

**SYNDICAT
NATIONAL
AUTONOME de la
FiLIERE
TECHNIQUE**

Syndicat affilié à l'UNSA



Les congés dans la Fonction Publique d'État

Fiche pratique

Version août 2021

Table des matières

Jours non travaillés.....	3
Congé annuel	3
Congé de fractionnement	3
Report et cumul	3
Récupération du temps de travail	3
Congé bonifié	3
Congés liés à l'arrivée d'un enfant	3
Congé maternité	3
Congé d'adoption.....	4
Trois jours pour naissance ou adoption	4
Congé de paternité et d'accueil de l'enfant	4
Congé parental.....	4
Maladie, handicap ou dépendance d'un membre de la famille	5
Absence pour garde ou handicap d'un enfant.....	5
Congé de présence parentale	5
Congé de proche aidant	5
Congé de solidarité familiale.....	5
Don de jours de repos à un agent aidant familial ou avec un enfant malade.....	5
Autorisations d'absence pour événement familial	6
Décès d'un proche.....	6
Mariage ou Pacs	6
Exceptions	6
Remarque.....	6
POUR PLUS D'INFOS	7
La permanence du SNAFiT-UNSA	7
Le site internet	7
ADHÉSION	7
Votre adhésion au SNAFiT-UNSA permettra	7
Adhérez en ligne	7

Jours non travaillés

Congé annuel

Tout agent en activité ou en détachement a droit, pour une année de service accompli, du 1^{er} janvier au 31 décembre, à un congé annuel rémunéré d'une durée égale à cinq fois le nombre de jours travaillés par semaine :

- qu'il soit fonctionnaire (stagiaire ou titulaire) ou contractuel,
- qu'il travaille à temps plein, à temps partiel ou sur un poste à temps non complet ou incomplet.

Certaines périodes sont considérées comme des périodes de service accompli et ne réduisent pas les droits à congé annuel (congé maternité, congé paternité, ...).

Congé de fractionnement

Un ou deux jours de fractionnement sont ajoutés si l'agent prend au moins cinq ou huit jours de congé en dehors de la période allant du 1^{er} mai au 31 octobre.

Report et cumul

Les jours de congé annuel ne peuvent pas être reportés d'une année sur l'autre, sauf autorisation exceptionnelle de l'administration employeur.

Toutefois, les jours de congé annuel non pris en raison de congé de maladie ou d'accident de service font exception à cette règle.

Sous certaines conditions, les jours de congé non pris au titre d'une année peuvent alimenter un compte épargne-temps (voir la fiche dédiée au sujet du CET).

Un congé non pris ne donne lieu à aucune indemnité compensatrice, sauf dans certains cas pour un agent contractuel.

Récupération du temps de travail

Des jours de récupération du temps de travail (RTT) peuvent être attribués en cas de dépassement de la durée horaire légale de travail. Leurs conditions d'utilisation et de décompte sont fixées par l'administration.

Ces jours sont à distinguer des congés annuels.

Congé bonifié

Le congé bonifié permet au fonctionnaire ou agent non-titulaire en CDI originaire d'outre-mer, affecté en métropole, de bénéficier de la prise en charge, tous les deux ans, de ses frais de transport aller/retour vers son territoire d'origine. Le congé bonifié peut aussi être accordé au fonctionnaire d'État originaire de métropole qui exerce dans une zone ultra-marine. Ce congé est accordé sous certaines conditions. Sa durée est fixée à 31 jours consécutifs maximum.

Pour en savoir plus voir l'article dédié sur le site du SNAFiT : <https://www.snafit-unsat.org/Conges-bonifies-mode-d-emploi>

Congés liés à l'arrivée d'un enfant

Congé maternité

Le congé de maternité répond à un impératif de santé publique qui vise à protéger la santé de la mère et de l'enfant. Une agente enceinte fonctionnaire (titulaire ou stagiaire) ou contractuelle bénéficie du congé maternité si elle est en activité. Il comprend le congé prénatal (avant la date présumée de l'accouchement), le congé postnatal (après l'accouchement) et le congé supplémentaire lié à un état pathologique résultant de la grossesse et/ou des suites de couches. Pour en bénéficier, elle doit fournir un certificat médical attestant de la grossesse à son administration.

En outre, elle bénéficie d'autorisations d'absence, si les nécessités de service le permettent, à partir du début du 3^e mois de grossesse, dans la limite d'une heure par jour ou pour se rendre aux séances de préparation à l'accouchement et aux examens médicaux obligatoires.

Congé d'adoption

Lors d'une adoption, les agents publics peuvent bénéficier d'un congé pour adoption. Sa durée varie selon le nombre d'enfants adoptés, le nombre d'enfants déjà à charge et de l'éventuelle répartition du congé entre les parents. Le congé est rémunéré dans des conditions variables selon la situation de l'agent. Il est assimilé à une période d'activité. À la fin du congé, l'agent est réaffecté dans son ancien emploi.

