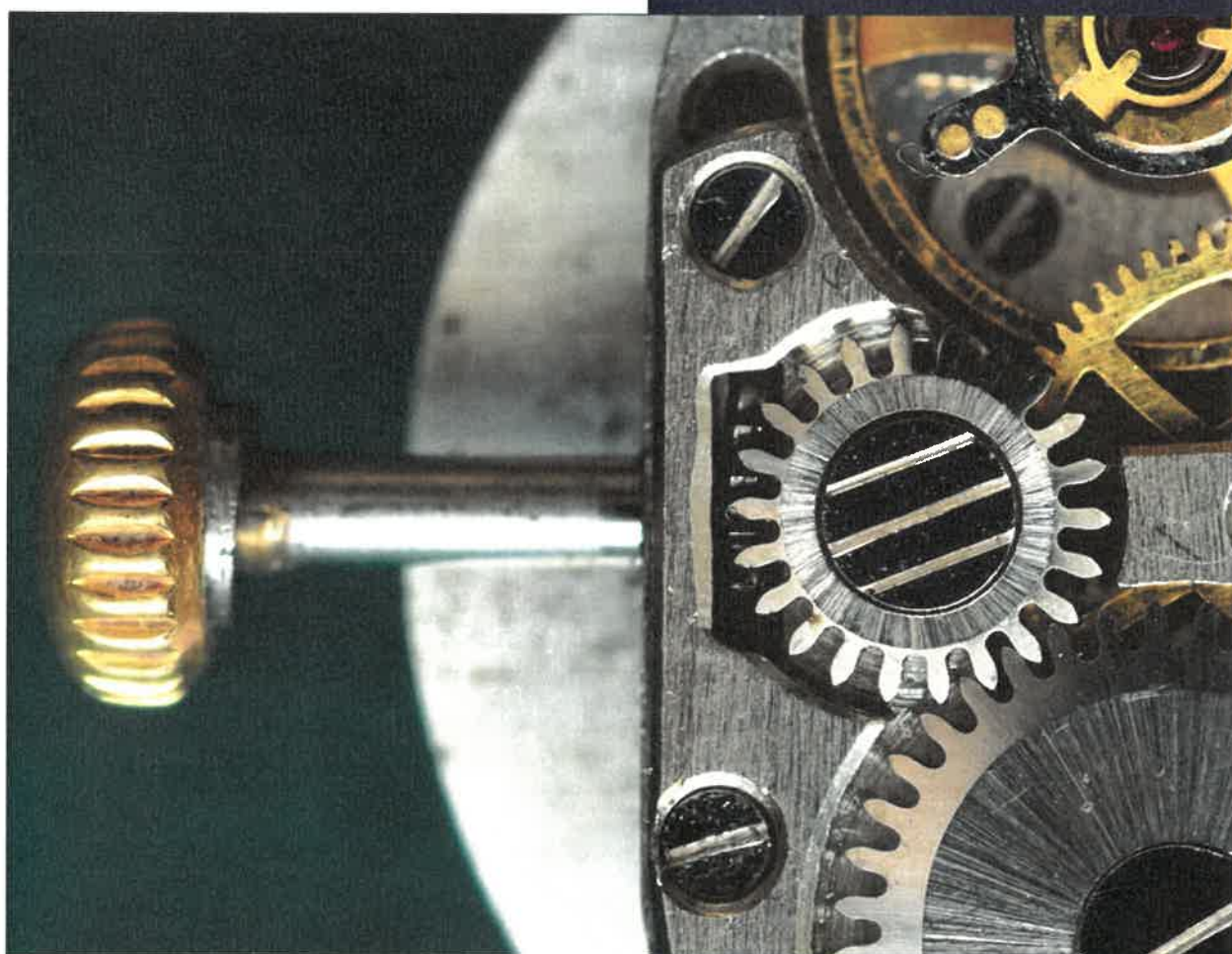


Règlement du temps de travail du personnel de GENERIA



27 mars 2025

TABLE DES MATIERES

0. PREAMBULE	4
LE CHAMP D'APPLICATION DU REGLEMENT	4
LE CORPUS JURIDIQUE DE REFERENCE	4
1. LA DUREE DU TRAVAIL	5
LA DUREE DU TRAVAIL EFFECTIF	5
LA DUREE ANNUELLE DE TRAVAIL	5
LA JOURNEE DE SOLIDARITE	6
LES GARANTIES MINIMALES DE L'ORGANISATION DU TRAVAIL	6
2. LE TEMPS PARTIEL ET NON COMPLET	7
LE TEMPS PARTIEL SUR AUTORISATION ET DE DROIT	7
LE TEMPS NON COMPLET	7
3. LES CYCLES ET HORAIRES DE TRAVAIL	8
4. LES HEURES SUPPLEMENTAIRES ET COMPLEMENTAIRES	8
LES HEURES SUPPLEMENTAIRES	8
<i>Les dispositions générales</i>	<i>8</i>
<i>La compensation des heures supplémentaires</i>	<i>9</i>
LES HEURES COMPLEMENTAIRES	10
5. LES CONGES ANNUELS	10
LES DROITS A CONGES ANNUELS	10
LE CONGE BONIFIE	11
L'ORGANISATION ET LA GESTION DES CONGES ANNUELS	12
LE REPORT DES CONGES ANNUELS	12
6. LES JOURS DE RTT	<u>13</u>
LES DROITS A RTT	<u>13</u>
L'ACQUISITION ET LA CONSOMMATION DES RTT	13
LA REDUCTION DES DROITS A RTT POUR RAISONS DE SANTE	13
7. LE COMPTE EPARGNE-TEMPS	14
8. LE DON DE JOURS DE REPOS	14
LE CHAMP D'APPLICATION	14
LES MODALITES D'APPLICATION	15

Envoyé en préfecture le 01/04/2025

Reçu en préfecture le 01/04/2025

Publié le

ID : 092-259200020-20250326-1222-DE



