

Présence au travail

MEMENTO

TOME 2: ABSENCES JUSTIFIÉES
OU AUTORISÉES

Direction des ressources humaines
Avril 2016

Présence au travail

MEMENTO

TOME 2: ABSENCES JUSTIFIÉES
OU AUTORISÉES

Direction des ressources humaines
Avril 2016

Base documentaire DRH

<http://setr.aphp.fr>

Menu : Textes réglementaires

Sommaire

1

Absences liées à la famille

7

- 01 ▶ Femmes enceintes : réduction de la journée de travail 8
- 02 ▶ Autorisation d'absence pour soigner un enfant malade ou en assurer momentanément la garde 10
- 03 ▶ Don de jours de repos au parent d'un enfant gravement malade 14
- 04 ▶ Congé de solidarité familiale – accompagnement d'une personne en fin de vie 16
- 05 ▶ Événements familiaux : naissance, mariage, maladie très grave, décès et délais de route 18
- 06 ▶ Facilités d'horaire pour la rentrée scolaire 22

2

Absences liées à la santé

23

- 01 ▶ Don du sang – Don d'organe ou de moelle osseuse 24
- 02 ▶ Visite médicale, examens médicaux, examens complémentaires 26

01 ▶ Journée défense et citoyenneté (ex-JAPD)	30
02 ▶ Réserviste militaire (réserve opérationnelle)	31
03 ▶ Formation professionnelle continue	32
04 ▶ Remise de médaille	37
05 ▶ Recherche d'emploi	38
06 ▶ Congés destinés à favoriser la formation de cadres et animateurs pour la jeunesse	39
07 ▶ Concours et examens	40
08 ▶ Éducation des chiens guides d'aveugles pour les agents mal- et non-voyants ..	42
09 ▶ Cas des jurés d'assises et auditions des témoins	43
10 ▶ Activité accessoire publique – Action de protection civile – Sapeurs-Pompiers volontaires	44
11 ▶ Mission humanitaire	47
12 ▶ Coopération internationale humanitaire	48
13 ▶ Exercice des fonctions publiques électives	49
14 ▶ Candidature à une fonction publique élective	53
15 ▶ Agents assurant des fonctions de représentation en tant que parents d'élèves ..	54
16 ▶ Jours de préparation pédagogique	55

01 ▶ Congé de maladie ordinaire	58
02 ▶ Congé de longue maladie – Congé de grave maladie (contractuel)	68
03 ▶ Congé de longue durée	74

01 ▶ Accident de service (agent titulaire et stagiaire)	83
02 ▶ Accident du travail (agent contractuel de droit public)	84
03 ▶ Inscription de l'accident sur le registre des accidents bénins	84
04 ▶ Gestion administrative du dossier	86
05 ▶ Avis médical et contre-visites durant le congé	89
06 ▶ Décision administrative	90
07 ▶ Droits statutaires	90
08 ▶ Aptitude à la reprise	91
09 ▶ Reprise à temps partiel thérapeutique	92
10 ▶ Congé annuel ou congé de maladie durant le temps partiel thérapeutique ...	93
11 ▶ Inaptitude temporaire à la reprise à temps plein	94
12 ▶ Incapacité permanente partielle (IPP)	94
13 ▶ Jours fériés	95
14 ▶ Inaptitude définitive aux fonctions	95
15 ▶ Prise en charge des frais consécutifs à un AT	96
16 ▶ Décès suite à un accident de service ou du travail	97

01 ▶ Définition	100
02 ▶ Obligations des intéressés	101
03 ▶ Gestion administrative du dossier	102
04 ▶ Contrôle durant le congé	104
05 ▶ Droits statutaires du congé	104
06 ▶ Aptitude à la reprise	105

07 ▶ Reprise à temps partiel thérapeutique	106
08 ▶ Congé annuel ou congé de maladie durant le temps partiel thérapeutique ..	107
09 ▶ Inaptitude temporaire à la reprise à temps plein	107
10 ▶ Incapacité permanente partielle (IPP)	108
11 ▶ Jours fériés	108
12 ▶ Inaptitude définitive aux fonctions	109
13 ▶ Prise en charge des frais consécutifs à une MCEF	110

7

Absences pour congé de maternité, congé d'adoption, congé de paternité

111

01 ▶ Congé de maternité	112
02 ▶ Congé d'adoption	122
03 ▶ Congé de paternité	126

8

Congé parental, congé de présence parentale

129

01 ▶ Congé parental	130
02 ▶ Congé de présence parentale	134

9

Activité syndicale

139

01 ▶ Les autorisations spéciales d'absence accordées aux représentants syndicaux désignés ou élus	141
02 ▶ Les autorisations d'absence pour réunions statutaires ou d'information	147
03 ▶ Crédit global de temps syndical (art. 16 du décret n° 86-660 modifié)	149
04 ▶ Les décharges d'activité de service	151
05 ▶ Les jours de congé pour formation syndicale	153

Absences liées à la famille

	01 ▶	8
Femmes enceintes : réduction de la journée de travail		
	02 ▶	10
Autorisation d'absence pour soigner un enfant malade ou en assurer momentanément la garde		
	03 ▶	14
Don de jours de repos au parent d'un enfant gravement malade		
	04 ▶	16
Congé de solidarité familiale – accompagnement d'une personne en fin de vie		
	05 ▶	18
Événements familiaux : naissance, mariage, maladie très grave, décès et délais de route		
	06 ▶	22
Facilités d'horaire pour la rentrée scolaire		

01 ▶

Femmes enceintes: réduction de la journée de travail

Textes réglementaires

- Articles L. 2122-1, R. 2122-1 et R. 2121-3 du Code de la santé publique ;
- Décret n° 85-947 du 16 août 1985, 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.

Bénéficiaires

Les agentes féminines titulaires, stagiaires ou contractuelles.

A) 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 troisième mois de grossesse.

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

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

- 30 mn pour les agents en temps partiel en 50 % ;
- 45 mn 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 février 1996).
- En principe, les agentes 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.

B) 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'agente.

C) Autorisations d'absence pour allaitement

Une heure par jour à prendre en deux 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'agente.

D) Examens médicaux obligatoires

Les agentes 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 sept en prénatal et de un 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).

02 ▶

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

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 7 décembre 1984 ;

MAJ 14/09/2015

- Note AP-HP n° 85-77 du 1^{er} 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 ;
- Note D1997-131 du 24 février 1997 relative aux autorisations d'absence pour enfant malade.

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).

A) Durée des absences

La durée totale de ces absences ne peut dépasser sur l'année civile, un total de **six 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 six 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 deux 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 trois 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.

2) Certificat de trois 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.

B) 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 :

QUOTITÉ DE TRAVAIL	6 JOURS	12 JOURS	15 JOURS
90 %	5,5 jours	11 jours	13,5 jours
80 %	5 jours	10 jours	12 jours
75 %	4,5 jours	9 jours	11,5 jours
70 %	4 jours	8 jours	10,5 jours
60 %	3,5 jours	7 jours	9 jours
50 %	3 jours	6 jours	7,5 jours

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 3 ans. 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).

03 ▶

Don de jours de repos au parent d'un enfant gravement malade

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 ;
- 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 parent d'un enfant gravement malade ;
- Note D2015-3471 du 30 juin 2015 relative au don de jours de repos au parent d'un enfant gravement malade.

