils perçoivent la rémunération correspondant à l'exercice de fonctions à temps plein.

**Important**

La femme qui adopte l'enfant de son mari lorsque cet enfant vit au foyer depuis dix ans ne peut pas prétendre à un congé d'adoption.

**d. Informations relatives aux diverses notions d'adoptions**

Le congé d'adoption est accordé de droit quel que soit le mode d'adoption (adoption plénière ou simple d'un enfant mineur) sous réserve de présentation par le parent adoptif d'un justificatif fourni par le Conseil général, l'Agence française de l'adoption, l'organisme agréé pour l'adoption ou tout organisme habilité dans le cas d'une adoption individuelle

**A/ Adoption plénière** : elle confère le nom de l'adoptant à l'adopté. Il existe une rupture totale des liens avec la famille d'origine.

**B/ Adoption simple** : L'adoptant ajoute son nom patronymique à celui de l'adopté. Cette adoption est davantage utilisée pour la consécration de relations privilégiées entre parents (enfants du conjoint par exemple) ou pour l'adoption d'enfants étrangers dont le pays d'origine ne connaît pas l'adoption plénière.

**C/ Adoption unique** : Adoption simple ou plénière d'un seul enfant.

**D/ Adoptions multiples** : Adoption simple ou plénière de deux enfants ou plus.

**e. Droit au congé d'adoption**

Le droit au congé d'adoption est ouvert :

- À la personne à qui un service départemental d'aide sociale à l'enfance ou une œuvre d'adoption autorisée confie un enfant en vue de son adoption, pour en assurer la garde lorsque les liens affectifs qui se sont établis entre eux justifient cette mesure (accueil d'un enfant à la suite du décès du père, de la mère ou des deux parents)
- À une personne titulaire de l'agrément mentionné aux articles 63 et 100.3 du code de la Famille et de l'Aide Sociale, par décision de l'autorité étrangère compétente et ce, sans l'intermédiaire d'une œuvre, à condition que l'enfant ait été autorisé à entrer sur le territoire français.

**Remarques**

Les bénéficiaires du congé d'adoption doivent cesser tout travail rémunéré pendant la durée du congé.

Le congé commence du jour de l'arrivée au foyer de l'enfant adopté. En cas de retrait de l'enfant, le congé d'adoption cesse du jour de ce retrait.

En cas de décès de l'enfant au cours du congé d'adoption, il convient d'accorder l'intégralité du congé sauf si l'intéressé souhaite reprendre avant l'expiration de la période accordée.

**f. Durée du congé d'adoption**

**Adoption unique :**

1er ou 2ème enfant au foyer : 10 semaines  
3ème enfant au foyer : 18 semaines

**Adoptions multiples :**

2 enfants ou plus : 22 semaines

**g. Disponibilité pour se rendre en outremer ou à l'étranger en vue d'une adoption (agent titulaire)**

Une disponibilité de droit est accordée aux agents titulaires de l'agrément prévu aux articles 63 ou 100-3 du Code de la famille et de l'aide sociale afin d'effectuer un déplacement (D.O.M., T.O.M., étranger) en vue de l'adoption d'un ou plusieurs enfants.

Cette disponibilité ne peut excéder six semaines par agrément. A l'issue de cette période ou en cas de réintégration anticipée, l'agent titulaire est réintégré de droit.

La demande de disponibilité indiquant la date de début et la durée envisagée du congé doit être formulée en L.R.A.R., au moins 2 mois avant le départ.

**h. Protection contre le licenciement**

Aucun licenciement ne peut être prononcé lorsqu'un agent se trouve en état de grossesse, médicalement constatée, ou pendant une période de 4 semaines suivant l'expiration **du congé de maternité ou d'adoption**.

Toutefois, cette disposition n'est pas applicable en cas de licenciement à titre de sanction disciplinaire, si le contrat à durée déterminée arrive à son terme ou si le site est dans l'impossibilité de continuer à réemployer l'agent pour un motif étranger à la grossesse, à l'accouchement ou à l'adoption.

### **3. Congé de paternité et d'accueil**

**a. Textes réglementaires**

- [Loi n° 86-33 du 9/01/86 \(F.P.H.\)](#)
- [Code de la sécurité sociale](#) articles à consulter : L331-8 et D331-3 à D331-5
- [Décret n° 91-155 du 6/02/91 \(contractuels de droit public\)](#) articles 13 et 14
- [Décret n°94-139 du 14 février 1994](#) conditions de mise en œuvre de la NBI dans la FPH, article 2
- [Arrêté du 3 mai 2013](#) fixant la liste des pièces justificatives à fournir
- [Note D2021-1033 du 14 juin 2021](#) relative au congé de paternité et d'accueil de l'enfant

**b. Bénéficiaires**

Les agents titulaires, stagiaires en activité et contractuels de droit public.

Le congé de paternité et d'accueil est d'une durée **calendaire** de 25 jours, ou de 32 jours en cas de naissances multiples. 4 de ces jours minimums, le congé d'accueil, doivent être pris à la suite immédiate des 3 jours ouvrables accordés à l'occasion de la naissance.

## **ABSENCES POUR CONGE DE MATERNITE, CONGE D'ADOPTION, CONGE DE PATERNITE**

**Exemple :** Cas d'un enfant né un samedi.

Le congé de naissance est calculé en *jours ouvrables*. S'il est pris immédiatement, il débute le 1<sup>er</sup> jour ouvrable suivant la naissance : donc ici du lundi au mercredi.

Les 4 jours de congé de paternité et d'accueil doivent être pris immédiatement à la suite et celui-ci est décompté en *jours calendaires* : soit du jeudi au dimanche.

Au total, le cumul des congés court du lundi au dimanche.

Le solde de 21 jours (ou 28 si naissances multiples) doit être pris dans un délai maximal de 6 mois. Il est fractionnable en deux périodes (ou trois si naissances multiples), chaque période devant être au minimum de 5 jours. La demande doit être formulée au moins un mois avant la date du début de chacun des congés souhaités.