9. LES AUTORISATIONS D'ABSENCE.....16

0. PREAMBULE

LE CHAMP D'APPLICATION DU REGLEMENT

Le présent règlement fixe l'ensemble des règles applicables au sein du syndicat mixte GENERIA en matière d'organisation et de gestion du temps de travail.

Sous réserve des dispositions spécifiques formalisées dans les différents chapitres de ce document, ce dernier s'applique à l'ensemble des agents occupant un emploi permanent au sein du syndicat. Il n'est ainsi pas applicable aux agents qui interviennent pour le compte du syndicat dans le cadre d'une activité accessoire à leur activité principale.

Le présent règlement a reçu l'avis du Comité Social Territorial placé auprès du Centre Interdépartemental de Gestion (CIG) de la Petite Couronne le 30 janvier 2025 et a été adopté par le Comité syndical de GENERIA le 26 mars 2025. Il est exécutoire à compter du 1^{er} avril 2025 pour l'ensemble du personnel concerné.

En dehors des évolutions législatives ou réglementaires qui s'imposent à lui, le présent règlement peut être modifié en tout ou partie après avis du Comité social territorial, à l'initiative du syndicat mixte.

Le non-respect par un agent des règles édictées dans ce document peut donner lieu à un rappel à l'ordre puis, le cas échéant et en cas de nécessité, à l'engagement d'une procédure disciplinaire.