Bénéficiaires

Les agents titulaires, stagiaires et contractuels de droit public assumant la charge d'un enfant de moins de 20 ans.

A) 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.

B) 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 et attestant de la particulière gravité de la maladie, du handicap ou de l'accident rendant indispensables une présence soutenue et des soins contraignants.

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

Don de jours

Les jours qui peuvent être donnés sont les jours de RTT (aménagement du temps de travail), CA (congé annuel, dans la limite des cinq 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.

Utilisation des jours donnés

La durée du congé est plafonnée à 90 jours par enfant et par année civile. 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.

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

Remarque

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, 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.

04 ►

Congé de solidarité familiale – accompagnement d'une personne en fin de vie

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 I^{er} 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).

Bénéficiaires

Les agents titulaires, stagiaires et contractuels de droit public.

A) 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.* »

Remarques

- 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.

B) 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.

C) 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 ;

MAJ 14/09/2015

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.

D) Reprise des fonctions

Le congé prend fin :

- soit à l'expiration de la période des trois mois accordée ;
- soit dans les trois 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.

MAJ 14/09/2015

05 ▶

Événements familiaux : naissance, mariage, maladie très grave, décès et délais de route

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 D2014 – 6502 du 4 décembre 2014 relative aux absences liées à la famille.

MAJ 15/06/2015

Bénéficiaires

- agents titulaires et stagiaires ;
- agents contractuels de droit public, justifiant de trois mois de présence.

N.B. :

- « 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).

A) Naissance

Il est accordé un congé de trois jours ouvrables au conjoint dans une période de 15 jours lors de la naissance ou entourant la sortie de l'enfant de la maternité.

Les jours peuvent être pris consécutivement ou non.

Les jours sont récupérables quand la naissance survient pendant le congé annuel ou une absence au titre du CET, à condition de respecter les délais susvisés.

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

N.B. : Pour le congé de paternité, se reporter en page 126.

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 trois jours « naissance ».
- Pour les agents travaillant à temps partiel : le nombre de jours est identique à celui des agents travaillant à temps plein.
- Le nombre de jours de congé est identique en cas de naissances multiples.

B) Mariage ou pacte civil de solidarité (PACS)

À 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 cinq 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.

À l'occasion du mariage ou de la conclusion d'un PACS d'un enfant, de l'enfant du conjoint, il est accordé un 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.

C) 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 trois 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.

D) 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 : trois jours ouvrables :
conjoint(e), père, mère, père et mère du conjoint(e), enfants, enfants du conjoint(e) ;
- Parents ou allié au deuxième degré : un jour ouvrable :
frère, beau-frère, sœur, belle-sœur, grands-parents, grands-parents du conjoint, petits-enfants, petits-enfants du conjoint(e).

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 bénéficier 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'événement 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.

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.

MAJ 22/06/2015

E) Délais de route

Deux jours ouvrables de délais de route sont accordés lorsque la distance parcourue (aller-retour) est au moins égale à 1 000 km, dans les occasions suivantes :

- mariage d'un agent ;
- mariage d'un enfant ;
- décès.

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

MAJ 09/12/2014

06 ►

Facilités d'horaire pour la rentrée scolaire

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.

Bénéficiaires

Les agents titulaires, stagiaires et contractuels de droit public.

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 quatre 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.

Absences liées à la santé

	01 ▶	
Don du sang – Don d'organe ou de moelle osseuse		24
A) Don du sang		24
B) Don de plaquettes		25
C) Don d'organe ou de moelle osseuse		25
	02 ▶	
Visite médicale, examens médicaux, examens complémentaires		26
A) Consultations externes		27
B) Soins médicaux (séances de kinésithérapie, de rééducation, acupuncture, soins dentaires, ophtalmologie...)		27

01 ▶

Don du sang – Don d'organe ou de moelle osseuse

Textes réglementaires

- Décret n° 94-611 du 20 juillet 1994 (règles du bénévolat du don du sang) ;
- Arrêté du 22 décembre 1982 (modif. article 2 de l'arrêté du 17 mai 1976) ;
- 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.

Bénéficiaires

Les agents titulaires, stagiaires ou contractuels de droit public.

A) 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 demi-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.

B) Don de plaquettes

Jour du don + lendemain.

Remarque

Cette durée est uniquement indicative.

C) 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.

02 ▶

Visite médicale, examens médicaux, examens complémentaires

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.

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. Elle a lieu (article R. 4626-29) :

- 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 avril 1982).

A) 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.

B) 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.

Absences pour motifs divers

	01 ▶	30
Journée défense et citoyenneté (ex-JAPD)		
	02 ▶	31
Réserviste militaire (réserve opérationnelle)		
	03 ▶	32
Formation professionnelle continue		
	04 ▶	37
Remise de médaille		
	05 ▶	38
Recherche d'emploi		
	06 ▶	39
Congés destinés à favoriser la formation de cadres et animateurs pour la jeunesse		
	07 ▶	40
Concours et examens		
	08 ▶	42
Éducation des chiens guides d'aveugles pour les agents mal- et non-voyants		
	09 ▶	43
Cas des jurés d'assises et auditions des témoins		
	10 ▶	44
Activité accessoire publique – Action de protection civile – Sapeurs-Pompiers volontaires		
	11 ▶	47
Mission humanitaire		
	12 ▶	48
Coopération internationale humanitaire		
	13 ▶	49
Exercice des fonctions publiques électives		
	14 ▶	53
Candidature à une fonction publique élective		
	15 ▶	54
Agents assurant des fonctions de représentation en tant que parents d'élèves		
	16 ▶	55
Jours de préparation pédagogique		

01 ▶

Journée défense et citoyenneté (ex-JAPD)

Textes réglementaires

- Code du service national : articles L. 114-1 à L. 114-13 : Enseignement de la défense et la journée défense et citoyenneté ;
- Code du service national : articles R. 112-1 à R. 112-11 : 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.

Bénéficiaires

Les agents titulaires, stagiaires et contractuels de droit public.

À 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.

Réserviste militaire (réserve opérationnelle)

Texte réglementaire

■ 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 de 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 activités dans la réserve opérationnelle lorsque la durée des services effectifs est inférieure ou égale à 30 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.

03 ►

Formation professionnelle continue

Textes réglementaires

- Décret n° 91-155 du 6 février 1991 (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 ;

- Circulaire DHOS/RH2/RH4 n° 2009-173 du 22 juin 2009 relative à l'application du 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 ;
- 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.

A) Actions figurant dans le plan de formation de l'établissement

Bénéficiaires

Les agents titulaires, stagiaires ou contractuels de droit public.

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.

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.

Remarque

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

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 et les droits à RTT sont maintenus.

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 et les droits à RTT sont maintenus.

Délais de route

À 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 Île-de-France). Ces indications doivent figurer sur l'ordre de mission remis à l'intéressé(e).

Remarque

Cas d'un agent en RH les samedi 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.

B) Actions de formation choisies par les agents en vue de leur formation personnelle

Bénéficiaires

Les agents titulaires.

Les agents contractuels.

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 (CAP) compétente.

Remarque

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.

C) 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.