En cas de naissance prématurée, si vous souhaitez modifier la ou les dates de prise du congé de paternité et d'accueil, vous devez en informer sans délai votre DRH.

Si lors de la naissance, l'enfant est hospitalisé immédiatement dans :

- Une unité de néonatalogie
- Une unité de réanimation néonatale
- Une unité de pédiatrie de nouveau-nés et de nourrissons
- Une unité indifférenciée de réanimation pédiatrique et néonatale

La période de congé de 4 jours d'accueil est prolongée de droit, à la demande de l'agent, dans la limite de 30 jours. Dans ce cas, les 21 jours (ou 28 jours) restants doivent être pris dans un délai de 6 mois à compter de la fin de l'hospitalisation.

Lorsque l'activité est à temps partiel, l'agent est placé à temps plein pendant la durée du congé de paternité.

### **c. Pièces à fournir**

La demande de congé de paternité et d'accueil de l'enfant doit être accompagnée de **l'un** des justificatifs suivants :

**Vous êtes le père de l'enfant :**

- Copie intégrale de l'acte de naissance de l'enfant
- Copie du livret de famille mis à jour
- Copie de l'acte de reconnaissance de l'enfant
- Copie de l'acte d'enfant sans vie et d'un certificat d'accouchement d'un enfant né mort et viable

**Vous vivez en couple avec la mère de l'enfant :**

*Si la mère de l'enfant vit en couple avec un agent qui n'est pas le père de l'enfant, cette personne peut également bénéficier du congé de paternité et d'accueil.*

- Copie intégrale de l'acte de naissance de l'enfant (ou copie de l'acte d'enfant sans vie et d'un certificat d'accouchement d'un enfant né mort et viable)

**ET**

- Extrait d'acte de mariage ou copie du PACS ou certificat de vie commune ou de concubinage de moins d'un an ou attestations sur l'honneur de vie maritale cosignée par la mère de l'enfant

**Important**

Si durant le congé de paternité et d'accueil, l'agent adresse un arrêt de travail pour raison de santé, celui-ci est interrompu.

Le congé de paternité et d'accueil n'est pas accordé en cas d'interruption thérapeutique de grossesse.

**Agents contractuels**

**A/ Ancienneté inférieure à 6 mois**

Le congé de paternité est sans traitement. L'attestation délivrée par la DRH lui permettra de percevoir des indemnités journalières calculées selon les règles de la Sécurité sociale.

**B/ Ancienneté égale ou supérieure à 6 mois**

Il bénéficie du maintien de l'intégralité de son traitement durant le congé de paternité, après déduction des indemnités journalières de sécurité sociale.

L'agent en congé de maladie perd le bénéfice du congé de paternité interrompu.

A partir du moment où la direction des ressources humaines du site a délivré un accord écrit à la demande présentée au titre du congé de paternité, elle est en droit de maintenir la période initialement sollicitée et de n'accepter aucun report dudit congé.

Cette disposition concerne notamment le congé de maladie présenté avant le début du congé de paternité.

# CHAPITRE 8 : ABSENCES POUR CONGE PARENTAL, CONGE DE PRESENCE PARENTALE



## **1. Congé parental**

### **a. Textes législatifs et réglementaires**

- Article 64 de la [loi n° 86-33 du 9 janvier 1986](#) portant dispositions statutaires relatives à la FPH
- [Loi n° 2000-1257 du 23/12/2000 financement sécurité sociale 2001](#)
- [Décret n° 88-976 du 13/10/88 modifié \(Art. 40 à 44\)](#)
- [Décret n° 91-155 du 6/02/91 modifié \(art. 18\) \(agents contractuels F.P.H.\)](#)
- [Décret n° 97-487 du 12/05/97 \(agents stagiaires\)](#)
- [Circulaire n° 89-1507 DH/8D du 5 octobre 1989](#) relative au congé parental
- [Lettre-Circulaire DH/FH1/14681 du 27 janvier 1998](#) relative aux conditions d'attribution d'un congé parental
- [Note PHS/09-98 du 25 février 1998](#) relative au congé parental pendant une disponibilité

### **b. Bénéficiaires**

Les agents titulaires et stagiaires.

Les agents contractuels justifiants d'au moins 1 an de service.

### **c. Définition**

Le congé parental est la position de l'agent placé hors de son établissement pour élever un enfant. La possibilité d'obtenir ce congé est ouverte au titre du même enfant, soit au père, soit à la mère après une naissance et jusqu'au 3<sup>ème</sup> anniversaire de l'enfant.

Il est accordé :

- Après une naissance et jusqu'au 3<sup>ème</sup> anniversaire de l'enfant
- En cas d'adoption :
  - Si l'enfant est âgé de moins de 3 ans, dans la limite de 3 ans à compter de l'arrivée de l'enfant au foyer
  - Si l'enfant est âgé de plus de 3 ans et n'a pas atteint l'âge de la fin de l'obligation scolaire, dans la limite d'un an après l'arrivée de l'enfant au foyer.

Dans cette position, l'agent ne perçoit aucune rémunération et n'acquiert pas de droits à la retraite. Par contre, il conserve ses droits à l'avancement d'échelon : en totalité la première année, puis réduits de moitié les années suivantes.

### **Observation**

Il conserve sa qualité d'électeur lors des élections des représentants du personnel au sein de la Commission Administrative Paritaire.

#### ***d. Demande et renouvellement du congé parental***

Ce congé non rémunéré est accordé **de droit** par la D.R.H. par période de deux à **six mois** renouvelables.

La demande initiale doit être présentée au moins deux mois avant le début du congé. Les demandes de renouvellement doivent être présentées dans un délai d'au moins un mois avant la fin de la période en cours, sous peine de cessation de plein droit du bénéficiaire du congé parental.

Le fonctionnaire, qui demande à réintégrer ses fonctions, bénéficie d'un entretien, qui doit avoir lieu au moins 4 semaines avant sa réintégration.