LE CORPUS JURIDIQUE DE REFERENCE

Les dispositions de ce règlement sont fixées en l'état actuel de la réglementation relative au temps de travail dans la fonction publique territoriale. Elles s'appuient notamment sur les textes suivants (liste non exhaustive) :

- le Code général de la fonction publique dont notamment le livre VI relatif au temps de travail et aux congés,
- la loi n°2001-2 du 3 janvier 2001 relative à la résorption de l'emploi précaire et à la modernisation du recrutement dans la fonction publique ainsi qu'au temps de travail dans la Fonction Publique Territoriale,
- la loi n° 2004-626 du 30 juin 2004 relative à la solidarité pour l'autonomie des personnes âgées et des personnes handicapées ;
- la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique,
- le décret n°85-1250 du 26 novembre 1985 relatif aux congés annuels des fonctionnaires territoriaux,
- le décret n°91-298 du 20 mars 1991 portant dispositions statutaires applicables aux fonctionnaires territoriaux nommés dans des emplois permanents à temps non complet,
- le décret n°2000-815 du 25 août 2000 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la fonction publique de l'Etat,
- le décret n°2001-623 du 12 juillet 2001 pris pour l'application de l'article 7-1 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 et relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la fonction publique territoriale,
- le décret n°2002-60 du 14 janvier 2002 relatif aux indemnités horaires pour travaux supplémentaires,
- le décret n°2004-777 du 29 juillet 2004 relatif à la mise en œuvre du temps partiel dans la fonction publique territoriale,
- le décret n°2004-878 du 26 août 2004 relatif au compte épargne-temps dans la fonction publique territoriale,

- le 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,
- la circulaire n° NOR MFPF1202031C du 18 janvier 2012 relative aux modalités de mise en œuvre de l'article 115 de la loi n° 2010-1657 du 29 décembre 2010 de finances pour 2011.

Certaines des dispositions du présent règlement pourront être revues en fonction des évolutions législatives et réglementaires applicables à la fonction publique territoriale.

1. LA DUREE DU TRAVAIL

LA DUREE DU TRAVAIL EFFECTIF

La durée du travail effectif s'entend comme le temps pendant lequel les agents sont à la disposition de leur employeur et doivent se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles (article 2 du décret n°2000-815).

Dans le cadre des dispositions réglementaires ci-dessus et de la jurisprudence afférente sont ainsi assimilés à du temps de travail effectif :

- les temps de pause lorsque l'agent ne peut quitter son poste de travail en raison de ses fonctions ;
- le temps de trajet entre le domicile de l'agent et un autre lieu de travail que sa résidence administrative, dans le cadre d'un déplacement effectué pour les besoins du service ;
- le temps de trajet entre deux lieux de travail (a contrario des temps de trajet domicile-travail, sauf en cas d'intervention pendant une période astreinte) dans le cadre d'un déplacement effectué pour les besoins du service ;
- les temps d'intervention pendant une période d'astreinte (a contrario de cette dernière qui ne constitue pas du temps de travail effectif) y compris le temps de déplacement entre le domicile et le lieu d'intervention ;
- les absences liées à l'exercice du droit syndical en incluant le temps de trajet entre le domicile et un autre lieu que sa résidence administrative, et autorisations spéciales d'absence ;
- les autorisations spéciales d'absence relatives à l'exercice du droit syndical ;
- le temps consacré aux visites médicales dans le cadre professionnel ;
- les périodes de formation validées par l'autorité territoriale ;
- le temps consacré à l'habillage et au déshabillage sur le lieu de travail lorsque le port d'une tenue de travail est imposé ainsi que le temps de douche sur le lieu de travail pour les agents effectuant des travaux insalubres et/ou salissants (cf. CAA de Toulouse, 03/04/2023, n°23TL00586).

LA DUREE ANNUELLE DE TRAVAIL

Le décompte du temps de travail est réalisé sur la base d'une durée annuelle de travail effectif de 1607 heures maximum, sans préjudice des heures supplémentaires susceptibles d'être effectuées (article 1 du décret n°2000-815).

Au sein de GENERIA, la durée annuelle de travail effectif est de 1 607 heures pour un agent à temps plein, journée de solidarité comprise, sans préjudice des heures supplémentaires susceptibles d'être effectuées.

La durée annuelle de travail effectif des agents à temps partiel est calculée au prorata de leur quotité de travail et celle des agents à temps non complet est calculée en fonction de la quotité horaire de l'emploi occupé.