D) Réintégration

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.

L'agent contractuel

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

04 ▶

Remise de médaille

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.

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 38 ans de services aux titulaires de l'échelon « vermeil ».

À raison de deux promotions annuelles (1^{er} janvier et 14 juillet), les propositions de candidatures établies par les directions des ressources humaines sont instruites par les préfetures du département de domiciliation des agents.

Gratification

Deux options sont proposées au choix de l'agent lors de la remise de la médaille :

- un chèque-médaille ; ou
- un jour de congé exceptionnel quel que soit l'échelon de la médaille.

05 ▶

Recherche d'emploi

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 autorisations d'absence pendant le préavis pour recherche d'emploi aux agents contractuels.

Bénéficiaires

Les agents **contractuels**.

Une autorisation d'absence de :

- deux heures par jour au cours de la durée du préavis ; ou
- un 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 février 1991 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.

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.

06 ▶

Congés destinés à favoriser la formation de cadres et animateurs pour la jeunesse

Textes législatifs et réglementaires

- Loi n° 61-1448 du 29 décembre 1961 ;
- Loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 (article 41-8°) ;
- Décret n° 63-501 du 20 mai 1963 (application de la loi du 29 décembre 1961) ;
- Décret n° 91-155 du 6 février 1991 modifié (article 9) (contractuels).

Bénéficiaires

Les agents titulaires, stagiaires et contractuels de droit public.

A) 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 mai 1963).

B) Durée du congé

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

Il peut être **pris en une ou deux 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 DRH 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.

C) Reprise de fonction

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

07 ▶

Concours et examens

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.

Bénéficiaires

Les agents titulaires, stagiaires et contractuels de droit public.

A) 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.

B) 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.

C) Délais de route

À 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 Île-de-France. Ces indications doivent impérativement figurer sur l'ordre de mission délivré à l'intéressé(e).

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 janvier 1986 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).

08 ▶

Éducation des chiens guides d'aveugles pour les agents mal- et non-voyants

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.

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.

09 ▶

Cas des jurés d'assises et auditions des témoins

Textes réglementaires

- Lettre DH/FH 1 n° 24884 du 1^{er} mars 2000 concernant la position statutaire d'un agent participant à un jury d'assises.

Bénéficiaires

Les agents titulaires, stagiaires ou contractuels de droit public.

A) Jurés d'assises

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

B) 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.

10 ▶

Activité accessoire publique – Action de protection civile – Sapeurs-Pompiers volontaires

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 septembre 1993 ;
- Circulaire du 19 avril 1999.

Bénéficiaires

Les agents titulaires, stagiaires ou contractuels de droit public.

A) 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 (SDIS)**. Elle doit notamment préciser les conditions et les modalités de la disponibilité opérationnelle et de la disponibilité pour la formation de l'agent concerné.

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

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 trois premières années de son premier engagement, dont au moins 10 jours la première année.

Au-delà de ces trois premières années, la durée de la formation de perfectionnement est chaque année, d'au moins cinq 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 (SDIS).

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.

B) Actions de protection civile

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 des SECours). 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.

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

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.

11 ▶

Mission humanitaire

Textes réglementaires

- Décret n° 88-976 du 13 octobre 1988 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^{er} 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.

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.

12 ▶

Coopération internationale humanitaire

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'État ;
- 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.

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 pas 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.

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.

MAJ 04/2016

13 ►

Exercice des fonctions publiques électives

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^{er} 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.

Bénéficiaires

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

A) Autorisations d'absence pour participer aux instances municipales, départementales ou régionales

Autorisations d'absence pour participer aux instances municipales, départementales ou régionales au titre des articles L. 2123-1, L. 3123-1 et L. 4135-1 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.

B) Crédit d'heures

Crédit d'heures, au titre des articles L. 2123-2, L. 3123-2 et L. 4135-2 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.

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.

C) 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^{er} 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 L. 2123-3 du même code, une attestation de non-rémunération est remise à l'agent.

D) Tableaux trimestriels de crédit d'heures

Mandat municipal

NOMBRE D'HABITANTS	MAIRE	ADJOINT AU MAIRE	CONSEILLER MUNICIPAL
Moins de 3 500	105 heures	52 h 30	7 heures (à compter du 1 ^{er} janvier 2016)
3 500 à 9 999			10 h 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 h 30

N.B. :

- 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.

Mandat départemental

Président et vice-président de conseil départemental	140 heures
Conseillers départementaux	210 heures

Mandat régional

Président et vice-président de conseil régional	140 heures
Conseillers régionaux	210 heures

14 ▶

Candidature à une fonction publique élective

(municipales, législatives, sénatoriales, présidentielles, européennes)

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 novembre 1998 relative à certaines positions des fonctionnaires hospitaliers.

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 premier tour de scrutin ;
- 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.

MAJ 16/09/2015

15 ▶

Agents assurant des fonctions de représentation en tant que parents d'élèves

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.

Bénéficiaires

Les agents titulaires, stagiaires et contractuels.

A) 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.

B) 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.

16 ▶

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 mutations internes à la Délégation à la Formation.

Absences pour congés de maladie

01 ▶	Congé de maladie ordinaire	58
02 ▶	Congé de longue maladie – Congé de grave maladie (contractuel)	68
03 ▶	Congé de longue durée	74

01 ▶

Congé de maladie ordinaire

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 janvier 1960 relatif au régime de coordination : indemnisation ;
- Décret n° 88-386 du 19 avril 1988 relatif à l'aptitude physique et congé de maladie F.P.H. ;
- Décret n° 91-155 du 6 février 1991 relatif aux dispositions applicables aux contractuels ;
- Lettre ministérielle 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.

Bénéficiaires

Les agents titulaires, stagiaires et contractuels de droit public.

A) 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.

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'AP-HP.

Remarques

- Le délai de 48 heures commence à courir à partir du jour de la prescription médicale de l'arrêt. Le délai de 48 heures est décompté en jours calendaires.

Exemple : *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 : *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.
- Il est souhaitable que **les agents préviennent dès que possible les supérieurs hiérarchiques de la durée de leur absence**, pour permettre d'assurer la continuité de service.
- 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 un jour).

MAJ 06/10/2015

B) Droits statutaires

Agent titulaire ou stagiaire

Intégralité du traitement pendant une durée de trois mois, puis réduction de moitié pendant les neuf 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 trois mois de congé de maladie ordinaire à plein traitement, l'agent de l'AP-HP ayant **trois enfants à charge bénéficie des deux tiers de son traitement** (indemnité de coordination).

À 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 deux tiers si l'agent a trois 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).

Agent contractuel de droit public

■ Après quatre mois de service :

- plein traitement : un mois ;
- demi-traitement : un mois.

■ À partir de deux ans de service :

- plein traitement : deux mois ;
- demi-traitement : deux mois.

■ À partir de trois ans de service :

- plein traitement : trois mois ;
- demi-traitement : trois 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 CPAM 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.

C) Congés de maladie et repos hebdomadaires (RH)

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 RH 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.

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 RH situés initialement entre ces deux périodes d'arrêts sont pris en compte au titre de la maladie.**

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

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.

D) 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.

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.