### **Remarques**

Le fait générateur ouvrant droit au congé parental est la naissance ou l'adoption de l'enfant, et non le congé de maternité lui-même.

#### ***e. Prolongation du congé parental en cas d'une nouvelle naissance ou adoption pendant le congé***

La demande doit être formulée deux mois au moins avant la date présumée de la naissance ou de l'arrivée au foyer de l'enfant adopté.

Le fait générateur ouvrant droit au congé parental est la naissance ou l'adoption de l'enfant, et non le congé de maternité lui-même.

#### **A/ Si une naissance survient alors que le fonctionnaire se trouve déjà placé en position de congé parental**

Ce congé est alors prolongé jusqu'au 3<sup>ème</sup> anniversaire du nouvel enfant.

#### **B/ En cas d'adoption**

- Si l'enfant est âgé de moins de trois ans, le congé est prolongé jusqu'à l'expiration d'un délai de 3 ans au plus à compter **de l'arrivée au foyer de l'enfant adopté**

- Lorsque l'enfant adopté est âgé de plus de 3 ans et de moins de 16 ans, le congé parental peut être prolongé jusqu'à l'expiration d'un délai d'un an au plus, à compter de l'arrivée de l'enfant au foyer

### **Important**

**Le droit à congé parental pour chaque naissance ou adoption ne se cumule pas.** Il s'exerce pour la durée fixée par l'arrivée du dernier enfant.

Cependant dans le cas d'une naissance donnant droit à un congé jusqu'au 3<sup>ème</sup> anniversaire de l'enfant, suivie au bout d'un an de l'arrivée au foyer d'un enfant adopté âgé de quatre ans (ne donnant droit qu'à un an de congé parental), ce droit continue à s'exercer jusqu'au 3<sup>ème</sup> anniversaire du premier enfant.

#### ***f. Contrôle durant le congé parental***

À tout moment, une enquête peut être demandée par le site employeur pour s'assurer que l'activité du fonctionnaire en congé parental est bien consacrée à élever son enfant. Si tel n'est pas le cas, il est mis fin au congé parental après que le fonctionnaire a été invité par la D.R.H. à présenter ses observations.

#### ***g. Partage des périodes de congé entre les deux parents***

A l'occasion d'une nouvelle naissance, le fonctionnaire placé en position de congé parental peut ne pas solliciter un nouveau congé parental, afin que l'autre parent fonctionnaire soit placé dans cette position.

Le fonctionnaire qui bénéficiait du congé parental est réintégré de plein droit à l'expiration de la période accordée au titre du précédent enfant. L'autre parent fonctionnaire qui sollicite le congé parental est placé dans cette position à compter du jour de la réintégration du bénéficiaire du précédent congé parental.

Dans cette situation, la demande de congé parental doit être formulée **2 mois au moins avant la date de réintégration de l'autre parent.**

#### ***h. - Congé parental accordé durant une mise en stage***

### **A/ Agent titulaire nommé en stage dans un autre grade**

Lorsqu'un fonctionnaire titulaire appelé à suivre un stage préalable à une titularisation dans un autre corps est en congé parental, sa nomination en qualité d'agent stagiaire dans le nouveau corps est reportée sur sa demande, pour prendre effet à l'expiration dudit congé accordé.

Lorsque l'agent, qui bénéficie d'un congé parental, a la qualité de fonctionnaire titulaire placé en position de détachement pour accomplir son stage, il est mis fin au détachement. A l'issue du congé, il est replacé de droit en position de détachement.

Lors de la titularisation, la durée du congé parental est prise en compte pour la moitié de sa durée, dans le calcul des services retenus pour le classement et l'avancement.

### **B/ Agent stagiaire (article 33 du décret n° 97.487 du 12 mai 1997) :**

Quand le stage a été interrompu au moins trois ans, pour des congés de toute nature autres que le congé annuel, l'agent stagiaire doit recommencer la totalité du stage.

Si l'interruption a duré moins de trois ans, l'intéressé ne peut être titularisé, après avis de la C.A.P., avant d'avoir accompli la période complémentaire du stage.

Lorsque l'interruption a duré plus d'un an, la vérification de l'aptitude physique relève de la compétence du médecin agréé (médecin de contrôle).

#### ***i. Réintégration***

Voir "Fiche n° 7 - "I" : Rémunération du congé maternité durant un congé parental

A l'expiration du congé parental (ou pour motif grave ou nouvelle grossesse), le fonctionnaire est réintégré de plein droit, même en surnombre, dans son site d'origine.

En cas d'avis d'inaptitude à la reprise, il retrouve ses droits statutaires à congé de maladie ordinaire.

#### ***j. Droit à la formation pendant le congé parental***

Dans cette position, l'agent peut bénéficier :

- Des actions de formation organisées par l'administration pour maintenir ou parfaire la qualification professionnelle
- Des formations de préparation aux examens et concours administratifs.

Il demeure en position de congé parental durant la formation et ne peut prétendre ni à la position d'activité (aucun congé statutaire rémunéré), ni à la position de détachement, ni percevoir un traitement, mais les dépenses de formation sont prises en charge par l'administration.

## **1. Congé de présence parentale**

### ***a. Textes réglementaires***

- Article 64 de la [loi n° 86-33 du 9 janvier 1986](#) portant dispositions statutaires relatives à la FPH
- [Loi n° 2000-1257 du 23/12/00 financement sécurité sociale 2001](#)
- [Décret n° 88-976 du 13/10/88 modifié \(Art. 40 à 44\)](#)
- [Décret n° 91-155 du 6/02/91 modifié \(art. 18\) \(agents contractuels F.P.H.\)](#)
- [Décret n° 97-487 du 12/05/97 \(agents stagiaires\)](#)
- [Décret n° 2006-1535 du 5/12/2006](#) relatif aux modalités d'attribution du congé de présence parental

## **ABSENCES POUR CONGE PARENTAL, CONGE DE PRESENCE PARENTALE**

- [Circulaire DSS/2B n° 2006-189](#) du 27 avril 2006 relative à l'allocation journalière de présence parentale et au congé de présence parentale
- [Note D2007-999 du 31 janvier 2007](#) relative au congé de présence parentale

### ***b. Bénéficiaires***

Les agents titulaires et stagiaires.

