LE GUIDE DE L'AGENT DES FINANCES PUBLIQUES

FO DGFiP

LE TEMPS DE TRAVAIL 15
- JOURS FÉRIÉS
- PONTS NATURELS
- DIFFÉRENTES TYPOLOGIES ARTT
- COMPTE ÉPARGNE TEMPS
- HORAIRES VARIABLES

LES CONGÉS DE REPOS 19
- CONGÉS ANNUELS ET JOURS ARTT
- CONGÉS BONIFIÉS

LES CONGÉS POUR MOTIFS MÉDICAUX 21
- DISPOSITIONS COMMUNES
- CONGÉ DE MALADIE ORDINAIRE
- CONGÉ DE LONGUE MALADIE
- CONGÉ DE LONGUE DURÉE
- CONGÉ POUR ACCIDENT DE SERVICE

LES CONGÉS POUR MOTIFS FAMILIAUX 24
- CONGÉ DE MATERNITÉ
- CONGÉ D'ADOPTION
- CONGÉ DE PATERNITÉ ET D'ACCUEIL DE L'ENFANT
- CONGÉ PARENTAL
- CONGÉ SUPPLÉMENTAIRE POUR NAISSANCE OU ADOPTION
- CONGÉ DE SOLIDARITÉ FAMILIALE

LES CONGÉS DE FORMATION 26
- CONGÉ DE FORMATION PROFESSIONNELLE
- CONGÉ DE FORMATION SYNDICALE

LES AUTORISATIONS D'ABSENCE 27
- ÉVÉNEMENTS FAMILIAUX
- PARENTS D'ÉLÈVES
- GARDE ENFANT MALADE
- PARENTS D'ENFANT HANDICAPÉ
- EXAMENS ET CONCOURS
- AUTRES AUTORISATIONS
- ACTIVITÉ MILITAIRE
- MOTIF MÉDICAL
- FONCTIONS ÉLECTIVES
- HMI ET HTII

LA DISPONIBILITÉ 30
- DISPONIBILITÉ D'OFFICE POUR RAISON DE SANTÉ
- DISPONIBILITÉ DE DROIT
- DISPONIBILITÉ POUR CONVENANCE PERSONNELLE

LES JOURS FÉRIÉS NATIONAUX

Jour de l'an	1er janvier
Fête du travail	1er mai
Armistice du 8 mai 1945	8 mai
Fête nationale	14 juillet
Assomption	15 août
Armistice du 11 novembre 1918	11 novembre
Toussaint	1er novembre
Noël	25 décembre
Lundi de Pâques et de Pentecôte, Jeudi de l'ascension	Déduction d'un jour ARTT pour le lundi de pentecôte au titre de la journée de solidarité

LES JOURS FÉRIÉS LOCAUX

Les personnels exerçant leurs fonctions dans les départements du Haut Rhin, du Bas Rhin et de la Moselle bénéficient de 2 jours fériés supplémentaires : le vendredi précédant Pâques et le 26 décembre.

Les personnels exerçant leurs fonctions dans les départements d'outre mer bénéficient d'un jour férié pour la commémoration de l'abolition de l'esclavage :

Guadeloupe	27 mai
Guyane	10 juin
Martinique	22 mai
Réunion	20 décembre
Mayotte	27 avril

LES PONTS NATURELS

En fonction du calendrier, les directeurs départementaux des Finances Publiques peuvent décider après avis du Comité Technique Local de fermer tout ou partie des services lorsqu'un jour ouvrable suit un jour férié et précède un repos de fin de semaine.

Le cas le plus communément admis est celui de vendredi lendemain du jeudi de l'Ascension.
Dans ce cas, la journée est précomptée des jours ARTT ou des congés.

Depuis 2010 a été accordée une journée d'autorisation exceptionnelle en remplacement des jours comptables accordés auparavant dans la filière gestion publique. Il est préconisé de poser cette journée sur le premier pont naturel de l'année.

Il subsiste encore quelques difficultés d'appréhension du sujet par les responsables départementaux et parfois certaines organisations syndicales.

Deux écoles s'affrontent : ceux qui disent qu'ainsi les agents n'auraient plus le choix de la date à laquelle ils prennent leurs jours ARTT et ceux qui y voient un moyen de résoudre les difficultés d'octroi ou pas des congés ces jours là et de l'application de la règle de présence de la moitié des effectifs.

Pour F.O.-DGFiP, c'est clairement un plus pour les agents et cela évite bien des tensions entre collègues.
Toutefois, il est indéniable que ces décisions locales accentuent l'inégalité de traitement des agents selon leur département d'affectation.

LES DIFFÉRENTES TYPOLOGIES ARTT

La durée annuelle de travail dans la Fonction Publique de l'Etat aété fixée à 1607 heures par le décret 2000-815 du 25 août 2000 modifié.

Au moment de la mise en place de la réduction du temps de travail dans le ministère, les 2 syndicats regroupés aujourd'hui au sein de F.O.-DGFiP se sont battus pour conserver une référence hebdomadaire à la durée du travail.

C'est ainsi que sur une base de 32 jours de congés annuels, chaque agent peut choisir entre différentes typologies horaires sur la semaine en fonction de quoi, il bénéficie de plus ou moins de jours ARTT.

Modules horaires sur 5 jours

Durée hebdomadaire	Durée quotidienne	Nombre de jours ARTT	Congés annuels	Total(*)
35h00(*)	7h00	0	25	25
36h12	7h14	0	32	31
37h30	7h30	8	32	39
38h00	7h36	11	32	42
38h30	7h42	13	32	44

*Déduction faite de la journée de solidarité

Modules horaires sur 4,5 jours

Cette formule relève obligatoirement d'un choix collectif et est réservée aux unités de travail accueillant du public dont l'effectif en B et C est inférieur ou égal à 3 et implantées dans une agglomération de moins de 10 000 habitants. Les structures ne répondant pas à ces trois critères mais qui appliquaient cette typologie avant le 31/12/2010 peuvent la conserver. Dans ce cas, la base de congé annuel est de 27,5 jours.

Durée hebdomadaire	Durée quotidienne	Nombre de jours ARTT	Congés annuels	Total(*)
35h00(*)	7h00	0	25	25
36h12	7h14	0	32	31
37h30	7h30	8	32	39
38h00	7h36	11	32	42
38h30	7h42	13	32	44

*Déduction faite de la journée de solidarité

F.O.-DGFiP rappelle son opposition à la mise en place de la journée de solidarité suite à la canicule de 2003 considérant que ce n'est pas aux seuls salariés de financer par le don d'une journée de travail la prise en charge des personnes âgées , ce problème relevant de la solidarité nationale, c'est- à- dire de l'impôt

LE COMPTE ÉPARGNE TEMPS (CET)

Le décret n° 2002-634 du 29 avril 2002 a créé le Compte Épargne Temps dans la Fonction publique de l'Etat. Les décrets n°2008-1136 du 3 novembre 2008 et n°2009-1065 du 28 août 2009 en ont modifié les conditions d'application.

OUVERTURE DU CET ET ALIMENTATION

Le compte épargne temps (CET) est ouvert à la demande de l'agent qui est informé annuellement des droits épargnés et des droits consommés . Il est alimenté des jours de congés et des jours ARTT non consommés, sans que le nombre de jours pris dans une année puisse être inférieur à 20. Les personnels stagiaires ne peuvent pas ouvrir un CET. Toutefois s'ils étaient titulaires d'un compte épargne temps avant le début de leur stage, ils conservent leur droits acquis mais ne peuvent ni utiliser les jours épargnés ni alimenter leur CET pendant la période de stage.