Le fonctionnaire reconnu inapte définitivement à l'exercice de ses fonctions après un congé de maladie statutaire est admis à la retraite pour raisons de santé (réformé). Dans ce cas, il ne peut pas être reconnu apte à la reprise du travail et **perd donc le bénéfice de ses congés annuels**. La réglementation ne permet aucune indemnisation.

E) 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'exams médicaux.

Si l'arrêt de travail prévoit des autorisations de sortie, le salarié reste tenu d'être présent à son domicile de 9 heures à 11 heures et de 14 heures à 16 heures (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 (FPH), 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 (CE, 23 décembre 1994, M. Blon, n° 133017).

Convocation à la consultation du médecin agréé

Par courrier (la LRAR 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.

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 (LRAR) 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 Économie 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).

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 (LRAR).

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 (LRAR).

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.

F) 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.

G) 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 six 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 trois 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.

H) 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 R. 4626-29) :

- 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.

MAJ 30/05/2016

I) 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 (CNRACL).

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 (CNRACL).

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.

02 ▶

Congé de longue maladie – Congé de grave maladie (contractuel)

Textes législatifs et réglementaires

- Loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 notamment art. 41-3° et art. 46 (5^e 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.

Bénéficiaires

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

Après trois 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.

A) Définition

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

B) Procédure

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

C) Durée du congé de longue maladie (titulaire ou stagiaire)

Le congé de longue maladie peut **être accordé ou renouvelé pour une période de trois à six mois à la demande de l'intéressé**. La durée maximale du congé de longue maladie est de trois ans (**un an de plein traitement et deux 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 un an**.

D) Durée du congé de grave maladie (contractuel de droit public)

Après **trois 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 **trois à six mois à la demande de l'intéressé**. La durée maximale du congé de grave maladie est de trois ans (**un an de plein traitement et deux 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 un an**.

E) 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 trois à six 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, 5^e alinéa, du décret du 19 avril 1988 modifié).

F) 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.

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.

G) Reprise à temps partiel thérapeutique

(article 41-1 de la loi du 9 janvier 1986 et circulaire n° 177 du 1^{er} juin 2007 relative au temps partiel thérapeutique)

L'agent titulaire ou stagiaire peut reprendre à temps partiel thérapeutique après avis favorable du comité médical.

Le temps partiel thérapeutique est accordé par période de trois mois, renouvelable dans la limite d'un an par affection ayant ouvert droit au congé longue maladie :

- soit parce que la reprise des fonctions à mi-temps 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.

Le temps partiel thérapeutique ne peut, en aucun cas, être inférieur à un mi-temps.

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.

Sauf dérogation accordée après avis du Service de Santé au Travail, le temps partiel thérapeutique sera journalier (vacations quotidiennes de 3 h 48 pour un temps plein de 7 h 36, par exemple).

MAJ 26/08/2015

Si l'agent a épuisé ses droits à congé maladie, qu'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.

Important

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** après un congé de grave maladie. 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.

H) Congé annuel ou congé de maladie durant le temps partiel thérapeutique

Le temps partiel thérapeutique est accordé au titre de la pathologie ayant nécessité un congé de longue maladie.

Le temps partiel thérapeutique ne modifie pas le droit à congé annuel ouvert. 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.

Lorsqu'un congé de maladie (accident du travail ou maladie contractée dans l'exercice des fonctions) intervient durant la période de temps partiel thérapeutique accordée, cette durée n'est pas prolongée.

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 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.

J) Congés annuels

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

K) Inaptitude définitive aux fonctions

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

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

MAJ 26/08/2015

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 CNRACL.

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.

MAJ 26/08/2015

03 ▶

Congé de longue durée

Textes législatifs et réglementaires

- Loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 notamment art. 41-4° et art. 46 (5^e 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 février 1991 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'État, 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.

Bénéficiaires

Les agents titulaires et stagiaires.

A) Maladies ouvrant droit au congé de longue durée

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

B) 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.

C) Procédure

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

Après étude du dossier par le spécialiste compétent, **le comité médical émet un avis**. Cet avis est transmis à la DRH 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 **trois mois**, il est accordé et renouvelé par périodes maximales de six mois. **Le congé de longue durée ne peut excéder cinq ans, par affection.**

Toutefois, s'il fait suite à **une maladie contractée dans l'exercice de ses fonctions, la durée peut être de huit ans** (cinq ans à plein traitement et trois 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 (CE, 14/06/95, Lemarquis n° 143428).

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

D) 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 trois à six mois.

À 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, 5^e alinéa, du décret du 19 avril 1988 modifié).

E) 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.

F) Reprise à temps partiel thérapeutique

(article 41-1 de la loi du 9 janvier 1986 et circulaire n° 177 du 1^{er} juin 2007 relative au temps partiel thérapeutique)

L'agent titulaire ou stagiaire peut reprendre à temps partiel thérapeutique sur avis favorable du comité médical. **Le temps partiel thérapeutique est accordé par période de trois mois**, renouvelable dans la limite d'un an par affection ayant ouvert droit au congé longue durée :

- soit parce que la reprise des fonctions à mi-temps 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.

Durant la période de mi-temps thérapeutique, l'intéressé perçoit l'intégralité de son traitement (cf. partie relative au CLM).

Important

Les services accomplis, par un **agent stagiaire** bénéficiant d'un mi-temps thérapeutique, **doivent être comptés au titre du mi-temps**, 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.

MAJ 26/08/2015

G) Congé annuel ou congé de maladie durant le mi-temps thérapeutique

Le temps partiel thérapeutique est accordé au titre de la pathologie ayant nécessité un congé de longue durée.

Le temps partiel thérapeutique ne modifie pas le droit à congé annuel ouvert. Si l'agent désire prendre des congés annuels au cours de la période de mi-temps thérapeutique, ceux-ci s'imputent sur la période accordée sans la prolonger.

Lorsqu'un congé de maladie (accident du travail ou maladie contractée dans l'exercice des fonctions) intervient durant la période de temps partiel thérapeutique accordée, cette durée n'est pas prolongée.

H) Inaptitude à la reprise à pleintemps

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.

I) Congés annuels

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

J) 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.

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 CNRACL.

Absences pour accidents de service ou du travail

	01 ▶	83
Accident de service (agent titulaire et stagiaire)		
	02 ▶	84
Accident du travail (agent contractuel de droit public)		
	03 ▶	84
Inscription de l'accident sur le registre des accidents bénins		
	04 ▶	86
Gestion administrative du dossier		
	05 ▶	89
Avis médical et contre-visites durant le congé		
	06 ▶	90
Décision administrative		
	07 ▶	90
Droits statutaires		
	08 ▶	91
Aptitude à la reprise		
	09 ▶	92
Reprise à temps partiel thérapeutique		
	10 ▶	93
Congé annuel ou congé de maladie durant le temps partiel thérapeutique		
	11 ▶	94
Inaptitude temporaire à la reprise à temps plein		
	12 ▶	94
Incapacité permanente partielle (IPP)		
	13 ▶	95
Jours fériés		
	14 ▶	95
Inaptitude définitive aux fonctions		
	15 ▶	96
Prise en charge des frais consécutifs à un AT		
	16 ▶	97
Décès suite à un accident de service ou du travail		

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 février 1991 relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels ;
- Décret n° 99-323 du 27 avril 1999 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 janvier 1989 ;
- Lettre circulaire DH/FH1 n° 3860 du 4 décembre 1995 relative à la réglementation applicable en matière d'accident de service ;
- Note AP-HP 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.