Les agents contractuels justifiant au moins 1 an de service.

### ***c. Définition***

Lorsque l'accident, la maladie ou le handicap grave d'un enfant nécessite des soins contraignants ou leur présence à ses côtés, les parents ont la possibilité de cesser ou de réduire leur activité.

A l'issue du congé, ou en cas de diminution des ressources du ménage ou en cas de décès de l'enfant, l'agent est réintégré de plein droit.

### ***d. Durée du congé de présence parentale***

Ce congé non rémunéré est accordé de droit au père ou la mère qui en fait la demande écrite, pour une durée égale de 310 jours ouvrés au cours d'une période de 36 mois.

Le point de départ de cette durée de congé de présence parentale est le 1<sup>er</sup> jour du mois civil au cours duquel les 3 conditions sont réunies (circulaire DSS/2B n° 2006-189 du 27/04/2006) il en est de même pour le point de départ de la période des 36 mois.

La durée initiale de ce congé est celle prévue par le certificat médical établi par le médecin traitant de l'enfant.

A l'issue de cette période de 36 mois, ce congé est renouvelable en respectant la même procédure que pour une demande initiale.

### ***e. Modalités d'octroi***

Ce congé de présence parentale doit faire l'objet d'une demande de l'agent par lettre recommandée avec avis de réception, adressée à la direction des ressources humaines de son site d'affectation au moins 15 jours avant le début du congé. Cette demande doit être accompagnée d'un certificat médical délivré par le médecin qui suit l'enfant attestant la gravité de la maladie de l'enfant de moins de 21 ans, nécessitant une présence parentale soutenue, définissant les besoins et la durée prévisible du congé.

### ***f. Délivrance d'une attestation***

Afin de permettre à l'agent de pouvoir prétendre à l'allocation journalière de présence parentale versée par la caisse d'allocations familiales, le bureau de la gestion de la D.R.H. doit délivrer une attestation à l'agent qui en fait la demande.

Cette attestation doit indiquer si l'agent est en position de congé de présence parentale (ou s'il bénéficie d'un temps partiel au titre dudit congé) en indiquant de date à date la période concernée.

### ***g. Congé de présence parentale accordé durant une mise en stage***

#### **Agent titulaire nommé en stage dans un autre grade**

Lorsqu'un fonctionnaire titulaire appelé à suivre un stage préalable à une titularisation dans un autre corps, est en congé de présence parentale, sa nomination en qualité d'agent stagiaire dans le nouveau corps est reportée sur sa demande, pour prendre effet à l'expiration dudit congé accordé.

Lorsque l'agent, qui bénéficie d'un congé de présence parentale, a la qualité de fonctionnaire titulaire placé en position de détachement pour accomplir son stage, il est mis fin au détachement. A l'issue du congé, il est replacé de droit en position de détachement.

Lors de la titularisation, la durée du congé de présence parentale est prise en compte pour la moitié de sa durée, dans le calcul des services retenus pour le classement et l'avancement.

### ***h. Droit à la formation pendant le congé de présence parentale***

Dans cette position, l'agent peut bénéficier :

- Des actions de formation organisées par l'administration pour maintenir ou parfaire la qualification professionnelle
- Des formations de préparation aux examens et concours administratifs

# CHAPITRE 9 : ACTIVITE SYNDICALE



### **1. Textes législatifs et réglementaires relatifs à l'activité syndicale**

- Code du travail
- Code de la Santé publique
- Code général de la fonction publique
- Article 11 de la Convention européenne des droits de l'homme
- Article 11 de la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen
- Loi n° 2010-751 du 5 juillet 2010 relative à la rénovation du dialogue social et comportant diverses dispositions relatives à la fonction publique
- Loi n°79-587 du 11 juillet 1979 sur la motivation des actes administratifs, et la loi n° 2000-321 du 12 avril 2000 relative aux droits des citoyens dans leurs relations avec les administrations
- [Décret n°86-660 du 19 mars 1986](#) relatif à l'exercice du droit syndical dans les établissements mentionnés à l'article 2 de la loi du 9 janvier 1986 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière
- Décret n° 2012-736 du 9 mai 2012 modifiant le décret n° 86-660 du 19 mars 1986
- Décret n° 2013-627 du 16 juillet 2013 modifiant le décret n° 86-660 du 19 mars 1986
- [Circulaire n°DGOS/RH3/2013/275 du 9 juillet 2013](#) relative à l'exercice du droit syndical dans la fonction publique hospitalière
- Protocole d'accord-cadre sur le dialogue social AP-HP du 8 juillet 2014
- [Instruction n°DGOS/RH3/DGCS/4B/2016/53 du 25 février 2016](#) relative à l'exercice du droit syndical dans la fonction publique hospitalière
- [Décret n°2017-1419 du 28 septembre 2017](#) relatif aux garanties accordées aux agents publics exerçant une activité syndicale
- [Note D2017-4750 du 20 octobre 2017](#) relative aux modalités de décompte des temps d'activité syndicale
- [Note D2017-5332 du 28 novembre 2017](#) application du décret n°2017-1419 relatif aux garanties accordées aux agents publics exerçant une activité syndicale
- [Décret n°2021-1570 du 3 décembre 2021](#) relatif aux comités sociaux d'établissement des établissements publics de santé, des établissements publics de santé, des établissements sociaux, des établissements médico-sociaux et des groupements de coopération sanitaire de moyens de droit public
- [Décret n°2022-858 du 7 juin 2022](#) relatif aux comités sociaux d'établissement locaux de l'Assistance publique-hôpitaux de Paris et des Hospices civils de Lyon
- [Protocole d'accord cadre sur le dialogue social 2023](#)

### **2. Textes législatifs et réglementaires relatifs aux formations syndicales**

- [Code général de la fonction publique – art. L215.1](#)
- [Code du travail – article R 2315-8, R2315-9 et R2315-11](#)

## ACTIVITE SYNDICALE

- [Décret n°88-676 du 6 mai 1988](#) relatif à l'attribution du congé pour formation syndicale dans la fonction publique hospitalière
- [Note D2012-6891 du 7 novembre 2012](#) relative aux formations syndicales
- [Note D2013-3812 du 28 juin 2013](#), compléments d'information Formations Syndicales
- [Décret n°2021-1570 du 3 décembre 2021](#) – art. 75 relatif aux comités sociaux d'établissement des établissements publics de santé, des établissements publics de santé, des établissements sociaux, des établissements médico-sociaux et des groupements de coopération sanitaire de moyens de droit public.