Au terme de chaque année civile, si le nombre de jours épargnés est supérieur à 20, l'agent peut décider pour la fraction de jours excédant le seuil de 20 d'en demander soit l'indemnisation soit la prise en compte dans le régime de Retraite additionnelle de la Fonction publique(RAFP) ou encore de les conserver dans son CET jusqu'à un plafond de 60 jours. L'option doit être prise au plus tard le 31 janvier de l'année suivante.
Si aucune option n'est exercée par l'agent, les jours excédant le seuil de 20 sont automatiquement pris en compte dans la RAFP.
Un régime pérenne existe depuis 2009, il fait suite à un régime dit transitoire, lequel concerne 2008 et les années antérieures.
Pour les jours inscrits dans le cadre du régime transitoire :
Si l'agent choisit l'indemnisation, elle sera versée par tranche annuelle de 4 jours maximum jusqu'à épuisement du solde sauf si la durée de versement en résultant est supérieure à 4 ans. Dans ce dernier cas, le versement est effectué en quatre fractions annuelles d'égal montant.
Pour les jours inscrits depuis 2009 dans le cadre du régime pérenne :
L'indemnisation des jours peut se faire pour tout ou partie des jours inscrits au-delà de 20 jours. Le versement se fait en une seule fois.

INDEMNISATION

Quel que soit le régime, transitoire ou pérenne, chaque jour est indemnisé à hauteur d'un montant forfaitaire fixé en fonction de la catégorie statutaire de l'agent. Ces tarifs ont été fixés par arrêté interministériel du 28 août 2009 :
125 € pour la catégorie A,
80€ pour la catégorie B,
65 € pour la catégorie C

En cas de décès de l'agent, la totalité des droits acquis au titre du compte épargne temps bénéficie à ses ayants droits et donne lieu à indemnisation sur les mêmes bases.

Attention : les 20 premiers jours ne peuvent être utilisés que sous forme de congés .
Pour ceux qui partent en retraite dans l'année, ces 20 jours doivent impérativement être consommés avant la date de départ faute de quoi, ils seront perdus et ne donneront lieu à aucune indemnisation.

La position de F.O.-DGFIP

Lors de son Congrès National en avril 2014, le Syndicat F.O.-DGFiP a rappelé que le droit à congés est un droit statutaire.

À ce titre, il dénonce les pressions exercées sur les agents, et notamment les cadres intermédiaires, en matière de prise de congés.

Cette situation aboutit à un transfert contraint des congés et jours ARTT vers les Comptes Epargne Temps (CET) dont le seul intérêt est celui de l'administration. À ce titre, F.O.-DGFiP rejette la réforme

des comptes épargne temps qui, sous couvert de davantage de souplesse, conduit à obliger les agents soit à alimenter la caisse de retraite additionnelle et à financer ainsi une partie de leur retraite, soit à se faire indemniser sur la base d'un montant ridiculement faible et de surcroît imposable.

F.O.-DGFiP condamne la mauvaise communication de l'administration sur la réforme du CET qui a conduit des collègues partant à la retraite à perdre des jours de congé et d'autres à ne pouvoir alimenter leur CET du fait d'une période restreinte.

C'est pourquoi le Syndicat exige une réelle souplesse dans l'utilisation du compte épargne temps. Chaque agent doit pouvoir être certain lorsqu'il ouvre ou alimente son CET de pouvoir bénéficier ultérieurement et à sa convenance des jours de congé ainsi reportés.

LES HORAIRES VARIABLES

Chaque agent des Finances Publiques peut aménager ses horaires d'arrivées et de départs journaliers à l'intérieur de plages horaires, dites variables, sous réserve des nécessités de service. En revanche, tous les agents du poste comptable ou du service doivent être présents durant les plages fixes (4 heures minimum sur la journée). L'amplitude horaire maximale de la journée ne peut excéder 11h30 et la durée maximale de travail quotidienne est de 10 heures.

	Matin		Après- midi	
	Début	Fin	Début	Fin
Plages fixes	Entre 9h30 et 10h00	Entre 11h30 et 12h00	Entre 14h00 et 14h30	Entre 16h00 et 16h30
Plages variables	Entre 7h00 et 7h30	Entre 9h30 et 10h00	Entre 16h00et 16h30 *	Entre 18h30 et 19h00

*Dans le cadre des discussions lors de la création de la DGFiP, le Syndicat F.O.-DGFiP a obtenu que les postes et services où la plage variable de fin d'après midi débutait avant 16 h 00 avant la fusion puissent en conserver le bénéfice si une majorité d'agents le souhaitait.

La pose méridienne est obligatoire et ne peut être inférieure à 45mn ni supérieure à 2h30.

AGENTS À TEMPS COMPLET

Un agent ne peut effectuer plus de 48h00 de travail au cours d'une même semaine.

Chaque agent a droit à des débits ou des crédits d'heures dans la limite de 12 heures par mois. Tout débit supérieur à 12 heures en fin de mois est sanctionné par imputation sur les congés annuels et jours ARTT ou par une retenue sur traitement si le solde des congés est épuisé.

Les crédits d'heures peuvent être récupérés soit si le crédit constitué est suffisant, soit par anticipation dans la limite de 2 demi journées ou d'une journée par mois et compte tenu du bon fonctionnement du service.

En revanche les jours de récupération non utilisés ne sont pas capitalisables sur le CET que l'agent aura pu ouvrir.

AGENTS À TEMPS PARTIEL

Les agents à temps partiel doivent impérativement être présents pendant les plages fixes les jours travaillés.

Leur possibilité de récupération est également d'une journée par mois.
La demande de récupération doit être déposée un jour ouvré à l'avance.

Les absences justifiées du service sont comptabilisées pour la durée moyenne.

Par exemple, pour une typologie à 38h, soit 7h46 de durée moyenne quotidienne, une demi journée d'absence est décomptée pour 3h48mn.

Pour le Syndicat F.O.-DGFiP, les horaires variables ont constitué un progrès indéniable permettant une meilleure articulation entre vie personnelle et vie professionnelle.

Désormais, du fait de la dégradation de l'exercice des missions due aux suppressions d'emplois, les récupérations sont trop souvent remises en cause pour nécessité de service.

Par ailleurs, les collègues exerçant des fonctions d'accueil sont dans les faits quasi exclus du dispositif puisqu'ils doivent être présents pendant la durée d'ouverture au public et que d'autres agents sont régulièrement écrêtés.

Aussi, lors de son Congrès National d'avril 2014, le Syndicat a condamné :

▶ Les tentatives des hiérarchies locales de remettre en cause les avantages liés aux horaires variables, notamment au travers des refus systématiques de récupération sur plages fixes.

▶ L'écrêtement systématique par le logiciel Horaires variables pour les collègues dépassant le nombre d'heures autorisées en crédit.

▶ Toute tentative de remise en cause des autorisations d'absence.

Le congrès a porté comme revendications :

▶ La tenue systématique d'un Comité Technique Local (CTL) pour examiner les choix des agents en matière d'horaires variables et de typologie ARTT.

▶ Une réelle possibilité de choix individuel pour l'ensemble des agents et ce quel que soit leur poste de travail, tout en prenant en compte les spécificités des services d'accueil.

Néanmoins, les contraintes liées à l'accueil ne permettant pas aux collègues exerçant ces fonctions de bénéficier totalement des horaires variables, le Congrès a demandé la mise en place d'un système de compensation.

Le Syndicat F.O.-DGFiP dénonce cette situation cause de dégradation continue des conditions de travail.

LES CONGÉS ANNUELS ET LES JOURS ARTT

Le décret n° 84-972 du 26 octobre 1984 prévoit que les fonctionnaires de l'Etat en activité ont droit pour une année de service accomplie du 1er janvier au 31 décembre à des congés annuels d'une durée égale à 5 fois les obligations hebdomadaires de services majorés le cas échéants de 2 jours si 5 jours au moins sont pris en dehors de la période du 1er mai au 31 octobre dit jours de fractionnement.