Bénéficiaires

Les agents titulaires, stagiaires et contractuels de droit public.

01 ▶

Accident de service (agent titulaire et stagiaire)

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.**

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.

02 ▶

Accident du travail (agent contractuel de droit public)

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.

03 ▶

Inscription de l'accident sur le registre des accidents bénins

Ce registre a reçu l'agrément de la Caisse régionale d'assurance maladie (CRAM) et a été validé par le CHSCT central lors de sa séance du 22 novembre 1990.

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.

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 DRH 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 LRAR au service chargé de la prévention à la CRAM, ainsi qu'à l'inspecteur du travail.**

Le 15 janvier de chaque année, il est indispensable d'adresser uniquement les feuillets jaunes concernant les AT assurés par les CPAM (étudiants, contrats aidés, contractuels de droit privé...), classés par ordre chronologique, à la CRAM.

Le non-respect de cette disposition peut porter préjudice à la victime et à l'AP-HP. « GIPSIE AT » édite chaque année la liste des personnes concernées par site.

04 ►

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 DRH dans les 48 heures.

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 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 CSS.

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 **LRAR**.

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.

05 ▶

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 (CE, 16 novembre 1992, ministère Économie Finances et privatisation).

Le médecin **agréé** émet un avis. La décision administrative relève de la compétence de la DRH.

06 ▶

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.

07 ▶

Droits statutaires

1) 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.

2) 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.

3) 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 un mois,
- après un an de service : plein traitement pendant deux mois,
- après trois ans de service : plein traitement pendant trois mois.

À 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.**

08 ▶

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 R. 4626-29) :

- 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.

09 ▶

Reprise à temps partiel thérapeutique

L'autorisation d'exercer à temps partiel thérapeutique est subordonnée à l'avis du médecin **agréé** (période maximale de six mois renouvelables une fois par période d'arrêt) avant l'avis du médecin du travail :

- 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.

Durant la période de temps partiel thérapeutique, l'intéressé perçoit l'intégralité de son traitement.

L'agent à temps partiel perçoit la rémunération afférente à sa quotité de travail.

Observations

Le temps partiel thérapeutique ne peut pas être accordé à un agent titulaire ou stagiaire exerçant ses fonctions à 50 % du temps plein (l'article 9 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 précise que seuls les agents contractuels de droit public peuvent occuper des emplois à temps non complet d'une durée inférieure au mi-temps). En conséquence, il est souhaitable que l'agent sollicite, durant la période de temps partiel, sa reprise à temps plein.

Exemple

L'agent titulaire ou stagiaire exerçant à 80 %, effectue durant la période de temps partiel thérapeutique son activité réelle à 50 % du temps plein ; il continue de percevoir la rémunération correspondant à un temps partiel choisi à 80 %.

Remarques

Les services accomplis, par un **agent stagiaire** bénéficiant d'un mi-temps 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.

Pour un **agent contractuel de droit public**, la reprise d'un travail léger, sur la base d'un mi-temps après un accident du travail, permet le maintien de la rémunération (pour « GIPSIE Carrière » le code « MTC » (cliché « TP ») correspond au « temps partiel thérapeutique contractuel »).

10 ▶

Congé annuel ou congé de maladie durant le temps partiel thérapeutique

Lorsqu'un agent souhaite prendre des congés annuels pendant la période de temps partiel thérapeutique, ceux-ci s'imputent sur la période accordée sans la prolonger. Il en est de même si un congé de maladie (ou une maladie contractée dans l'exercice des fonctions) intervient durant cette période.

11 ▶

Inaptitude temporaire à la reprise à temps plein

Lorsque l'agent ne peut plus bénéficier du régime du temps partiel thérapeutique et que la reprise à plein temps s'avère délicate, le médecin du travail (en accord avec le médecin agréé) 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 également être affecté dans un service moins pénible lorsque subsiste une incapacité permanente partielle.

12 ▶

Incapacité permanente partielle (IPP)

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'IPP 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 (ATI) en réparation forfaitaire.

L'agent **contractuel** dispose d'un **délai de deux ans** pour présenter une demande d'indemnisation au titre de l'IPP (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.

MAJ 26/08/2015

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 CNRACL.

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 AT

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 AT » pour le versement du capital décès.

Important

Recouvrement des prestations servies aux agents victimes de préjudices corporels (RPVPC)

(Guide de traitement des dossiers de RPVPC – 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 DRH 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.

Absences pour maladies contractées dans l'exercice des fonctions

01 ▶	Définition	100
02 ▶	Obligations des intéressés	101
03 ▶	Gestion administrative du dossier	102
04 ▶	Contrôle durant le congé	104
05 ▶	Droits statutaires du congé	104
06 ▶	Aptitude à la reprise	105
07 ▶	Reprise à temps partiel thérapeutique	106
08 ▶	Congé annuel ou congé de maladie durant le temps partiel thérapeutique	107
09 ▶	Inaptitude temporaire à la reprise à temps plein	107
10 ▶	Incapacité permanente partielle (IPP)	108
11 ▶	Jours fériés	108
12 ▶	Inaptitude définitive aux fonctions	109
13 ▶	Prise en charge des frais consécutifs à une MCEF	110

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 1^{er} 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.

Bénéficiaires

Les agents titulaires, stagiaires et contractuels de droit public.

01 ▶

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 :

■ 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.

■ 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.

02 ▶

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 DRH du site d'affectation.

Le certificat médical initial (trois 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.

03 ►

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 (CMI) 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, CMI, 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 DRH.

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 AT et MP 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 **délaï 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, CMI, 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 DRH.

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 DRH, 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.

04 ▶

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 (CE, 16 novembre 1992, ministère Économie 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.

05 ▶

Droits statutaires du congé

1) 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.**

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

- dès l'entrée en fonctions : plein traitement pendant un mois ;
- après un an de service : plein traitement pendant deux mois ;
- après trois ans de service : plein traitement pendant trois mois.

À 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.**

06 ►

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 R. 4626-29) :

- 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.

07 ▶

Reprise à temps partiel thérapeutique

L'autorisation d'exercer à temps partiel thérapeutique est subordonnée à l'avis du médecin agréé (période maximale de six mois renouvelables une fois par période d'arrêt) avant l'avis du médecin du travail :

- 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.

Durant la période du temps partiel thérapeutique, l'intéressé perçoit l'intégralité de son traitement.

Observation

Le fonctionnaire autorisé à travailler à temps partiel pour raison thérapeutique sur le fondement de l'article 41-1-a, dans tous les cas, droit à l'intégralité de ce traitement.

Le régime du temps partiel thérapeutique met fin au régime du travail à temps partiel et permet au fonctionnaire de percevoir, dans cette position, l'intégralité du traitement d'un agent du même grade exerçant à temps plein les mêmes fonctions.

Remarque

Les services accomplis, par un **agent stagiaire** bénéficiant d'un temps partiel thérapeutique, **doivent être comptés au titre de la quotité de 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.