Les agents concernés par les dispositions qui suivent sont les agents titulaires, stagiaires et contractuels de droit public.

### 3. Les autorisations spéciales d'absence accordées aux représentants syndicaux désignés ou élus :

Ces autorisations d'absence n'entrent pas en compte dans le calcul des congés annuels.

#### a. Généralités

##### A/ Les demandes

Toutes les demandes d'autorisations spéciales d'absence doivent :

- Être formulées **au moins 3 jours ouvrables** avant la réunion
- Être accompagnées de la **convocation nominative et du justificatif du mandat**
- Être délivrées **sous réserve des nécessités du service** (pour les absences relevant des articles 5, 6, 7, 8 13 et 16 du décret 86-660 du 19 mars 1986 modifié)

Lorsque l'agent aura respecté un délai de prévenance de 30 jours (au lieu des 3 jours réglementaires) pour solliciter une autorisation d'absence, tout refus d'autorisation d'absence devra être justifié par une nécessité impérative de service, c'est-à-dire lorsque l'absence de l'agent serait de nature à perturber très gravement le fonctionnement du service en dépit des dispositions prises par le service pour faire face à son absence ou pourvoir son remplacement. (cf. article 13-2 du protocole d'accord-cadre sur le dialogue social).

Tout refus devra être motivé<sup>1</sup> de manière écrite, claire et précise. Le cas échéant, les refus seront tracés et figureront parmi les indicateurs de suivi du protocole de dialogue social. En cas de non-

---

<sup>1</sup> Cette motivation doit répondre aux conditions fixées par la loi n° 79-587 du 11 juillet 1979 sur la motivation des actes administratifs. L'article 1<sup>er</sup> de cette loi dispose « ... doivent être motivées les décisions qui : refusent un avantage dont l'attribution constitue un droit pour les personnes qui remplissent les conditions légales pour l'obtenir ». Aux termes de l'article 3 de cette même loi : « La motivation exigée par la présente loi doit être **écrite et comporter les considérations de droit et de fait qui constituent le fondement de la décision.**»

## **ACTIVITE SYNDICALE**

réponse sous quinzaine après le dépôt de la demande d'autorisation d'absence, celle-ci sera considérée comme étant acceptée.

Lorsque l'agent concerné n'est pas en service pendant la période correspondante à la durée des congrès ou réunions mentionnés aux autorisations spéciales d'absences, il sera procédé à un aménagement de ses horaires pour intégrer une période de récupération d'une durée équivalente à celle à laquelle il aurait eu droit s'il avait été en service.

Les réunions mentionnées aux articles 5 et 6 ne peuvent avoir lieu qu'hors des locaux ouverts au public et elles ne doivent en aucun cas porter atteinte au fonctionnement du service.

A l'exception des réunions se tenant dans les locaux syndicaux, l'organisation de ces réunions doit être demandée une semaine au moins avant la date de la réunion. Réponse est faite au plus tard quarante-huit heures avant.

### **B/ Les syndicats concernés**

CFDT – CFTC – CGT – FSH - FO – SUD SANTE – UNSA – SMPS – Syndicat Autonome

#### ***b. Autorisations spéciales d'absence accordées, sous réserve des nécessités de service (article 13 du décret 86-660 modifié)***

- **Aux représentants dûment mandatés des syndicats pour assister aux congrès professionnels syndicaux locaux, fédéraux, confédéraux et internationaux**
- **Aux membres élus des organismes directeurs lors de la réunion desdits organismes**

La durée de ces autorisations ne peut excéder :

- 10 jours dans le cas de participation aux congrès ou aux réunions des organismes directeurs pour les syndicats non représentés au conseil commun de la fonction publique : c'est-à-dire CFTC et FSH (pour la mandature 2023-2026)
- 20 jours dans le cas de participation aux congrès ou aux réunions des organismes directeurs pour les syndicats représentés au conseil commun de la fonction publique c'est-à-dire : CFDT – CGT – FO – SUD SANTE – UNSA – SMPS – Syndicat Autonome (pour la mandature 2023-2026)

### **Précisions**

Les agents susceptibles d'obtenir une autorisation spéciale d'absence pour assister aux congrès et organismes directeurs devront avoir été désignés conformément aux dispositions des statuts de leur organisation et devront justifier du mandat dont ils auront été investis.

Les représentants syndicaux mandatés pour participer aux congrès ou aux réunions des organismes directeurs autres que ceux mentionnés ci-dessus peuvent bénéficier d'autorisations d'absence imputées sur le crédit global de temps syndical alloué aux organisations syndicales.

## **ACTIVITE SYNDICALE**

Les organisations syndicales transmettent, si possible en début d'année civile, à la DRH le calendrier prévisionnel des réunions de leurs organismes directeurs et congrès.

### ***c. Autorisations spéciales d'absence accordées de plein droit (article 15 du décret 86-660 modifié)***

Des autorisations spéciales d'absence sont accordées de plein droit sur simple présentation de la convocation ou du document informant de la réunion, aux représentants syndicaux appelés à siéger dans les instances de concertation ou organismes (commissions, comités, réunions).