Cette durée annuelle de travail de 1 607 heures est notamment calculée sur la base d'un volume de 104 jours de repos hebdomadaire (samedi et dimanche) et d'une moyenne de 8 jours fériés chômés par année civile.

LA JOURNEE DE SOLIDARITE

La journée de solidarité instituée en vue d'assurer le financement des actions en faveur de l'autonomie des personnes âgées ou handicapées prend la forme, pour les salariés, d'une journée supplémentaire de travail non rémunérée (article L3133-7 du code du travail).

La journée de solidarité peut être accomplie par les agents publics selon l'une des modalités suivantes (article L621-10 du code général de la fonction publique) :

- 1° Soit le travail d'un jour férié précédemment chômé autre que le 1er mai ;
- 2° Soit le travail d'un jour de réduction du temps de travail tel que prévu par les règles en vigueur ;
- 3° Soit toute autre modalité permettant le travail de sept heures précédemment non travaillées, à l'exclusion des jours de congé annuel.

Dans la fonction publique territoriale, la journée de solidarité est fixée par une délibération de l'organe exécutif de l'assemblée territoriale compétente, après avis du comité social territorial concerné (article L621-11 du code général de la fonction publique).

Au sein de GENERIA, la journée de solidarité est accomplie par le travail d'un jour férié précédemment chômé à savoir le Lundi de Pentecôte.

LES GARANTIES MINIMALES DE L'ORGANISATION DU TRAVAIL

L'organisation du travail doit respecter les garanties minimales ci-après définies (article 3 du décret n°2000-815) :

- La durée hebdomadaire du travail effectif, heures supplémentaires comprises, ne peut excéder ni quarante-huit heures au cours d'une même semaine, ni quarante-quatre heures en moyenne sur une période quelconque de douze semaines consécutives et le repos hebdomadaire, comprenant en principe le dimanche, ne peut être inférieur à trente-cinq heures ;
- La durée quotidienne du travail ne peut excéder dix heures ;
- Les agents bénéficient d'un repos minimum quotidien de onze heures ;
- L'amplitude maximale de la journée de travail est fixée à douze heures ;
- Le travail de nuit comprend au moins la période comprise entre 22 heures et 5 heures ou une autre période de sept heures consécutives comprise entre 22 heures et 7 heures ;
- Aucun temps de travail quotidien ne peut atteindre six heures sans que les agents bénéficient d'un temps de pause d'une durée minimale de vingt minutes.

Il ne peut être dérogé aux règles énoncées ci-dessus que dans les cas et conditions ci-après :

- a) Lorsque l'objet même du service public en cause l'exige en permanence, notamment pour la protection des personnes et des biens ;
- b) Lorsque des circonstances exceptionnelles le justifient et pour une période limitée, par décision du chef de service qui en informe immédiatement les représentants du personnel au comité social territorial compétent.

Au sein de GENERIA, les dispositions réglementaires ci-dessus doivent être respectées.

2. LE TEMPS PARTIEL ET NON COMPLET

LE TEMPS PARTIEL SUR AUTORISATION ET DE DROIT

Le fonctionnaire peut, sur sa demande, être autorisé à accomplir un service à temps partiel, qui ne peut être inférieur au mi-temps. Cette autorisation est accordée sous réserve des nécessités de la continuité et du fonctionnement du service, compte tenu des possibilités d'aménagement de l'organisation du travail (article L612-1 du code général de la fonction publique). Les agents contractuels en activité sont également concernés par ces dispositions (article 10 du décret n° 2004-777).

Les refus opposés à une demande de travail à temps partiel doivent être précédés d'un entretien et motivés dans les conditions définies par les articles L. 211-2 à L. 211-7 du code des relations entre le public et l'administration (article L612-2 du code général de la fonction publique).

Le fonctionnaire et l'agent contractuel peuvent saisir la commission administrative paritaire (article R263-10 du CGFP) ou la commission consultative paritaire (article R272-21 du CGFP) des décisions refusant l'autorisation d'accomplir un service à temps partiel et des litiges d'ordre individuel relatifs aux conditions d'exercice du temps partiel.