08 ▶

Congé annuel ou congé de maladie durant le temps partiel thérapeutique

Si l'agent désire prendre des congés annuels pendant la période de temps partiel thérapeutique, ceux-ci s'imputent sur la période accordée sans la prolonger. Il en est de même si un congé de maladie (ou un accident du travail) intervient durant cette période.

09 ▶

Inaptitude temporaire à la reprise à temps plein

Lorsque l'agent ne peut plus bénéficier du régime du temps partiel thérapeutique alors que la reprise à plein temps s'avère délicate, le médecin du travail (en accord avec le médecin agréé) 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 également être affecté dans un service moins pénible lorsque subsiste une incapacité permanente partielle.

10 ►

Incapacité permanente partielle (IPP)

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'IPP 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 (ATI) en réparation forfaitaire.

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

MAJ 04/2016

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 DPRS (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 CNRACL.
- 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 MCEF

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.

Absences pour congé de maternité, congé d'adoption, congé de paternité

01 ▶ **Congé de maternité 112**

02 ▶ **Congé d'adoption 122**

03 ▶ **Congé de paternité 126**

01 ▶

Congé de maternité

Textes législatifs et réglementaires

- Loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 art. 41-5° ;
- Loi n° 94-629 du 25 juillet 1994 ;
- Décret n° 60-58 du 11 janvier 1960 (régime de coordination) ;
- Décret n° 88-386 du 19 avril 1988 modifié (congés maladie et aptitude physique FPH) ;
- Décret n° 88-976 du 13 octobre 1988 modifié (dispo., détach., c. parental) ;
- Décret n° 91-155 du 6 février 1991 modifié (contractuels) ;
- Décret n° 2006-773 du 30 juin 2006 (allongement du congé maternité) ;
- Décret n° 2006-1008 du 10 août 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 n° 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 PHS/JPB/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 4 avril 2000 (interrup. thérapeutique : ITG)
- Note AP-HP DSR/JPB/CG/2000-463 du 18 avril 2000 (indem. 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 février 2001 (report c. prénatal sur c. postnatal) ;
- Note AP-HP DSR/PHS/JPB/2002-08 du 7 février 2002 (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 utero* 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.

Bénéficiaires

Les agentes titulaires, stagiaires en activité.

Les agentes contractuelles de droit public justifiant de six 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 agentes exerçant leurs fonctions à temps partiel perçoivent durant le congé de maternité la rémunération d'un agent exerçant ses fonctions à temps plein.

A) Déclaration de grossesse

La première constatation médicale de la grossesse doit être effectuée avant la fin du 3^e mois de grossesse et donne lieu à une déclaration adressée avant la fin du 4^e mois :

- agentes titulaires et stagiaires : au bureau de la gestion du personnel DRH ;
- agentes contractuelles de droit public : au bureau de la gestion du personnel DRH 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)

B) 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'agente 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'agente, celle-ci sera placée d'office en arrêt durant cette période.

Naissance du 1^{er} ou du 2^e enfant

L'agente a droit sur sa demande, à suspendre son activité pendant une période qui débute **six semaines avant** la date présumée de l'accouchement et se termine **dix 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.

Naissance du 3^e enfant ou d'un enfant de rang supérieur

Lors de la naissance du troisième enfant ou d'un enfant de rang supérieur, si l'agente 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.

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**. La période prénatale peut être augmentée de quatre semaines au maximum, la période postnatale est alors réduite d'autant.

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**. Compte tenu de la durée du congé prénatal, il n'est pas prévu de reporter une partie du congé postnatal sur le congé prénatal.

NAISSANCES MULTIPLES	JUMEAUX	TRIPLÉS OU PLUS
Congé prénatal	12 ou 16 semaines	24 semaines
Congé postnatal	22 ou 18 semaines	22 semaines
Totalité du congé	34 semaines	46 semaines

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.

C) 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'agente 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 et nécessite l'avis du 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.

1) État 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 deux 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.

2) État pathologique résultant des suites de couches :

Le congé postnatal peut être augmenté de quatre semaines.

3) État pathologique résultant de l'exposition au diéthylstilbestrol (DES) *in utero* :

Dans cette situation, l'agente 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'agente en justificatif, en cas de contrôle médical.

D) Report d'une partie du congé prénatal sur le congé postnatal

À la demande de l'intéressée (titulaire ou stagiaire), sur avis du médecin du travail et sur présentation d'un certificat émanant du médecin qui a pratiqué l'examen prénatal du sixième mois précisant que, compte tenu des conditions de travail, de transport ou du déroulement de la grossesse, le report d'une fraction du congé prénatal sur le congé postnatal est possible, à condition que la période prénatale débute deux semaines au minimum avant la date présumée de l'accouchement.

L'agent ne peut refuser la mise en congé durant ces périodes.

Remarques

Pour les **agentes contractuelles**, la direction de la sécurité sociale s'oppose au report de l'indemnisation d'une fraction du congé prénatal non pris.

Aussi, il appartient au site d'affectation de prendre en charge les traitements non versés par la CPAM, en raison de la spécificité des dispositions applicables dans la fonction publique hospitalière.

E) Date de l'accouchement différente de la date présumée

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 une 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.

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 six semaines de congé postnatal à compter de la date de l'accouchement.

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.

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 sixième 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.

Justificatif à fournir

Pour bénéficier de cette période supplémentaire, la mère doit fournir un bulletin d'hospitalisation au titre de l'enfant, délivré par l'établissement de santé.

F) En cas d'interruption thérapeutique de grossesse (ITG)

Dans cette situation, l'agente 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 troisième 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 huit semaines.

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

G) 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

À 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.

H) 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'agente stagiaire en congé sans traitement ne sont pas en position d'activité (article 41 de la loi du 9 janvier 1986). À 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 Code de la sécurité sociale).

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

- 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.

I) Rémunération du congé de maternité durant un congé parental

Selon l'article 44 (2^e 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* ».

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 janvier 1986).

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

J) Protection contre le licenciement

Aucun licenciement ne peut être prononcé lorsqu'une agente se trouve en état de grossesse, médicalement constatée, ou pendant une période de quatre 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.

02 ▶

Congé d'adoption

Textes réglementaires

- Loi n° 84-2 du 2 janvier 1984 (DMOS), art. 16 ;
- Loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 (FPH), art. 41-5° ;
- Loi n° 94-629 du 25 juillet 1994 relative à la famille ;
- Décret n° 88-976 du 13 octobre 1988 modifié (mise à dispo., dispo., détach., c. parental) ;
- Décret n° 91-155 du 6 février 1991 modifié (contractuels) ;
- Circulaire ministérielle n° 96-5065 du 14 février 1996 ;
- Note DSR/29-96 du 29 octobre 1996 relative au congé de maternité ou d'adoption et autorisations d'absence liées à la naissance.

Bénéficiaires

Les agents titulaires, stagiaires en activité.

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

A) 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 deux fois, la plus courte période doit durer quatre 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 trois 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 trois 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 DDASS 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.

B) 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.

1) Adoption plénière : Elle confère le nom de l'adoptant à l'adopté. Il existe une rupture totale des liens avec la famille d'origine.

2) 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.

3) Adoption unique : Adoption simple ou plénière d'un seul enfant.

4) Adoptions multiples : Adoption simple ou plénière de deux enfants ou plus.