Sur simple présentation de leur convocation, les représentants syndicaux (c'est-à-dire soit le titulaire, soit le suppléant si le titulaire est empêché et les suppléants qui assistent sans voix délibérative dans le respect de la réglementation propre à chacune des instances) se voient accorder une autorisation d'absence lorsqu'ils sont appelés à siéger.

#### **Dans une des instances suivantes :**

- Assemblées délibérantes des établissements mentionnés à l'article 2 de la loi du 9 janvier 1986 structures de coopération auxquels ils adhèrent
- Organismes privés de coopération inter hospitalier mentionnés à l'article 1<sup>er</sup> du décret n° 86-660 du 19 mars 1986 modifié : Association nationale pour la formation du personnel hospitalier (ANFH) et Comité de gestion des œuvres sociales des personnels hospitaliers (CGOS) ou Association pour la gestion d'œuvres sociales des personnels des administrations parisiennes (AGOSPAP)
- Conseil commun de la fonction publique
- Conseil supérieur de la fonction publique hospitalière
- Comités consultatifs nationaux
- Centre National de gestion des praticiens hospitaliers et des personnels de direction de la fonction publique hospitalière (CNG)
- Comité national et comités locaux du fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique
- Commission de Surveillance (voir points d'attention ci-dessous)
- CSE (comité social d'établissement), FS (formation spécialisée), commissions administratives paritaires (CAP), commission consultative paritaire (CCP), conseils médicaux en formation plénière
- CME (commission médicale d'établissement)

## **ACTIVITE SYNDICALE**

- Conseils d'administration des organismes de retraite, des organismes de sécurité sociale et des mutuelles (voir points d'attention ci-dessous)
- Conseil économique, social, environnemental et conseils économiques, sociaux et environnementaux régionaux
- Organisme gestionnaire du développement professionnel continu

### **Ou lorsqu'ils participent à :**

- Des réunions ou des groupes de travail réunis à l'initiative de l'administration
- Des réunions de négociations dans le cadre de l'article 8 bis de la loi du 13 juillet 1983 modifiée portant droits et obligations des fonctionnaires. Dans ce cas, ils sont convoqués par l'administration ou l'autorité responsable. L'organisation syndicale invitée désigne les personnes appelées, mais le nombre de personnes invitées est déterminé par l'administration

### **La durée de l'autorisation d'absence comprend :**

- Les délais de route
- Une durée égale au double de la durée prévisible de la réunion (destinée à permettre aux intéressés d'assurer la préparation et le compte rendu des travaux)
- La durée de la réunion

S'agissant de la durée de ces réunions, il conviendra de raisonner sur une base du calcul décrite dans les tableaux élaborés chaque année par le Département des Relations Sociales et mis à la disposition des DRH.

### **Point d'attention**

Les secrétaires du CSE disposent du doublement des heures de préparation (cf protocole d'accord-cadre sur le dialogue social 2023).

L'AP-HP considère que le statut d'administrateur, dans des organismes de retraite, des organismes de sécurité sociale et des mutuelles, implique la participation à des commissions et groupes de travail. C'est pourquoi le temps passé dans ces séances ainsi que le temps de préparation feront l'objet d'autorisations d'absences dès lors que l'agent justifiera d'un mandat dans ces organismes. De même, des autorisations d'absences seront acceptées pour les membres du Conseil de Surveillance (ou Commissions de Surveillance locales) appelés à participer à des commissions (sous réserve de justificatifs : convocations, mandats, etc.).

## **ACTIVITE SYNDICALE**

### ***d. Formation Spécialisée***

Conformément à l'article 76 du décret n°2021-1570 du 3 décembre 2021, sur simple présentation de leur convocation les représentants du personnel titulaires et suppléants, membres des formations spécialisées se voient accorder une autorisation d'absence lorsqu'ils sont appelés à siéger dans les instances.

#### **La durée de l'autorisation d'absence comprend :**

- Une durée égale au double de la durée prévisible de la réunion
- Du temps nécessaire à l'exercice de leurs fonctions, selon le nombre d'agents dans le périmètre de la formation spécialisée :
  - Ets de 100 à 199 agents : 5h/mois de temps de préparation
  - Ets de 200 à 299 agents : 10h/mois de temps de préparation
  - Ets de 300 à 1 499 agents : 15h/mois de temps de préparation
  - Ets de plus de 1 500 agents : 20h/ mois de temps de préparation
- Le temps passés aux réunions, aux enquêtes, à la recherche de mesures préventives dans toute situation d'urgence et de gravité

Les représentants du personnel peuvent répartir entre eux les heures de délégation dont ils disposent. Ils en informent l'employeur.

Les secrétaires des formations spécialisées bénéficient du doublement des heures de préparation d'instance (cf protocole d'accord-cadre sur le dialogue social 2023).

Ces heures ne sont pas reportables d'un mois sur l'autre.

### **4. Les autorisations d'absence pour réunions statutaires ou d'information**

Les organisations syndicales peuvent tenir deux types de réunions :

- Soit des réunions statutaires ou d'information
- Soit des réunions mensuelles d'information

#### ***a. Réunions statutaires ou d'information (art. 5, 7 et 8 du décret 86-660 modifié)***

Toutes les organisations syndicales peuvent tenir :

- Des réunions statutaires (réunions prévues par les statuts des syndicats)

## **ACTIVITE SYNDICALE**

- Des réunions d'information (ne pas confondre avec l'heure mensuelle d'information syndicale décrite infra)

### **Qui peut y participer et sous quelles conditions ?**

- Les agents qui ne sont pas en service
- Les agents en service qui bénéficient d'une autorisation spéciale d'absence, **sous réserve des nécessités de service**, en vertu des dispositions de l'article 13\* ou d'un crédit de temps syndical prévu par l'article 16\* (\*décret n°86-660 du 19 mars 1986)
- Tout représentant mandaté par une organisation syndicale, à cet effet, à libre accès aux réunions tenues par cette organisation, même s'il n'est pas agent de l'AP-HP. Dans cette hypothèse, l'autorité compétente doit être informée de la venue de ce représentant au moins 24 heures avant la date fixée pour la réunion, dans la mesure où celle-ci se tient dans l'enceinte des bâtiments de l'AP-HP et si ce représentant n'appartient pas à l'AP-HP

### ***b. Réunions mensuelles d'information (art. 6, 7 et 8 du décret n° 86-660 modifié)***

Seules les organisations syndicales représentatives dans l'établissement et les organisations syndicales représentées au Conseil supérieur de la fonction publique hospitalière peuvent tenir, pendant les heures de service, des réunions mensuelles d'information d'une heure par mois.