32 JOURS DE CONGÉS ANNUELS

A la DGFiP, le volume annuel de congé est de 32 jours pour les agents remplissant leur obligations hebdomadaires sur 5 jours et de 27,5 jours pour les typologies sur 4,5 jours auxquels s'ajoutent d'éventuels jours de fractionnement :

- 1 jour supplémentaire si le nombre de jours de congé pris en dehors de la période du 1er mai au 31 octobre est compris entre 3 et 4,

- 2 jours supplémentaires s'il est égal au moins à 5.

Les jours supplémentaires devront être pris en dehors de la période s'étendant du 1er mai au 31 octobre, sachant que la date du 31 octobre s'entend par fin des vacances de Toussaint à la DGFiP.

Cette situation est le résultat de la négociation lors de la mise en place de l'aménagement et de la réduction du temps de travail dans l'une des directions fusionnée, les représentants F.O. avaient obtenu que soient maintenus les 32 jours de congé dont bénéficiaient les personnels avant l'ARTT. Les jours ARTT s'ajoutent à ce volume de congé en fonction de la typologie choisie.

La prise de congé est automatiquement fractionnée du fait de la règle selon laquelle l'absence du service ne peut excéder 31 jours consécutifs (Art 4 du décret n° 84-972 du 26 octobre 1984 relatif aux congés annuels des fonctionnaires de l'Etat). Cette règle ne s'applique pas pour les congés bonifiés et si l'agent utilise des jours épargnés dans son CET.

Les congés sont soumis à autorisation du chef de service et le plan de congé est établi en tenant compte des charges de famille, les fonctionnaires chargés de famille bénéficiant d'une priorité, (Art 3 du décret ci dessus).

Le droit à congés annuels est maintenu lorsque l'agent est dans l'une des positions suivantes : congé de maladie, de longue maladie, de longue durée, de maternité, de paternité ou pour adoption, les congés de formation professionnelle, les congés de formation syndicale, le congé de solidarité familiale, le congé de présence parentale, les périodes d'instruction militaire.

D'autres positions statutaires n'ouvrent en revanche pas droit à jours ARTT : Congé de longue maladie, de longue durée, de formation professionnelle, les périodes de formation initiale.

LA RÉDUCTION DES JOURS ARTT

Depuis janvier 2013, la DGFIP réduit le nombre de jours ARTT en cas de congé maladie en application de l'article 115 de la loi de finances n° 2010-1657 pour l'année 2011 qui précise que le temps d'absence des agents à l'occasion d'un congé pour raison de santé n'est pas constitutif d'une période de travail effectif.

Ce dispositif de réduction des jours d'ARTT s'applique aux agents de la DGFIP dont le module horaire comprend des jours ARTT (après déduction de la journée de solidarité), soit à partir de la typologie 37 heures par semaine.

Le mécanisme fonctionne par tranche, ainsi lle seuil de déclenchement pour une typologie de 38h30 est de 19 jours. L'agent se verra déduire 1 jour ARTT tous les 19 jours ouvrés d'absence au titre des congés maladie (en 1 seule fois ou cumulativement au cours de l'année civile).

La régularisation se fait en début d'année suivant l'année concernée.

En principe, le report de congés et/ou de jours ARTT n'est pas admis. À la DGFiP, 5 jours peuvent cependant être reportés jusqu'à la fin des vacances de printemps.

Le congé non pris ne donne pas lieu à indemnité compensatrice, c'est pour-

quoi les congés non pris doivent être placés dans un CET (Compte épargne temps) sans que le nombre de jours effectivement consommés dans l'année puisse être inférieur à 20.

LE REPORT DE CONGÉS ANNUELS DU FAIT DE LA MALADIE

Tout agent qui n'aurait pu consommer ses jours de congés annuels pour cause d'absence liée à un congé de maladie peut en demander le report.

Le demande de report doit être faite par l'agent, elle est soumise à décision du chef de service.

NB : les jours ARTT non consommés ne sont, en revanche, pas concernés par ce dispositif.

LES CONGÉS BONIFIÉS

Le droit à congés bonifiés et à la prise en charge des frais de voyage est ouvert aux agents originaires d'un département d'outre mer (DOM) exerçant leurs fonctions en métropole ou dans un autre département d'outre mer, ainsi qu'à ceux qui, originaires de métropole exerçant leurs fonctions dans un département d'outre mer (décret n° 78-399 du 20 mars 1978).

LES CONDITIONS POUR EN BÉNÉFICIER

▶ Avoir exercé ses fonctions de manière ininterrompue pendant 36 mois.

▶ Avoir sa résidence habituelle et le centre de ses intérêts matériels et moraux (CIMM) dans un DOM pour ceux qui exercent leurs fonctions en métropole et, en métropole, pour ceux qui exercent leur fonctions dans un DOM.

▶ Le droit acquis et non utilisé peut être conservé jusqu'au 1er jour du 59ème mois; passé ce délai, il est prescrit.

Une bonification d'une durée maximale de 30 jours consécutifs s'ajoute aux congés annuels (35 jours l'année du congé bonifié). Ces derniers doivent être pris en totalité lors du congé bonifié. Le congé doit être passé intégralement dans le centre des intérêts matériels et moraux.
Les jours ARTT restent acquis mais ne peuvent venir abonder la durée totale du congé bonifié.

L'agent ayant demandé le bénéfice du congé bonifié qui obtient une mutation vers le centre de ses intérêts matériels et moraux la même année ne peut plus prétendre à congé bonifié, la prise en charge de l'Etat étant limité à un voyage par an.

Les frais de voyage sont pris en charge par l'Etat pour l'agent et sa famille dans certaines conditions:
La pris en charge du conjoint est possible sous réserve que ses ressources propres ne dépassent pas le traitement afférent à l'indice brut 340 (IM 321), soit 17835,84 € au 1er janvier 2016. S'agissant des enfants, la prise en charge est possible s'ils sont à la charge de l'agent bénéficiaire au sens de la législation sur les prestations familiales.

Les position suivantes suspendent le droit à congé bonifié : congé de longue durée et période de formation initiale au sens où elles ne sont pas considérée comme du service pour l'acquisition de droits.

En cas de disponibilité ou de congé parental, le droit à congé bonifié est interrompu et les droits acquis antérieurement sont perdus.

Les critères de base pour déterminer le CIMM sont : le lieu de naissance, le lieu de scolarité obligatoire, le séjour de moins de 5 ans en métropole avant le recrutement, le domicile des pères et mères (ou à défaut des parents les plus proches) et la fréquence des retours.

Il existe des critères complémentaires comme les biens fonciers ou le lieu d'inscription sur les listes électorales dont la liste n'est pas exhaustive.

Depuis quelques années, le droit à congé bonifié est régulièrement remis en cause de manière rampante par le caractère inquisitorial de la vérification de la localisation du CIMM et l'introduction de critères subjectifs sujets à caution.
C'est ainsi que des collègues se sont vu refuser le bénéfice du congé bonifié au motif qu'ils avaient laissé prescrire des droits sur une période de trois ans, qu'ils ne demandaient pas leur mutation, que leurs parents étaient décédés ou encore qu'ils n'avaient pas suivi leurs études supérieures dans le CIMM alors que la filière choisie n'y existait pas.
Le Syndicat F.O.-DGFiP est régulièrement intervenu pour faire rétablir les collègues dans leurs droits et dénonce le caractère automatique de certaines conclusions de vérifications .

Attention : il faut conserver toutes les traces des voyages effectués à vos frais, ce peut être un critère important pour une première demande.
Le refus d'une mutation vers le lieu de sa résidence habituelle représente un des cas pour lequel l'administration procède à l'examen de la localisation du CIMM pour l'octroi du congé bonifié.
Autre cas d'examen : premier voyage de congé bonifié au sein de la DGFIP.
L'octroi d'un congé bonifié par une administration au sein de laquelle l'agent demandeur exerçait antérieurement ses fonctions ne confère pas de droit acquis en la matière.