Trois jours pour naissance ou adoption

Un fonctionnaire ou un contractuel peut bénéficier, à sa demande, d'un congé rémunéré de trois jours ouvrables¹ lors de chaque naissance ou adoption survenant à son foyer.

Lors d'une naissance, le congé est accordé au père ou la personne vivant avec la mère de l'enfant. Il doit être pris à partir du jour de la naissance de l'enfant ou du 1^{er} jour ouvrable qui suit. Ce congé peut être cumulé avec le congé de paternité et d'accueil de l'enfant.

Lors de l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption, le congé est pris de manière continue ou fractionnée dans les 15 jours entourant l'arrivée de l'enfant adopté. Il n'est pas cumulable avec le congé d'adoption.

Congé de paternité et d'accueil de l'enfant

Après la naissance d'un enfant, le père ou la personne vivant avec la mère peut bénéficier d'un congé de paternité et d'accueil de l'enfant. Le bénéficiaire du congé peut être fonctionnaire ou contractuel.

La durée du congé est fixée à 25 jours calendaires maximum (32 en cas de naissance multiple). Quatre jours doivent obligatoirement être pris juste après le congé de naissance de trois jours. Les 21 jours restants peuvent être pris de manière continue ou fractionnée en deux périodes maximum d'au moins cinq jours chacune dans les six mois suivant la naissance.

Lorsque l'enfant est immédiatement hospitalisé après sa naissance dans une unité de soins spécialisée, la période de congé de quatre jours consécutifs peut être prolongée, pendant la durée de l'hospitalisation, dans la limite de 30 jours consécutifs.

Congé parental

Le congé parental est un congé non rémunéré pendant lequel l'agent cesse totalement son activité professionnelle pour élever son enfant². Il peut être accordé après la naissance d'un ou plusieurs enfants ou lors de l'adoption d'un ou plusieurs enfants de moins de 16 ans par périodes de 2 à 6 mois renouvelables. L'agent doit en faire la demande au moins deux mois à l'avance. Le congé ne peut pas être refusé. L'agent en congé peut percevoir la prestation partagée d'éducation de l'enfant (PreParE) s'il en remplit les conditions d'attribution.

¹ Jour ouvrable : correspond à tous les jours de la semaine, à l'exception du jour de repos hebdomadaire (généralement le dimanche) et des jours fériés habituellement non travaillés dans l'entreprise.

² Il existe une autre position administrative pour élever son enfant, la disponibilité de droit pour élever un enfant jusqu'à ses 12 ans.

Maladie, handicap ou dépendance d'un membre de la famille

Absence pour garde ou handicap d'un enfant

Des autorisations d'absence rémunérées peuvent être accordées, sous réserve des nécessités de service, aux agents, parents d'un enfant ou qui ont un enfant à charge, pour le soigner ou en assurer momentanément la garde jusqu'au jour de son 16^e anniversaire (quel que soit son âge s'il est handicapé).

Le nombre de jours d'autorisations d'absence pouvant être accordés par année civile varie en fonction de la situation de l'autre parent lorsque l'agent est en couple.

Pour l'agent qui élève seul son enfant, le nombre de jours d'autorisations d'absence pouvant être accordés par année civile est de 12 jours s'il travaille à temps plein, ils seront proratisés s'il travaille à temps partiel. Leur nombre peut être porté à 15 jours, lorsque les autorisations d'absence ne sont pas fractionnées.

Congé de présence parentale

Le congé de présence parentale est accordé au parent d'un enfant à charge dont la maladie, un accident ou le handicap présente une particulière gravité rendant indispensables la présence soutenue du père ou de la mère et des soins contraignants.

Sa durée maximale est fixée à 310 jours ouvrés³ au cours d'une période de 36 mois pour un même enfant et la même pathologie. Les jours de congé peuvent être pris de manière continue, sous forme de plusieurs périodes fractionnées d'au moins une journée ou sous la forme d'un temps partiel. En cas de rechute ou de récurrence de la pathologie dont souffre l'enfant, le congé peut être prolongé ou rouvert pour une durée maximale similaire. Le congé de présence parentale n'est pas rémunéré. Une indemnité, l'allocation journalière de présence parentale (AJPP), peut être attribuée sous conditions.

Congé de proche aidant

Le congé de proche aidant permet de cesser temporairement son activité professionnelle ou de travailler à temps partiel pour s'occuper d'un proche handicapé ou en perte d'autonomie particulièrement grave.

Sa durée est fixée à trois mois renouvelables dans la limite d'un an sur l'ensemble de la carrière. Il peut être fractionné ou pris sous la forme d'un temps partiel. Il n'est pas rémunéré, en revanche, une allocation journalière du proche aidant (AJPA) peut être versée par la Caf⁴. L'affection sur le poste est maintenue durant le congé.