### **Qui peut participer et sous quelles conditions ?**

Tout agent souhaitant participer à l'une de ces réunions mensuelles d'information.

L'autorisation d'absence est demandée au moins trois jours<sup>1</sup> avant ; elle est accordée **sous réserve des nécessités de service**.

- Les autorisations d'absence accordées à chacun des agents ne peuvent excéder 12 heures par année civile. Elles ne sont pas imputables sur le crédit de temps syndical
- Tout représentant mandaté par une organisation syndicale, à cet effet, à libre accès aux réunions tenues par cette organisation, même s'il n'est pas agent de l'AP-HP. Dans cette hypothèse, l'autorité compétente doit être informée de la venue de ce représentant au moins 24 heures avant la date fixée pour la réunion, dans la mesure où celle-ci se tient dans l'enceinte des bâtiments de l'AP-HP

### **A noter**

Une même organisation peut regrouper ses heures mensuelles d'information par trimestre, mais la tenue de ces réunions ne peut aboutir à ce que les autorisations spéciales d'absence, accordées aux agents désirant y assister, excèdent douze heures par année civile (délai de route non compris).

## **ACTIVITE SYNDICALE**

Pendant la période de six semaines précédant le jour du scrutin organisé pour le renouvellement d'une ou plusieurs instances de concertation (élections professionnelles), les agents concernés peuvent assister à des réunions d'information spéciale dont la durée ne peut excéder une heure par agent. Cette réunion spéciale peut être organisée par toute organisation syndicale présentant des candidats à l'élection considérée. Chaque agent a la possibilité d'assister, en plus des 12 heures annuelles autorisées, à l'une de ces réunions dans la limite d'une heure.

### **5. Crédit global de temps syndical (art. 16 du décret n° 86-660 modifié)**

Un crédit global de temps syndical est déterminé à l'issue du renouvellement général des instances de concertation de la fonction publique hospitalière (élections professionnelles) et est reconduit chaque année sans qu'il soit besoin de le recalculer jusqu'au prochain renouvellement général.

Les effectifs pris en compte pour le calcul de ce crédit global correspondent au nombre des électeurs inscrits sur les listes électorales pour l'élection au comité social d'établissement.

L'unité de mesure du crédit de temps syndical est l'équivalent temps plein (ETP).

Le crédit de temps syndical peut recouvrir deux formes : le crédit d'heures, et la décharge d'activité de service.

#### ***a. Notification du crédit global de temps syndical***

Le crédit global de temps syndical est calculé par le Département des relations sociales de la DRH AP-HP.

Le volume du crédit global de temps syndical est notifié par la DRH AP-HP à chaque secrétaire général des 8 organisations syndicales centrales :

CFDT – CFTC – CGT – FO – FSH – SUD Santé – UNSA – Syndicat autonome

#### ***b. Ventilation du crédit global de temps syndical par les OS***

Les organisations syndicales transmettent à la DRH AP-HP la ventilation du crédit global d'heures syndicales en distinguant les heures locales et les heures nominatives entre les différents sites.

#### ***c. Notification au GH, hôpitaux hors GH, Pic et Siège du crédit de temps syndical***

La DRH AP-HP informe les Directeurs des GH, Hôpitaux hors GH, PIC et Siège de cette ventilation.

Il appartient à chaque directeur de GH, hôpital hors-GH, PIC et Siège, et par délégation le directeur des ressources humaines, de veiller au respect du crédit global de temps syndical, d'en assurer le suivi et de valider les demandes d'autorisation d'absence.

# **ACTIVITE SYNDICALE**

## ***d. Utilisation du crédit de temps syndical***

Le crédit de temps syndical est utilisé librement pour les besoins de l'activité syndicale et de la représentation des personnels auprès de l'autorité administrative. Il est utilisable, au choix de l'organisation syndicale, sous forme de décharges d'activité de service ou sous forme de crédits d'heure et est accordé si la demande en est faite au moins 3 jours avant, sous réserve des nécessités de service ; les refus doivent être motivés.

Les organisations syndicales désignent les bénéficiaires des crédits de temps syndical parmi leurs représentants en activité dans l'établissement. Elles en communiquent la liste nominative au directeur de l'établissement ou à son représentant. Dans cette liste, sont précisés les volumes de crédit de temps syndical répartis sous forme de décharges d'activité de service et sous forme de crédits d'heures.

Les décharges de service sont exprimées sous forme d'une quotité annuelle de temps de travail.

Les crédits d'heures sont exprimés sous forme d'autorisations d'absence exprimées en heures, réparties mensuellement.

Si la désignation d'un agent est incompatible avec la bonne marche du service, l'autorité administrative, après avis de la commission administrative paritaire, invite l'organisation syndicale à porter son choix sur un autre agent, après dialogue entre l'autorité administrative et l'organisation syndicale.

## **6. Les décharges d'activité de service**

La décharge d'activité de service s'entend comme l'autorisation donnée à un agent public d'exercer, pendant ses heures de service, une activité syndicale en lieu et place de son activité professionnelle normale. Les organisations syndicales désignent les bénéficiaires des décharges partielles ou totales.

L'attribution d'une décharge d'activité, ou son retrait fait l'objet d'une décision de l'autorité administrative susceptible de faire l'objet d'un recours pour excès de pouvoir (CE 17 mars 2004).