DISPOSITIONS COMMUNES AUX CONGÉS POUR MOTIF MÉDICAL

L'agent en congé de longue maladie (CLM) conserve pendant 1 an l'intégralité de son traitement qui est réduit de moitié pendant les deux années suivantes – cette période est respectivement de 3 ans et 5 ans pour le congé de longue durée (CLD).

Il conserve en outre le cas échéant la totalité du Supplément familial de traitement (SFT) et de l'indemnité de résidence (IR) ainsi que la totalité des indemnités accessoires n'étant pas attachées à l'exercice de la fonction ou de remboursement de frais.

L'agent en congé de maladie ordinaire, de longue maladie et/ou de longue durée conserve son droit à avancement et ces périodes sont valables pour le calcul de sa pension de retraite

L'agent placé en position de congé de longue maladie ou de longue durée ne peut reprendre le service que s'il est déclaré apte après avis du comité médical.

Si le comité médical le décide, la reprise à temps partiel thérapeutique est autorisée si elle est reconnue de nature à favoriser l'amélioration de l'état de santé de l'agent ou si ce dernier doit subir une rééducation ou une réadaptation. Il est mis fin au temps partiel dès lors qu'il apparaît ne plus répondre aux besoins pour lesquels il a été mis en place.

Enfin un agent qui serait déclaré apte à reprendre son service et

LES COMITÉ MÉDICAUX

Il existe un comité médical dans chaque département, compétent pour tous les fonctionnaires y exerçant leurs fonctions, à l'exception des chefs des services déconcentrés.

Un comité médical est également institué dans chaque département ministériel, il est compétent pour les personnels d'administration centrale et les chefs des services déconcentrés.

Il est composé de deux praticiens de médecine générale auquel est adjoint un spécialiste de l'affectation pour laquelle est demandée le CLM ou CLD.

Le comité médical est obligatoirement consulté pour toute demande de CLM ou CLD ainsi que pour la reprise des fonctions.

Enfin un Comité Médical Supérieur est institué auprès du Ministre de la Santé, il est compétent dès lors que les conclusions du comité médical compétent sont contestées. Il peut être saisi à la demande de l'agent ou de l'administration.

LES COMMISSIONS DE RÉFORME

Une Commission de Réforme est instituée dans chaque département. Elle est composée du Préfet qui préside, mais ne participe pas au vote, du chef du service déconcentré auquel appartient l'agent, du Directeur départemental des finances publiques, de deux représentants du personnel du même grade que l'agent en cause représentant les élus de la Commission Paritaire dont relève l'agent et des membres du comité médical.
Elle est obligatoirement consultée en matière d'imputabilité au service, de reconnaissance et de détermination du taux d'invalidité temporaire et de retraite pour invalidité.
Le fonctionnaire en congé de maladie, de longue maladie ou de longue durée doit impérativement se soumettre au contrôle médical, faute de quoi, il s'expose à une interruption de sa rémunération.
Dans le même ordre d'idée, un fonctionnaire reconnu apte à reprendre son service qui refuse le poste proposé peut être licencié après avis de la Commission Administrative Paritaire intéressée.

LE CONGÉ DE MALADIE ORDINAIRE

Textes de référence : Loi n°84-16 article 34 et 34 bis - Décret n° 86-442 du 14 mars 1986 – Décret n°2012-713 du 7 mai 2012 – Décret n° 2014-1133 du 3 octobre 2014 – Circulaire Fonction Publique du 20 avril 2015.

Le fonctionnaire en activité a droit à des congés de maladie ordinaire dont la durée totale peut atteindre 12 mois consécutifs.

La maladie doit être dûment constatée et mettre le fonctionnaire dans l'impossibilité d'exercer ses fonctions.

L'agent doit prévenir son supérieur hiérarchique direct par tout moyen à sa convenance.

Toute absence pour raison de santé, même de courte durée, doit être justifié par un arrêt de travail dont les volets 2 et 3 doivent être envoyés dans un délai n'excédant pas 48 heures au service RH de sa direction d'appartenance, sous peine de retenue sur traitement en application des dispositions de la Circulaire Fonction Publique du 20 avril 2015.

Le volet 1 doit être conservé par l'agent et pouvoir être présenté à tout médecin agrée de l'administration, notamment en cas de contre visite à laquelle l'administration peut procéder à tout moment.

NB : Le jour de carence institué en 2012 dans la Fonction Publique a été abrogé.

Le traitement complet du fonctionnaire est maintenu pendant 90 jours calculés par période glissante de 12 mois à compter du 1er jour de congé maladie, et non sur l'année civile.

Le fonctionnaire en arrêt maladie conserve son droit à l'avancement, à l'ancienneté et à la retraite.

Le congé de maladie peut être fractionné notamment en cas de soins périodiques, dialyse par exemple.

En matière de contrôle médical, l'administration peut faire procéder à tout moment à une contre visite par un médecin agrée.

L'agent est tenu de s'y soumettre faute de quoi il s'expose à une interruption du versement de sa rémunération. De la même manière si les conclusions du contrôle indiquent que l'agent est apte à reprendre son service, il doit le faire sans délai dès la notification ou à défaut saisir le Comité Médical des conclusions du médecin de contrôle agréé.

À défaut, l'administration met le fonctionnaire en demeure de reprendre ses fonctions et peut, à terme, engager une procédure d'abandon de poste pouvant aboutir à une radiation des cadres.

Au delà de 6 mois d'arrêt, l'avis du Comité médical est nécessaire pour toute prolongation de congé maladie.

Le dossier à fournir au comité médical doit comporter la demande de l'intéressé, le certificat du médecin traitant, le certificat du médecin agrée et une fiche de renseignements sur les congés maladie déjà obtenus par le demandeur.

Enfin, en cas de maladie dûment constatée et mettant l'agent dans l'impossibilité d'exercer ses fonctions, celui-ci est placé de droit en position de congé de maladie (Art 24 du décret).

Lorsqu'un fonctionnaire a été en congé de maladie pendant 12 mois consécutifs, il ne peut reprendre qu'après avis du comité médical. S'il n'est pas déclaré apte à reprendre son service et que l'affection dont il souffre n'ouvre droit ni à congé de longue maladie, ni à congé de longue durée, il est placé en disponibilité et s'il est définitivement inapte soit reclassé dans un autre emploi soit mis à la retraite pour invalidité après consultation de la Commission de Réforme.

LE CONGÉ DE LONGUE MALADIE

Textes de référence : loi n° 84-16 portant statut général de la Fonction Publique

Arrêté du 14 mars 1986 – Arrêté du 1er octobre 1997

Ce congé peut être accordé aux fonctionnaires souffrant d'une affection répertoriée par un arrêté du ministre de la santé après consultation du comité médical supérieur et correspondant aux critères de l'article 34 de la Loi 84-16 portant statut général de la Fonction publique.

Arrêté du 14 mars 1986 relatif à la liste de maladies donnant droit à l'octroi de congés de longue maladie :

Art 1er – un fonctionnaire est mis en congé de longue maladie lorsqu'il est dûment constaté qu'il est dans l'impossibilité d'exercer ses fonctions au cours d'une des affections suivantes lorsqu'elle est devenue invalidante :

1- Hémopathies graves

2- Insuffisance respiratoire chronique grave

3- Hypertension artérielle avec retentissement viscéral sévère

4- Lèpre mutilante ou paralytique

5- Maladies cardiaques et vasculaires :

- angine de poitrine invalidante ;
- infarctus myocardique ;
- suites immédiates de la chirurgie cardio-vasculaire ;
- complications invalidantes des artériopathies chroniques ;
- troubles du rythme et de la conduction invalidants ;
- cœur pulmonaire postembolique ;
- insuffisance cardiaque sévère (cardiomyopathies notamment).