L'autorisation d'accomplir un travail à temps partiel est accordée de plein droit au fonctionnaire et à l'agent contractuel selon une quotité de 50, 60, 70 ou 80 % :

- 1° A l'occasion de chaque naissance, jusqu'au troisième anniversaire de l'enfant ;
- 2° A l'occasion de chaque adoption, jusqu'à l'expiration d'un délai de trois ans à compter de l'arrivée au foyer de l'enfant adopté ;
- 3° Pour donner des soins à une personne atteinte d'un handicap nécessitant la présence d'un tiers, ou victime d'un accident ou d'une maladie grave, si cette personne est son conjoint, son partenaire avec lequel il est lié par un pacte civil de solidarité, un enfant à charge ou un ascendant ;
- 4° S'il relève de l'une des catégories de handicap mentionnées aux 1°, 2°, 3°, 4°, 9°, 10° et 11° de l'article L. 5212-13 du code du travail, après avis du médecin du travail (article L612-3 du code général de la fonction publique).

Les modalités d'exercice du travail à temps partiel sont fixées par l'organe délibérant de chaque collectivité ou établissement public (article L612-12 du code général de la fonction publique).

Au sein de GENERIA, les dispositions ci-dessus sont appliquées.

LE TEMPS NON COMPLET

Les emplois permanents à temps non complet sont créés par délibération de l'organe délibérant de la collectivité. Cette délibération fixe la durée hebdomadaire de service afférente à l'emploi en fraction de temps complet exprimée en heures. L'autorité territoriale informe annuellement le comité social territorial de ces créations d'emplois (article 3 du décret n°91-298).

Au sein de GENERIA, les modalités d'organisation et de gestion du temps non complet sont mises en œuvre conformément aux dispositions du décret n°91-298.

3. LES CYCLES ET HORAIRES DE TRAVAIL

Le travail est organisé selon des périodes de référence dénommées cycles de travail. Les horaires de travail sont définis à l'intérieur du cycle, qui peut varier entre le cycle hebdomadaire et le cycle annuel de manière que la durée du travail soit conforme sur l'année au décompte de 1 607 heures. Ces cycles peuvent être définis par service ou par nature de fonction (article 4 du décret n°2000-815).

L'organe délibérant de la collectivité ou de l'établissement détermine, après avis du comité social territorial compétent, les conditions de mise en place des cycles de travail prévus par l'article 4 du décret n°2000-815 (article 4 du décret n°2001-623).

Au sein de GENERIA, le travail est organisé selon un cycle de travail hebdomadaire de 38h30 (trente-huit heures et trente minutes) sur 5 jours, du lundi au vendredi. La durée hebdomadaire de travail des agents à temps partiel est calculée au prorata de leur quotité de travail.

Dans le cadre de ce cycle de travail, les horaires de travail sont :

	Lundi	Mardi	Mercredi	Jeudi	Vendredi
Horaires	Arrivée : 9h00 Déjeuner : entre 12h30-14h00 Départ : 18h15	Arrivée : 9h00 Déjeuner : entre 12h30-14h00 Départ : 18h30	Arrivée : 9h00 Déjeuner : entre 12h30-14h00 Départ : 18h15	Arrivée : 9h00 Déjeuner : entre 12h30-14h00 Départ : 18h30	Arrivée : 9h00 Déjeuner : entre 12h30-14h00 Départ : 17h30
Durée quotidienne	7h45	8h00	7h45	8h00	7h00
Nombre de jours travaillés	5 jours				
Durée hebdomadaire	38,30 heures				

4. LES HEURES SUPPLEMENTAIRES ET COMPLEMENTAIRES

LES HEURES SUPPLEMENTAIRES

LES DISPOSITIONS GENERALES

Sont considérées comme heures supplémentaires les heures effectuées à la demande du chef de service dès qu'il y a dépassement des bornes horaires définies par le cycle de travail (article 4 du décret n°2002-60).