Congé de solidarité familiale

Le congé de solidarité familiale permet à un agent public de rester auprès d'un proche en fin de vie. Il peut consister en une cessation temporaire d'activité (continue ou fractionnée par périodes d'au moins sept jours) ou en un passage temporaire à temps partiel. Ce congé est non rémunéré. Toutefois, l'agent peut demander à bénéficier de l'allocation journalière d'accompagnement à domicile d'une personne en fin de vie. Le congé est considéré comme un temps de service effectif.

Don de jours de repos à un agent aidant familial ou avec un enfant malade

Un agent public peut, sous conditions, renoncer à tout ou partie de ses jours de repos non pris au profit d'un collègue parent d'un enfant malade ou aidant familial. Ce don est anonyme et sans contrepartie. Il permet à l'agent bénéficiaire du don d'être rémunéré pendant son absence. L'agent donateur et l'agent bénéficiaire doivent relever du même employeur. Les jours qui peuvent être donnés sont les jours de RTT et une part des jours de congés annuels.

Pour en savoir plus voir l'article dédié sur le site du SNAFiT : <https://www.snafit-unsat.org/Don-de-jour-de-conges>

³ Jour ouvré : jour effectivement travaillé dans une entreprise ou une administration. On en compte cinq par semaine.

⁴ Caisse d'allocations familiales

Autorisations d'absence pour événement familial⁵

Décès d'un proche

Un fonctionnaire ou contractuel peut bénéficier de trois jours ouvrables d'autorisation d'absence à l'occasion du décès de la personne avec laquelle il vivait en couple, de son père ou sa mère, si le fonctionnement du service le permet.

Dans le cas du décès d'un enfant de moins de 25 ans, la durée de l'autorisation spéciale d'absence sera de 15 jours (identique aux salariés de droit privé). Si l'enfant décédé a plus de 25 ans, l'autorisation spéciale d'absence sera de cinq jours ouvrables. Dans le cas du décès d'un enfant, l'autorisation d'absence ne peut pas être refusée par l'administration.

Ces jours d'autorisation d'absence sont considérés comme des journées de travail, ils sont donc rémunérés normalement, y compris les éventuels délais de route.

Mariage ou Pacs⁶

Le fonctionnaire ou le contractuel peut bénéficier de cinq jours ouvrables d'autorisation d'absence à l'occasion de son mariage ou de son Pacs, si le fonctionnement du service le permet.

Ces jours d'autorisation d'absence sont considérés comme des journées de travail, ils sont donc rémunérés normalement, y compris les éventuels délais de route.

Exceptions

D'autres autorisations d'absence peuvent être accordées aux agents publics à l'occasion : d'un déménagement, des principales fêtes religieuses des différentes confessions, de fonctions électives non syndicales... Ces exceptions sont précisées dans le règlement intérieur de votre administration ou établissement.

Remarque

Il appartient au chef de service d'examiner si, dans certains cas particuliers, compte tenu des déplacements à effectuer, la durée de l'absence peut être majorée des délais de route. Dans ce cas, l'autorisation d'absence peut être majorée de 48 heures maximum pour les trajets aller/retour.

⁵ L'article 45 de la loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique a inscrit pour la première fois dans le statut le droit des fonctionnaires à bénéficier de congés en cas d'événement familial. La liste des autorisations d'absence et leurs conditions d'attribution seront fixées par décret.

⁶ Pacte civil de solidarité

POUR PLUS D'INFOS

La permanence du SNAFiT-UNSA

M. Grégory VIGNA

DEAL Réunion

Tél : 06 92 85 64 63

gregory.vigna@developpement-durable.gouv.fr

ou

permanence@snafit-unsa.org

Le site internet

<http://snafit-unsa.org/>

ADHÉSION

Votre adhésion au SNAFiT-UNSA permettra

- La participation à la vie du syndicat aux décisions et aux prises de position du SNAFiT-UNSA ;
- Des informations dédiées aux adhérents ;
- Un accompagnement juridique renforcé ;
- Un accompagnement personnalisé pour la carrière ; un service d'aide à la préparation des concours et examens (oral blanc, ...).

Les primo adhérents au SNAFiT-UNSA peuvent bénéficier d'une réduction de 15 euros sur leur adhésion. À cette fin, après avoir adhéré au tarif qui vous concerne, **à la demande de Sylvie DAVAL**, Trésorière adjointe du SNAFiT-UNSA, vous lui transmettez par retour de mail un RIB en précisant dans l'objet « Réduction primo-adhérent(e) » et vous serez remboursé(e) par virement bancaire.

Adhérez en ligne

<https://www.snafit-unsa.org/spip.php?rubrique6>