6- Maladies du système nerveux :

- accidents vasculaires cérébraux ;
- processus expansifs intracrâniens ou intrarachidiens non malins ;
- syndromes extrapyramidaux : maladie de Parkinson et autres syndromes extrapyramidaux ;
- syndromes cérébelleux chroniques ;
- sclérose en plaques ;
- myélopathies ;
- encéphalopathies subaïgues ou chroniques ;
- neuropathies périphériques : polynévrites, multinévrites, polyradiculonévrites ;
- amyotrophies spinales progressives ;
- dystrophies musculaires progressives ;
- myasthénie.

7- Affections évolutives de l'appareil oculaire avec menace de cécité.

8- Néphropathies avec insuffisance rénale relevant de l'hémodialyse ou de la transplantation.

9- Rhumatismes chroniques invalidants, inflammatoires ou dégénératifs.

10- Maladies invalidantes de l'appareil digestif :

- maladie de Crohn ;
- recto-colite hémorragique ;
- pancréatites chroniques ;
- hépathies chroniques cirrhogènes.

11- Collagénoses diffuses, polymyosites.

12- Endocrinopathies invalidantes.

Art. 2 de l'Arrêté du 1er octobre 1997

Les affections suivantes peuvent donner droit à un congé de longue maladie dans les conditions prévues aux articles 29 et 30 du décret n° 86-442 du 14 mars 1986 relatif à la désignation des médecins agréés, à l'organisation des comités médicaux :

- tuberculose ;
- maladies mentales ;
- affections cancéreuses ;
- poliomyélite antérieure aiguë ;
- déficit immunitaire grave et acquis.

Art. 3 : Un congé de longue maladie peut être attribué, à titre exceptionnel, pour une maladie non énumérée aux articles 1er et 2 du présent arrêté, après proposition du comité médical compétent à l'égard de l'agent et avis du Comité médical supérieur.

Dans ce cas, il doit être constaté que la maladie met l'intéressé dans l'impossibilité d'exercer ses fonctions, rend nécessaire un traitement et des soins prolongés et qu'elle présente un caractère invalidant et de gravité confirmée.

Ce congé peut être accordé pour une période de 3 à 6 mois dans la limite de 3 ans après avis du comité médical. La date de départ du congé part du 1er jour de la constatation de la maladie y compris si l'agent était au départ en congé de maladie ordinaire.

La demande doit être accompagnée d'un certificat du médecin traitant attestant d'une part que la maladie met le fonctionnaire dans l'impossibilité d'exercer ses fonctions et d'autre part qu'elle ouvre droit à congé de longue maladie sans toutefois préciser la nature de la maladie pour respecter le secret médical.

Le médecin traitant adresse au secrétaire du comité médical un résumé de ses observations et les pièces justificatives.

LE CONGÉ POUR ACCIDENT DE SERVICE ET MALADIE CONTRACTÉE DANS L'EXERCICE DES FONCTIONS

Est considéré comme accident de service, tout accident survenu dans l'exercice des fonctions ou lors du trajet entre le domicile et le lieu de travail ou le lieu de travail et le lieu habituel de prise du repas dans le temps imparti.

Les représentants syndicaux bénéficient de ce régime pendant les autorisations d'absence pour motif syndical.

En dehors des heures habituelles de service, le fonctionnaire doit être muni d'un ordre de mission.

Un procès verbal précisant les circonstances de l'accident et corroboré par des attestations des supérieurs hiérarchiques doit être dressé.

S'agissant de la maladie, le fonctionnaire doit demander le bénéfice du congé pour maladie imputable au service.

Celle ci est reconnue par référence aux tableaux des affectations professionnelles du Code de la sécurité sociale (liste non exhaustive).

Dans tous les cas, c'est l'agent qui doit apporter la preuve de l'imputabilité au service de l'accident comme de la maladie.

Dès lors que l 'arrêt de travail dépasse 15 jours , la commission de réforme doit être obligatoirement consultée.

Une allocation temporaire d'invalidité est attribuée aux agents restant en activité justifiant d'une invalidité permanente dans les cas suivants :

▶ accident du travail aboutissant à un taux d'invalidité au moins égal à 10%.

▶ maladie d'origine professionnelle.

LE CONGÉ DE LONGUE DURÉE

Texte de référence : loi n° 84-16 portant statut général de la Fonction publique.

Ce congé est accordé en cas de tuberculose, maladie mentale, affection cancéreuse, poliomyélite et déficit immunitaire grave et acquis . Il est d'une durée de 5 ans dont trois à plein traitement.

Dans le cas ou la maladie est imputable au service , la durée est portée à 8 ans dont 5 à plein traitement.

Il est accordé par période de 3 à 6 mois renouvelables.

Le point de départ du CLM est toujours celui de la première constatation médicale de la maladie.

C'est ainsi qu'un agent ayant d'abord été placé en congé de maladie ordinaire puis de longue maladie pour une affection de longue durée verra toujours son congé de longue durée démarrer au premier jour de la maladie car les différents congés pour raisons de santé se complètent mais ne se cumulent pas.

La demande d'allocation doit être déposée dans le délai d'un an à compter de la reprise du fonctionnaire après la consolidation de sa blessure ou de son état de santé.

Le montant de l'allocation est déterminé par référence à un barème selon les modalités de l'article L28 du Code des Pensions et équivaut à la fraction de traitement correspondant au taux d'invalidité. Cette allocation est accordée pour une durée de 5 ans, les droits du fonctionnaire faisant l'objet d'un réexamen à l'issue de cette période.

En cas d'accident de service ou de maladie contractée dans l'exercice des fonctions, le fonctionnaire conserve l'intégralité de son traitement jusqu'à ce qu'il soit reconnu apte à reprendre ses fonctions ou mis à la retraite.
Il a en outre droit au remboursement par l'administration de tous les frais médicaux induits.

CONGÉ DE MATERNITÉ ET OU D'ADOPTION

L'article 34 5 de la loi n°84-16 portant Statut Général des fonctionnaires de l'Etat prévoit un congé de maternité pour les femmes fonctionnaires d'un durée égale à celle prévue par la législation sur la sécurité sociale. La circulaire Fonction Publique FP4 n° 1864 du 9 août 1995 en précise les contours sur des modalités propres à la Fonction Publique.

Les femmes fonctionnaires ont droit à un congé de maternité avec traitement réparti de la manière suivante selon les cas :

Rang de l'enfant et ou naissances multiples	1	2	3 et au delà	Jumeaux	Triplés et au delà
Durée prénatale en semaines	6	6	8 ou10 (2)	12 à16 (3)	24
Durée postnatale en semaines	10	10	18 ou 16 (2)	22 à18 (3)	22
Report de la période prénatale sur la période postnatale	OUI jusqu'à 3 semaines avant la date présumée de la naissance (1)	OUI jusqu'à 3 semaines avant la date présumée de la naissance (1)	NON sauf si naissance prématurée	NON sauf si naissance prématurée	NON sauf si naissance prématurée

(1) A la demande de l'agent ,sur production d'un certificat médical attestant que cela ne nuira pas au bon déroulement de la grossesse et après avis du médecin de prévention, Le certificat doit indiquer expressément le nombre de jours reportés
(2) A partir du 3ème enfant ou si l'agent assume déjà la charge de 2 enfants au sens des allocations familiales (enfant du conjoint issu d'une première union par exemple)
(3) La durée de la période post natale est automatiquement réduite de la durée d'augmentation de la période prénatale

Dans tous les cas, en cas d'accouchement retardé par rapport à la date prévue, le congé postnatal n'est pas réduit pour autant.

En cas d'hospitalisation de l'enfant, le congé postnatal est obligatoirement de 6 semaines mais la mère peut reporter les semaines restantes à la fin de l'hospitalisation de l'enfant.

Enfin, en cas de décès de l'enfant, l'intégralité du congé de maternité prévu sera accordé à la mère, avec un maximum de 10 semaines en période postnatale quel qu'ait pu être le rang de l'enfant.

En cas de décès de la mère, le père peut prétendre à la durée du congé maternité restant à courir pour s'occuper de l'enfant.