La décharge d'activité de service est totale ou partielle. Elle est exprimée en pourcentage du temps de travail effectif ou en heure lorsque la conversion en ETP est inférieure à 50 %, correspondant à la durée légale du travail.

En cas de décharge à temps partiel, le planning de travail de l'agent devra prendre en compte les jours d'absences prévisibles. De même, le service concerné doit veiller à ce que, lorsqu'un représentant syndical est déchargé partiellement de service, sa charge de travail soit allégée en proportion de l'importance de la décharge dont il est bénéficiaire.

Lorsqu'un agent fait l'objet d'une décharge de service totale, il est positionné sur une unité de gestion (UG) « services d'intérêt général ». Les personnels qui consacrent la totalité de leur activité à l'exercice syndical seront positionnés sur leur métier antérieur à leur prise de fonction comme permanent.

### **Précision**

Pour les agents détachés à temps plein, il est accepté le principe d'une justification de leurs absences auprès du secrétaire général de leur organisation syndicale centrale et/ou au secrétaire de section, les justificatifs sont tenus à la disposition de l'administration en cas de besoin (accident du travail, accident de trajet...).

La tenue d'une carte Gestime n'est pas obligatoire pour les agents déchargés à temps plein. Cependant, pour les agents déchargés temps plein (1 596 heures), et dans un souci pratique de comptabilisation, la possibilité d'attribution de jours de congé supplémentaires (hors période, jours de fractionnement, jours de fête des Mères, jours de médaille) et l'abondement d'un Compte Epargne Temps sont subordonnés – comme pour tout agent de l'hôpital – à la condition expresse d'avoir une carte de situation dans Gestime tenue à jour.

Dans ce cas, la planification des congés est validée par le secrétaire général de l'organisation syndicale et/ou le secrétaire de section, puis est transmise à la DRH pour saisie dans Gestime.

### **7. Les jours de congé pour formation syndicale :**

#### ***a. Le congé de formation syndicale de l'article L215-1 du code général de la santé publique***

L'article L215-1 du code général de la fonction publique prévoit : « l'agent public en activité a droit à un congé pour formation syndicale avec traitement d'une durée maximale de 12 jours ouvrables par an »

Ce droit bénéficie également aux agents contractuels dans les conditions fixées par l'article 9,1° du décret n° 91-155 du 6 février 1991.

Par ailleurs, le décret 88-676 du 6 mai 1988 relatif à l'attribution du congé pour formation syndicale dans la fonction publique hospitalière précise en son article 1 : « Le congé pour formation syndicale ne peut être accordé que pour effectuer un stage ou suivre une session organisée par l'un des centres ou instituts qui figurent sur une liste arrêtée chaque année par le ministre de la Santé ».

Toutefois, il est admis que les organisations syndicales de l'AP-HP, confédérées ou fédérées, sont habilitées à réaliser des formations économiques, sociales et syndicales dès lors qu'elles ont un agrément de l'un des centres ou instituts figurant sur la liste du ministre de la Santé. Ces formations sont incluses dans les 12 jours cités supra.

### **Les conditions d'attribution**

Le décret du 6 mai 1988 relatif à l'attribution du congé pour formation syndicale dans la FPH précise dans ses articles :

## **ACTIVITE SYNDICALE**

- Article 3 : La demande de congé doit être faite par écrit à l'autorité investie du pouvoir de nomination au moins un mois à l'avance. A défaut de réponse expresse au plus tard le quinzième jour qui précède le début du stage ou de la session, le congé est réputé accordé.
- Article 4 : Le bénéfice du congé ne peut être refusé que si les nécessités du fonctionnement du service s'y opposent. Les décisions qui rejettent des demandes de congé de fonctionnaires doivent être communiquées avec leurs motifs à la commission administrative paritaire au cours de la réunion qui suit l'intervention de ces décisions.
- Article 5 : À la fin du stage ou de la session, le centre ou l'institut délivre à chaque agent une attestation constatant l'assiduité. L'intéressé remet cette attestation à l'autorité investie du pouvoir de nomination au moment de la reprise des fonctions.

### ***b. Le congé de formation syndicale pour les membres siégeant en instance***

L'article 75 du décret n°2021-1570 du 3 décembre 2021 précise que les représentants du personnel, membres titulaires et suppléants du CSE bénéficient d'une formation portant sur les compétences du comité d'une durée de 5 jours au cours de leur mandat.

Les représentants membres titulaires et suppléants des formations spécialisées bénéficient d'une formation en matière d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail d'une durée de 5 jours au cours de leur mandat.

Les membres du personnel membre du CSE qui ne siègent pas en formation spécialisée bénéficient de la formation citée ci-dessus pour une durée de 3 jours au cours de leur mandat.

**En synthèse**, les membres siégeant :

- En CSE bénéficient de 8 jours
- En FS bénéficient de 5 jours
- En CSE et FS bénéficient de 10 jours

Ces formations sont renouvelées à chaque mandat.

Si un agent siège dans plusieurs FS locales ou en instance local et central, il ne peut multiplier le nombre de jours de formation.

### **Les conditions d'attribution**

Le représentant du personnel, membre de l'instance, adresse sa demande de congé par écrit au directeur d'établissement au moins un mois avant le début de la formation.

La demande précise la date à laquelle l'agent souhaite prendre son congé ainsi que le descriptif et le coût de la formation, le nom et l'adresse de l'organisme de formation choisis par l'agent.

## **ACTIVITE SYNDICALE**

Le bénéfice de ce congé ne peut être refusé que si les nécessités du service s'y opposent. Le refus doit être motivé. Le directeur d'établissement est tenu de répondre à la demande de l'agent au plus tard le 15ème jour qui précède le début de la formation sollicitée.

A son retour de congé, l'agent remet au directeur d'établissement une attestation délivrée par l'organisme de formation constatant son assiduité. En cas d'absence sans motif valable, l'agent est tenu de rembourser à l'établissement ou au groupement concerné les dépenses prises en charge en application de l'alinéa précédent.