C) 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.

D) Durée du congé d'adoption

Adoption unique :

- 1^{er} ou 2^e enfant au foyer : 10 semaines
- 3^e enfant au foyer : 18 semaines

Adoptions multiples :

- Deux enfants ou plus : 22 semaines

E) 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 (DOM, TOM, étranger) en vue de l'adoption d'un ou plusieurs enfants.

Cette disponibilité ne peut excéder six semaines par agrément. À 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 LRAR, au moins deux mois avant le départ.

F) Protection contre le licenciement

Aucun licenciement ne peut être prononcé lorsqu'une agente se trouve en état de grossesse, médicalement constatée, ou pendant une période de quatre 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.

03 ▶

Congé de paternité

Textes réglementaires

- Loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 (FPH) ;
- Loi n° 2001-1246 du 21 décembre 2001 financement sécurité sociale 2002 ;
- Décret n° 91-155 du 6 février 1991 modifié (contractuels de droit public) ;
- Décret n° 97-487 du 12 mai 1997 (agents stagiaires F.P.H.) ;
- Décret n° 2003-159 du 25 février 2003 (congé de paternité FPH) ;
- Circulaire DHOS/P1/2002/07 du 8 janvier 2002 (application de la loi du 21 décembre 2001) ;
- Lettre réponse du 3 juin 2002 (congé de paternité et congé de maladie) ;
- Note AP-HP n° DSR/PHS/JPB/2002-1447 du 4 octobre 2002 (congé de paternité et congé de maladie) ;
- Note AP-HP n° DSR/PHS/JPB/2002-08 du 7 février 2002 (congé de paternité).

Bénéficiaires

Les agents titulaires, stagiaires en activité.

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

Le congé de paternité a été instauré afin que la place des pères dans les premiers temps de la vie de l'enfant ou de l'arrivée de l'enfant au foyer soit suffisamment reconnue.

Ce congé est accordé de droit pour une durée de 11 jours consécutifs et non fractionnables, ou pour une durée de 18 jours en cas de naissances multiples, dans les quatre mois suivants la naissance, sauf en cas de report pour hospitalisation du nouveau-né, sur demande formulée par le père au moins un mois avant la date du début du congé souhaité.

Le congé de paternité n'est pas accordé en cas d'interruption thérapeutique de grossesse (ce congé étant accordé sous réserve de présentation d'un extrait d'acte de naissance).

Lorsque l'activité est à temps partiel, l'agent est placé à temps plein pendant la durée du congé de paternité. Ces dispositions s'appliquent également en cas d'adoption.

A) Agent contractuel (ancienneté inférieure à six 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) Agent contractuel (ancienneté égale ou supérieure à six mois)

Il bénéficie du maintien de l'intégralité de son traitement durant le congé de paternité, après déduction des indemnités journalières de sécurité sociale.

Important

Si durant le congé de paternité, l'agent adresse un arrêt de travail, le congé de maladie interrompt le congé de paternité.

Le congé de paternité étant d'une durée de 11 jours consécutifs et non fractionnables, l'agent en congé de maladie perd le bénéfice du congé de paternité interrompu.

À 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.

Le congé de paternité doit être pris dans les quatre mois suivant la naissance de l'enfant. Toutefois ce congé peut être reporté en cas d'hospitalisation de l'enfant et doit alors être pris dans les quatre mois suivants la fin de l'hospitalisation ou en cas de décès de la mère et dans ce cas le congé de paternité doit être pris dans les quatre mois qui suivent la fin du congé de maternité dont bénéficie le père.

Congé parental, congé de présence parentale

01 ▶ **Congé parental 130**

02 ▶ **Congé de présence parentale 134**

01 ▶

Congé parental

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 décembre 2000 financement sécurité sociale 2001 ;
- Décret n° 88-976 du 13 octobre 1988 modifié (art. 40 à 44) ;
- Décret n° 91-155 du 6 février 1991 modifié (art. 18) (agents contractuels FPH) ;
- Décret n° 97-487 du 12 mai 1997 (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.

Bénéficiaires

Les agents titulaires et stagiaires.

Les agents contractuels justifiant d'au moins un an de service.

A) 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^e anniversaire de l'enfant.

Il est accordé :

- après une naissance et jusqu'au 3^e anniversaire de l'enfant ;
- en cas d'adoption :
 - si l'enfant est âgé de moins de 3 ans, dans la limite de trois 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 réduits de moitié lors de sa réintégration au sein de la fonction publique.

Observation

Il conserve sa qualité d'électeur lors des élections des représentants du personnel au sein de la Commission Administrative Paritaire.

B) Demande et renouvellement du congé parental

Le congé non rémunéré est accordé de droit par la DRH par période de six mois renouvelables.

Agent titulaire ou stagiaire : La demande doit être présentée au moins deux mois avant le début du congé. Les demandes de renouvellement doivent être présentées dans les mêmes délais que la demande initiale sous peine de cessation de plein droit du bénéfice du congé parental.

Agent contractuel de droit public : La demande doit être présentée au moins un mois avant le début du congé. Le renouvellement par périodes de six mois se fait par tacite reconduction.

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.

C) 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.

1) Si une naissance survient alors que le fonctionnaire se trouve déjà placé en position de congé parental, ce congé est prolongé jusqu'au 3^e anniversaire du nouvel enfant.

2) 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 trois 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^e 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^e anniversaire du premier enfant.

D) 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 DRH à présenter ses observations.

E) Partage des périodes de congé entre les deux parents

À 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 **deux mois au moins avant la date de réintégration de l'autre parent.**

F) Congé parental 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 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. À 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.

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 CAP, 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).

G) Réintégration

(Voir « Fiche n° 7 – I » : Rémunération du congé maternité durant un congé parental.)

À 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.

H) 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.

02 ▶

Congé de présence parentale

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 décembre 2000 financement sécurité sociale 2001 ;
- Décret n° 88-976 du 13 octobre 1988 modifié (art. 40 à 44) ;
- Décret n° 91-155 du 6 février 1991 modifié (art. 18) (agents contractuels FPH) ;
- Décret n° 97-487 du 12 mai 1997 (agents stagiaires) ;
- Décret n° 2006-1535 du 5 décembre 2006 relatif aux modalités d'attribution du congé de présence 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.

Bénéficiaires

Les agents titulaires et stagiaires.

Les agents contractuels justifiant au moins un an de service.

A) 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.

À 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.

B) 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 premier jour du mois civil au cours duquel les trois conditions sont réunies (circulaire DSS/2B n° 2006-189 du 27 avril 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.

À l'issue de cette période de 36 mois, ce congé est renouvelable en respectant la même procédure que pour une demande initiale.

C) 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.

D) 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 DRH 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.

E) 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. À l'issue du congé, il est réplacé 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.

F) 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.