En l'absence de demande, l'agente sera placée en congé de maternité d'office 2 semaines avant la date prévue pour la naissance et pour une période de 6 semaines minimum après.

Sur présentation d'un certificat médical , elle peut renoncer au reste du congé maternité.

En revanche, si l'état de santé lié à la grossesse le justifie et sur avis médical, le congé prénatal peut être augmenté de 2 semaines qui peuvent être prises à tout moment de la grossesse dès après la déclaration (aucun report n'est possible au delà de l'accouchement même prématuré).

De la même manière, la période post natale peut être allongée de 4 semaines maximum. Ces périodes supplémentaires sont considérées comme du congé maternité et pas du congé maladie.

LE CONGÉ POUR ADOPTION

En cas d'adoption, un congé d'adoption est accordé au père ou à la mère qui en fait la demande sur présentation d'une attestation sur l'honneur du conjoint attestant qu'il n'en bénéficie pas de son côté .

La durée du congé d'adoption est de 10 semaines pour le premier et le deuxième enfant et de 18 semaines si l'arrivée de l'enfant porte à trois ou plus le nombre d'enfant à la charge du foyer .

Il est de 22 semaines en cas d'adoptions multiples.

Si le congé est réparti entre les deux parents adoptifs, il est majoré de 11Jours pour un enfant et de 18 jours pour plusieurs enfants.

Il est donc fractionné en 2 périodes distinctes, la plus courte ne pouvant pas être inférieure à 11Jours.

Il peut être pris de manière simultanée par les deux parents.

Ce congé est soumis à conditions concernant l'adoption: l'enfant doit avoir été confié aux parents en vue d'une adoption par un service départemental d'aide sociale à l'enfance ou une œuvre d'adoption autorisée.

Par ailleurs, un fonctionnaire titulaire d'agrément mentionné aux articles 63 ou 100-3 du Code de la Famille pour accueillir en adoption un enfant d'origine étrangère peut prétendre au congé d'adoption, à condition que l'enfant ait été autorisé à pénétrer sur le territoire.

LE CONGÉ DE PATERNITÉ ET D'ACCUEIL DE L'ENFANT

Textes de référence : Art 34-5° de la Loi 84-16 du 11janvier 1894 modifiée , circulaire fonction publique n° 2018 du 24 janvier 2002.

Le congé de paternité et d'accueil de l'enfant est accordé en cas de naissance pour une durée de 11 jours consécutifs et non fractionnables et de 18 jours en cas de naissances multiples, dimanches et jours fériés compris.

Ce congé doit être pris dans les 4 mois suivant la naissance de l'enfant sauf en cas d'hospitalisation du nouveau né, auquel cas, le report est admis. Ce congé est applicable dans les mêmes conditions aux agents non titulaires.

Ces jours s'ajoutent et peuvent être pris consécutivement ou non au congé supplémentaire pour naissance d'enfant.

LE CONGÉ PARENTAL

Texte de référence : Art 54 de la Loi 84-16

C'est la position du fonctionnaire placé hors de son administration d'origine pour élever un enfant.

Ce congé est accordé sur demande à la mère après un congé maternité et également au père après la naissance et, ce jusqu'au 3 ans de l'enfant ainsi qu'en cas d'adoption.

Pour les enfants nés après le 1er janvier 2004, il est pris en compte gratuitement pour la pension en liquidation et en durée d'assurance dans la limite de trois ans par enfant (Art L 12 du Code des pensions modifié par la Loi du 21 Août 2003).

Ce congé est accordé pour une durée de 6 mois renouvelable et prend fin automatiquement aux trois ans de l'enfant.

Dans le cas, d'un enfant adopté de plus de trois ans, ce congé ne peut excéder une année.

L'agent conserve ses droit à avancement d'échelon en totalité la première année du congé parental, puis ils sont réduits de moitié au titre des années suivantes .

Le congé parental n'est pas rémunéré, néanmoins une participation de la Caisse d'Allocation Familiale est possible à partir du 2ème enfant : il convient donc de se renseigner.

A l'issue du congé parental, le fonctionnaire est réintégré de plein droit au besoin en surnombre dans son corps d'origine et, en principe, dans son ancien emploi.

Si ce n'est pas possible, il est réintégré dans l'emploi le plus proche de son dernier lieu de travail.

Il peut aussi être, à sa demande, réintégré dans l'emploi le plus proche de son domicile en fonction de la vacance d'emploi.

LE CONGÉ SUPPLÉMENTAIRE POUR NAISSANCE OU ADOPTION D'UN ENFANT

LE CONGÉ SUPPLÉMENTAIRE POUR NAISSANCE D'ENFANT

Le fonctionnaire, père de famille, a droit à un congé supplémentaire rémunéré de 3 jours ouvrables, consécutifs ou non, mais inclus dans une période de 15 jours entourant la naissance, à l'occasion de chaque naissance survenue dans son foyer.

Les naissances gémellaires ou multiples ne donnent droit, comme les naissances simples, qu'à 3 jours de congé.

Seul le père de l'enfant peut prétendre au bénéfice de ce congé.
Ce congé est accordé dans tous les cas où la mère de l'enfant pourrait bénéficier d'un congé de maternité.

LE CONGÉ SUPPLÉMENTAIRE POUR ADOPTION D'ENFANT

Le fonctionnaire qui ne bénéficie pas du congé d'adoption a droit à un congé supplémentaire rémunéré de 3 jours, à l'occasion de l'arrivée effective au foyer d'un enfant adopté.

Comme pour le congé pour naissance d'un enfant, les 3 jours consécutifs ou non, sont obligatoirement pris dans une période de 15 jours entourant la date d'arrivée de l'enfant au foyer.

LE CONGÉ DE SOLIDARITÉ FAMILIALE

Textes de référence, art 34-9 de la loi n° 84-16 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat - Décret n°2013-67 du 18 janvier 2013.

Lorsqu'un ascendant, un descendant, un frère, une sœur ou une personne partageant le même domicile souffre d'une pathologie mettant en jeu le pronostic vital ou est en phase avancée d'une affection grave et incurable, un congé non rémunéré est accordé sur demande écrite du fonctionnaire.

Le congé de solidarité familiale permet à l'agent de cesser totalement son activité, soit de l'exercer sous forme fractionnée ou à temps partiel de droit.

Ce congé peut être accordé pour une durée maximale de trois mois et est renouvelable une fois.

Le congé prend fin automatiquement à l'issue de la période de trois mois ou dans les 3 jour suivant le décès de la personne pour laquelle il a été demandé.

Le congé de solidarité n'est pas rémunéré, toutefois, l'agent peut bénéficier de l'allocation journalière d'accompagnement d'une personne en fin de vie (AJAPFV).

Le versement de cette allocation est conditionné par l'autorisation de l'organisme de sécurité sociale dont relève la personne accompagnée.

La durée de versement est de 21 jours maximum. Elle cesse d'être due à compter du jour suivant le décès de la personne accompagnée.

Ce congé est assimilé à une période de service effectif, il permet d'acquérir des droits à congés annuels mais n'ouvre pas droit à l'acquisition de jours ARTT.

Cette période est prise en compte dans la constitution du droit à pension.

LE CONGÉ DE FORMATION PROFESSIONNELLE

L'article 34-6° de la loi 84 -16 portant Statut Général de la fonction publique de l'Etat et les articles 24 à 30 du décret n°2007- 1470 du 15 octobre 2007 relatif à la formation tout au long de la vie prévoient un congé de formation professionnelle au profit des fonctionnaires de l'Etat.

Le décret n° 2007-1470 du 15 octobre 2007 ne prévoit pas de restriction au champ d'application du congé de formation professionnelle. En conséquence, l'autorité compétente ne saurait porter d'appréciation ni sur la nature de la formation souhaitée, ni sur l'intérêt de cette dernière pour le service, ni sur le lieu de sa réalisation.