Activité syndicale

01 ▶ Les autorisations spéciales d'absence accordées aux représentants syndicaux désignés ou élus	141
02 ▶ Les autorisations d'absence pour réunions statutaires ou d'information	147
03 ▶ Crédit global de temps syndical (art. 16 du décret n° 86-660 modifié)	149
04 ▶ Les décharges d'activité de service	151
05 ▶ Les jours de congé pour formation syndicale	153

Textes législatifs et réglementaires

Relatifs à l'activité syndicale :

- Code du travail ;
- Code de la santé publique ;
- Article 11 de la Convention européenne des droits de l'homme ;
- Article 11 de la *Déclaration universelle des droits de l'homme et du citoyen* ;
- Loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires, notamment dans ses articles 6, 8, 8 *bis*, 9, 9 *bis* et 9 *ter* ;
- Loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière ;
- 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 du 22 juin 2011 relative à la négociation dans la fonction publique ;
- 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.

Relatifs aux formations syndicales :

- Décret n° 88-676 du 6 mai 1988 relatif à l'attribution du congé pour formation syndicale dans la fonction publique hospitalière ;
- Note DRH AP-HP D2012-6891 – 7 novembre 2012 – Formations syndicales ;
- Note DRH AP-HP D2013-3812 – 28 juin 2013 – Compléments d'information formations syndicales.

Les agents concernés par les dispositions qui suivent sont les agents titulaires, stagiaires et contractuels de droit public.

01 ▶

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

Les demandes

Toutes les demandes d'autorisations spéciales d'absence doivent :

- être formulées **au moins trois 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 et 13 du décret n° 86-660 du 19 mars 1986 modifié).

Lorsque l'agent aura respecté un délai de prévenance de 30 jours (au lieu des trois 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 du 8 juillet 2014).

Tout refus devra être motivé ⁽¹⁾ de manière écrite, claire et précise. Le cas échéant, les refus seront tracés et figureront parmi les indicateurs du bilan social local. En cas de

(1) 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^{er} de cette loi dispose que « 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.

non-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.

À 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.

Les syndicats concernés

CFDT – CFE/CGC – CFTC – CGT – FO – SUD Santé – UNSA – SMPS – Syndicat Autonome.

B) Des autorisations spéciales d'absence sont accordées, sous réserve des nécessités de service (article 13 du décret n° 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 Syndicat Autonome (pour mandature 2014-2019) ;
- 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 – CFE/CGC – CFTC – CGT – FO – SUD Santé – UNSA – SMPS (pour mandature 2014-2019).

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.

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) Des autorisations spéciales d'absence accordées de plein droit (article 15 du décret n° 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 interhospitalier mentionnés à l'article 1^{er} 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) ;
- CTCL (comité technique d'établissement local), CTEC (comité technique d'établissement central), commissions administratives paritaires (CAP), Commissions de réforme ;
- CME (commission médicale d'établissement) ;
- 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 ;
- ou à 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 dispositions du décret n° 96-660 du 19 mars 1986 modifié ne sont pas applicables aux réunions des CHSCT visés aux articles L. 4611-1-1 et suivants du Code du travail ; se reporter au paragraphe D ci-dessous.

Pour les CTE concernés par le protocole du 6 mars 2012 (CTEL GH et PIC de plus de 2 000 agents et CTEC) : il est alloué 300 heures annuelles pour chaque titulaire et chaque suppléant.

Pour les CTE locaux non concernés par le protocole du 6 mars 2012 :

- se reporter au protocole local s'il existe ;
- s'il n'existe pas de protocole local, appliquer la durée d'absence décrite ci-dessus (article 15 du décret n° 86-660 modifié) soit le double de la durée prévisible de la réunion.

Les secrétaires du CTEC et des CTE locaux concernés ou non par un protocole spécifique CTE disposent du doublement des heures de préparation (cf. protocole d'accord-cadre sur le dialogue social du 8 juillet 2014).

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.).

D) CHSCT

CHSCT locaux

Conformément aux articles L. 4614-3, 5 et 6 du Code du travail, l'employeur laisse à chacun des représentants du personnel au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail le temps nécessaire à l'exercice de leurs fonctions.

Ce temps est au moins égal à :

- 1) deux heures par mois dans les établissements employant jusqu'à 99 salariés ;
- 2) cinq heures par mois dans les établissements employant de 100 à 299 salariés ;
- 3) dix heures par mois dans les établissements employant de 300 à 499 salariés ;
- 4) quinze heures par mois dans les établissements employant de 500 à 1 499 salariés ;
- 5) vingt heures par mois dans les établissements employant au moins 1 500 salariés.

CHSCT central

Les membres du CHSCT central (les titulaires et les suppléants) bénéficient de 30 heures de préparation par mois.

Dispositions communes CHSCT locaux et centraux

Les secrétaires des CHSCT bénéficient du doublement des heures de préparation d'instance (cf. protocole d'accord-cadre sur le dialogue social du 8 juillet 2014)

Les représentants du personnel peuvent répartir entre eux les heures de délégation dont ils disposent. Ils en informent l'employeur.

Ces heures ne sont pas reportables d'un mois sur l'autre.

Est également payé comme temps de travail effectif et n'est pas déduit des heures de délégation, le temps passé :

- 1) aux réunions ;
- 2) aux enquêtes menées après un accident du travail grave ou des incidents répétés ayant révélé un risque grave ou une maladie professionnelle ou à caractère professionnel grave ;
- 3) à la recherche de mesures préventives dans toute situation d'urgence et de gravité, notamment lors de la mise en œuvre de la procédure de danger grave et imminent prévue à l'article L. 4132-2.

02 ▶

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 n° 86-660 modifié)

Toutes les organisations syndicales peuvent tenir :

- des réunions statutaires (réunions prévues par les statuts des syndicats) ;
- ou 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, imputable 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 et si ce représentant n'appartient pas à l'AP-HP.

MAJ 10/10/2015

B) Réunions mensuelles d'information (art. 6, 7 et 8 décret n° 86-660 modifiés)

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 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.

À 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).

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.

03 ▶

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 technique 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 neuf organisations syndicales centrales :
CFDT – CFE CGC – CFTC – CGT – FO – SMPS – SUD Santé – UNSA – Syndicat Autonome.

MAJ 10/10/2015

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.

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 trois 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.

04 ►

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.

MAJ 10/10/2015

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

À l'AP-HP, lorsqu'un agent consacre la totalité de son activité à l'exercice du droit syndical, l'organisation syndicale, dont il dépend, établit un tableau prévisionnel d'absences transmis à la DRH de l'AP-HP (cf. en annexe du protocole d'accord sur le dialogue social signé le 8 juillet 2014, le tableau « C » prévisionnel des absences syndicales) qui « précompte » l'ensemble des demandes d'autorisation d'absence prévisionnelles.

Pour ces 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 épargne 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.

05 ▶

Les jours de congé pour formation syndicale

La loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 modifié portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière prévoit en son article 41 alinéa 7 que : « Le fonctionnaire en activité a droit au congé pour formation syndicale avec traitement d'une durée maximum de 12 jours ouvrables par an ».

Par ailleurs, le décret n° 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^{er} : « Le congé pour formation syndicale prévu par l'article 41 de la loi du 9 janvier 1986 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 du congé pour formation syndicale dans la FPH

Le décret du 6 mai 1988 relatif à l'attribution du congé pour formation syndicale dans la FPH précise dans ses articles :

- Article 3 : La demande du congé doit être faite par écrit à l'autorité investie du pouvoir de nomination au moins un mois à l'avance. À 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.

MAJ 10/10/2015

- 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.