Ce congé ne peut être accordé que pour une durée maximale de 3 ans sur l'ensemble de la carrière à la condition de justifier de 3 ans au moins de services effectifs dans l'administration .

Il peut être utilisé en une seule fois ou réparti ou réparti tout au long de la carrière en stage équivalent à un mois à temps plein. Un agent ayant au cours de l'année précédente bénéficié d'une autorisation d'absence pour suivre une

action de formation ne peut prétendre à un congé formation dans les 12 mois suivant la fin de l'action de formation.

L'agent en congé formation perçoit une indemnité mensuelle forfaitaire égale à 85% du traitement brut et de l'indemnité de résidence afférents à l'indice détenu au moment de la mise en congé. Cette indemnité ne peut être supérieure au traitement et à l'indemnité de résidence afférents à l'indice brut 650 d'un agent exerçant à Paris. La durée de perception de l'indemnité est limitée à 12 mois.

L'agent bénéficiant d'un congé formation s'engage à rester au service de l'Etat pendant une durée égale au triple de celle pendant laquelle il a perçu l'indemnité ci - dessus. Il doit pendant toute la durée du congé produire mensuellement une attestation de suivi de la formation.

La demande doit être présentée 120 jours au moins avant la date prévue pour la mise en congé et porter sur une formation agrée [1].

Le chef de service doit faire connaître sa décision dans les 30 jours suivants la demande et le cas échéant motiver son refus.

Un refus de congé formation pour nécessité de service doit être soumis à l'avis de la CAP compétente.

A l'issue de son congé formation, le fonctionnaire reprend son service de plein droit et s'il est réintégré dans une localité différente peut bénéficier de frais de changement de résidence sauf si c'est à sa demande.

[1] Etablissements publics de formation, stages AFPA, Chambre de commerce et d'industrie et toute formation agrée par l'Etat.

EVÉNEMENTS FAMILIAUX

Mariage ou PACS : 5 jours ouvrables* consécutifs

Décès ou maladie grave du conjoint, du partenaire PACS, du concubin, des pères et mères et enfants : 3 jours ouvrables consécutifs

Mariage ou décès de proches : 1 jour
La durée peut être éventuellement majorée des délais de route dans la limite de 48 h aller et retour.

N.B. : le samedi étant un jour ouvrable, les jours ouvrables accordés comprennent donc aussi cette journée là.

Exemple : si une cérémonie de mariage a lieu le samedi, les 5 jours accordés pourront être pris comme suit : jeudi – vendredi – samedi – lundi – mardi.

PARENTS D'ÉLÈVES

Les agents représentants des parents d'élèves aux comité de parents ,aux conseils d'écoles, aux commissions permanentes, aux conseils de classe, aux conseils d'administration dans les lycées et collèges peuvent bénéficier d'autorisations d'absence sur présentation de la convocation et en fonction de la compatibilité avec le fonctionnement du service.

RENTRÉE SCOLAIRE

Des facilités d'horaires récupérables soit le jour même soit un autre jour sont accordées le jours de la rentrée scolaire aux pères et aux mères de famille d'enfants inscrits à l'école maternelle ou élémentaire et étendues à l'entrée en sixième.

LE CONGÉ POUR FORMATION SYNDICALE

Textes de références : Art 34-7 de la loi n°84-16 - Décret n° 84-474 du 15 juin 1984

Les fonctionnaires ont droit à un congé avec traitement de 12 jours par an pour formation syndicale.
Par décision du Ministre des Finances lors du comité technique paritaire ministériel du 7 juillet 2000, il a été porté à 18 jours pour les agents du ministère.
Le nombre d'agents bénéficiant chaque année de ce congé ne peut excéder 5 % de l'effectif global de sa direction d'appartenance et tient compte pour chaque organisation syndicale de sa représentativité.
La demande doit être faite 1 mois avant la date prévue pour la session de formation.
La liste des organismes ouvrant droit à ce congé est publiée chaque année au journal officiel.

AUTORISATION D'ABSENCE POUR GARDE D'ENFANT MALADE

Les fonctionnaires peuvent, sur justification, pour s'occuper d'un enfant malade ou en assurer momentanément la garde bénéficier de 6 jours par année civile multipliés par 2 si l'agent assume seul la charge de l'enfant ou si le conjoint n'a pas d'autorisation d'absence (AA) à ce titre ou si encore il en recherche d'emploi.
Si les deux parents sont agents de l'Etat, ils peuvent se répartir les AA à leur convenance.
Ces autorisation sont limités au 16 ans de l'enfants sauf pour les enfants reconnus handicapés au moins à 70 % et pour lesquels le volume des AA est doublé.

PARENTS D'ENFANTS HANDICAPÉS

Les agents des Finances Publiques, parents d'enfants handicapés, élus représentants des parents dans les conseils d'administration des établissements médico-éducatifs dépendants du ministère de la solidarité nationale peuvent bénéficier d'autorisation d'absence.

ASSOCIATION DES PARENTS ET AMIS DES HANDICAPÉS DES FINANCES (APAH FINANCES)

Les membres du Conseil d'Administration et du Bureau de l'Association des Parents et Amis des Handicapés du ministère des Finances (APAH Finances) bénéficient d'un contingent de 10 jours/an pour participer au conseil d'administration, plus 7 jours pour les réunions du bureau, plus 5 jours pour des activités découlant de leur mandat de membre du bureau.
Les correspondants départementaux de l'APAH Finances bénéficient de 6 jours / an.

AUTRES AUTORISATIONS D'ABSENCE

Les sportifs, arbitres ou juges de haut niveau inscrits sur la liste arrêtée par le ministre des sports bénéficient d'autorisations d'absence accordées par l'administration centrale

Pour les fêtes religieuses non inscrites au calendrier annuel des fêtes légales figurant sur la publication annuelle du ministère de la fonction publique et sur présentation d'un justificatif

Pour répondre à une convocation de justice : l'autorisation est de droit, le fonctionnaire juré ou témoin est considéré comme étant dans l'exercice de ses fonctions.

Pour se rendre aux audiences du Tribunal des Affaires de Sécurité Sociale pour les agents nommés assesseurs.

Les agents désignés par le Préfet comme Conseiller du Salarié bénéficient de facilités horaires dans la limite de 15 heures par mois. Ces facilités peuvent se cumuler avec des autorisation syndicales.

Les administrateurs d'office d'HLM bénéficient d'autorisations d'absence non rémunérées, l'office versant une indemnité pour compenser la perte de salaire.

Les agents publics de l'Etat peuvent bénéficier d'autorisation d'absence pour participer aux travaux des commissions communales chargées de réviser les listes électorales ou pour remplir les fonctions de secrétaire, de président du bureau de vote, d'assesseurs, de délégué de liste ou de scrutateur le jour du scrutin.
Ces autorisation sont indépendantes de celles relatives au droit syndical :
Des AA peuvent être accordées pour **audience à la Direction Générale** pour la durée du trajet et de l'audience.
Des autorisations d'absences peuvent être prévues et gérées au plan local **dans le cadre de l'action sociale**.

Les membres du Conseil d'Administration et du Bureau de l'ATSCAF bénéficient d'un contingent de 10 jours/an pour les membres du Conseil d'Administration, abondés de 7 jours /an pour les membres du bureau.

AUTORISATIONS D'ABSENCE POUR CONCOURS ET EXAMENS PROFESSIONNELS

Les candidats aux concours et examens peuvent bénéficier d'une autorisation d'absence la veille du jour des premières épreuves sauf si ce jour tombe un dimanche ou un jour férié (pas de récupération un autre jour).
Des autorisations d'absence sont accordées aux candidats aux examens et concours organisés par la DGFiP les jours des épreuves et moyennant la production d'une attestation de présence pour les examens et concours organisés hors DGFiP.
Les agents à temps partiel récupèrent en temps si l'autorisation d'absence liée à la veille ou au jour du concours tombe un jour non travaillé au titre de leur temps partiel.

LES HEURES MENSUELLES D'INFORMATION (HMI)

Textes de référence : Article 5 du décret n°82-447 du 28 mai 1982
Chaque fonctionnaire peut participer à une heure mensuelle d'information (HMI) de l'organisation syndicale de son choix pendant les heures de service et à l'intérieur des bâtiments administratifs. La participation du fonctionnaire ne doit pas porter atteinte au bon fonctionnement du service, ni entraîner une réduction de la durée d'ouverture de ce service aux usagers. Cette heure peut être regroupée en une réunion d'information de trois heures chaque trimestre.
De la même manière, chaque fonctionnaire peut participer à une heure d'information trimestrielle inter-directionnelle qui peut être cumulé avec une HMI.

POUR ACTIVITÉ MILITAIRE ET SECOURS AUX POPULATIONS

Un congé avec traitement est accordé aux fonctionnaires pour une période d'instruction militaire ou une activité dans la réserve opérationnelle pour une durée inférieure ou égale à 30 jours cumulés par année civile ou une période d'activité dans la réserve de sécurité civile inférieure ou égale à 15 jours par année civile ou encore une activité dans la réserve sanitaire inférieure ou égale à 45 jours cumulés par année civile
Les fonctionnaires, membres d'un corps départemental de sapeurs pompiers volontaires peuvent bénéficier d'autorisations d'absence rémunérées pour les missions opérationnelles (sans limitation de durée) et les actions de formation initiale (30 jours au cours des 3 premières années) et continue (5 jours par an au delà des trois ans).
Elles ne peuvent être refusées que pour nécessité de service et le refus, motivé, doit être notifié à l'intéressé et transmis au Service Départemental d'Incendie et de Secours (SDIS).

AUTORISATIONS D'ABSENCE POUR EXERCER DES FONCTIONS ÉLECTIVES

Les fonctionnaires candidats à une fonction publique élective peuvent bénéficier de facilités de services limitées à 20 jours pour les élections législatives et sénatoriales et à 10 jours pour l'élection du conseil municipal (commune d'au moins 3500 h) , du conseil départemental, du conseil régional, de l'assemblée de Corse et du Parlement Européen.
Elles sont imputées soit sur les congés annuels, soit par le report d'heures de travail d'une période sur une autre.
Les fonctionnaires élus bénéficient d'autorisations d'absences non contingentées et rémunérées pour les séances plénières du Conseil Municipal, Départemental ou Régional et pour les réunions des assemblées délibérantes des établissements publics de coopération intercommunale.

Ils bénéficient également de crédit d'heures contingentés et non rémunérés pour l'administration de la commune en fonction de son importance. Le chef de service doit être informé par écrit 3 jours avant de la date et de la durée de absence ainsi que du crédit d'heures restant pour le trimestre.

Si le fonctionnaire exerce plusieurs mandats y ouvrant droit, il peut cumuler les Autorisations d'Absence et les crédits d'heures sans dépasser la moitié de la durée légale du travail par année civile.

AUTORISATION D'ABSENCE POUR MOTIF MÉDICAL

Des autorisations d'absence peuvent être accordées :
- pour l'examen médical annuel souhaité par les agents,
- pour des examens complémentaires recommandés par le médecin de prévention,
- pour la visite obligatoire tous les 5 ans auprès du médecin de prévention,
- pour la surveillance particulière des agents à risques (handicapés, femmes enceintes, agents réintégrés après un congé de longue maladie ou de longue durée, ou souffrant de pathologies particulières ou en raison de risques professionnel.

Des facilités d'horaires récupérables peuvent être accordées pour des visites chez un spécialiste quand la prise de rendez-vous n'est pas possible en dehors des heures de service.
En cas de maladie grave où si la prise de rendez vous est totalement impossible hors des heures de service, **des autorisations d'absence peuvent être accordées**.
Des AA sont accordées aux agents pour le don du sang et ou des plaquettes pour la durée du temps du temps et les délais de route éventuels.
Le fonctionnaire en contact avec une personne atteinte d'une maladie contagieuse peut être placé en autorisation d'absence afin d'éviter la propagation de la maladie

LA DISPONIBILITÉ

Textes de référence : Art 51 et 52 de la Loi 84-16 , décret n°85-986 du 16 septembre 1986

La disponibilité est la position statutaire du fonctionnaire placé hors de son administration qui cesse de bénéficier dans cette position de son droit à traitement, à avancement et retraite.
La durée maximale sur l'ensemble de la carrière est de 10 ans.
Elle peut être prononcée d'office ou à la demande du fonctionnaire.
Elle peut être de droit ou pour convenance personnelle.
Hormis dans le cas de la disponibilité de droit, la réintégration ne peut être prononcée qu'après avis d'un médecin agréé attestant l'aptitude du fonctionnaire à reprendre ses fonctions.
NB : le fonctionnaire qui demande sa réintégration à l'issue de la disponibilité et qui refuse trois fois le poste qui lui est proposé peut être licencié après avis de la CAPN compétente.
La disponibilité est une position qui permet de trouver momentanément une solution à des situations difficiles. Cependant, il convient de veiller à ce que cela n'entraîne pas une situation pire à l'issue de la disponibilité qu'avant.

LA DISPONIBILITÉ D'OFFICE

Texte de référence : Art 43 du Décret 85-986 du 16 septembre 1985.

La disponibilité d'office ne peut être prononcée que dans le cas d'un agent ayant épuisé toutes les possibilités statutaires en matière de congés pour raisons de santé et qui est toujours inapte à reprendre son service.

Elle ne peut excéder un an et peut être renouvelée une fois.

Si l'agent n'a pas pu être reclassé sur un poste adapté à son état de santé pendant la période, il est ensuite admis à la retraite pour invalidité

LA DISPONIBILITÉ DE DROIT

Texte de référence : Art 47 du décret n°85-986 du 16 septembre 1985

Il existe plusieurs motifs pour obtenir une disponibilité de droit au sens où elle est non soumise à la condition de service :

- ▶ Pour suivre son conjoint ou partenaire PACS muté
- ▶ Pour élever un enfant de moins de 8 ans (dans ce cas la période de disponibilité est prise en compte gratuitement en durée d'assurance et en liquidation pour le calcul de la pension de retraite dans la limite de 3 ans par enfant).
- ▶ Pour donner des soins à un ascendant, un enfant, au conjoint, au partenaire PACS à la suite d'un accident , d'une maladie grave ou en situation de handicap.
- ▶ Pour se rendre à l'étranger en vue de l'adoption d'un ou plusieurs enfants (6 semaines maximum).
- ▶ Pour exercer un mandat d'élu local.

LA DISPONIBILITÉ POUR CONVENANCE PERSONNELLE

Texte de référence : Art 44 et 46 du décret n°85-986 du 16 septembre 1985.

La disponibilité pour convenance personnelle est soumise à nécessité de service.

Elle peut être accordée dans les cas suivants :

- ▶ Études ou recherches présentant un intérêt général : 3 ans renouvelable une fois pour une durée égale.
- ▶ Pour créer ou reprendre une entreprise : 2 ans.

http ://www.fo-dgfip.fr

Mis à jour dès que nécessaire (parfois, plusieurs fois par jour) **pour tout savoir en quelques clics sur l'actualité** des services de la DGFiP et l'activité du Syndicat. Les comptes rendus de toutes les réunion avec la Direction Générale (CAPN, GT, RTA, etc...) et toujours :

- ▶ tous les numéros de notre publication trimestrielle **Le Syndicaliste**,
- ▶ un **espace de téléchargement réservé** aux adhérents (et aux militants)

Retrouvez également les sites des sections départementales ou locales sur
http://www.fo-dgfip-sd.fr

+ COMPLET
+ SIMPLE
+ CLAIR
+ ATTRACTIF
+ D'IN**F.O.**S
ET TOUJOURS REVENDICATIF !