Le travail supplémentaire, tel que défini ci-dessus, accompli entre 22 heures et 7 heures est considéré comme travail supplémentaire de nuit (article 4 du décret n°2002-60).

Le nombre des heures supplémentaires accomplies ne peuvent dépasser un contingent mensuel de 25 heures. Lorsque des circonstances exceptionnelles le justifient et pour une période limitée, le contingent mensuel peut être dépassé sur décision du chef de service qui en informe immédiatement les représentants du personnel au comité social territorial compétent (article 6 du décret n°2002-60).

Les heures supplémentaires ont un caractère exceptionnel et supposent une validation expresse du supérieur hiérarchique direct, pour toute heure supplémentaire effectuée. Elles correspondent généralement à des travaux supplémentaires nécessaires aux services en raison de manifestations ou d'événements exceptionnels ou imprévus, ou pour faire face à une surcharge d'activité qui de fait n'aurait pas pu être intégrée dans le cycle de travail.

Le contingent mensuel de 25 heures est proratisé pour les agents à temps partiel : il est égal à 25 heures multiplié par la quotité de temps partiel de l'agent.

LA COMPENSATION DES HEURES SUPPLEMENTAIRES

La compensation des heures supplémentaires peut être réalisée, en tout ou partie, sous la forme d'un repos compensateur. Une même heure supplémentaire ne peut donner lieu à la fois à un repos compensateur et à une indemnisation (article 3 du décret n°2002-60).

A défaut de compensation sous la forme d'un repos compensateur, les heures supplémentaires accomplies sont indemnisées via des indemnités horaires pour travaux supplémentaires (article 7 du décret n°2002-60).

Ces indemnités horaires pour travaux supplémentaires (IHTS) peuvent être versées, dès lors qu'ils exercent des fonctions ou appartiennent à des cadres d'emplois, grades ou emplois dont les missions impliquent la réalisation effective d'heures supplémentaires, aux agents de catégorie C et aux agents de catégorie B (article 2 du décret n°2002-60).

Le versement des IHTS est subordonné à la mise en œuvre par leur employeur de moyens de contrôle automatisé permettant de comptabiliser de façon exacte les heures supplémentaires qu'ils auront accomplies. S'agissant des personnels exerçant leur activité hors de leurs locaux de rattachement, un décompte déclaratif contrôlable peut remplacer le dispositif de contrôle automatisé. Un décompte déclaratif peut également être utilisé pour les sites dont l'effectif des agents susceptibles de percevoir des indemnités horaires pour travaux supplémentaires est inférieur à 10 (article 2 du décret n°2002-60). La rémunération horaire des heures supplémentaires, pour un agent à temps complet, est déterminée en prenant pour base exclusive le montant du traitement brut annuel de l'agent concerné au moment de l'exécution des travaux, augmenté, le cas échéant, de l'indemnité de résidence. Le montant ainsi obtenu est divisé par 1 820. Cette rémunération horaire est multipliée par 1,25 pour les quatorze premières heures supplémentaires et par 1,27 pour les heures suivantes (article 7 du décret n°2002-60).

L'heure supplémentaire est majorée de 100% lorsqu'elle est effectuée de nuit, et des deux tiers lorsqu'elle est effectuée un dimanche ou un jour férié. Ces deux majorations ne peuvent se cumuler (article 8 du décret n°2002-60).

Les IHTS ne peuvent être attribuées à un agent pendant les périodes ouvrant droit à remboursement des frais de déplacement (article 9 du décret n°2002-60).

Conformément aux dispositions réglementaires ci-dessus, les heures supplémentaires peuvent être compensées de deux manières : prioritairement sous la forme d'un repos compensateur ou, à défaut, sous la forme d'une indemnisation pour les seuls agents de catégorie C et B.

La durée du repos compensateur est :

- majorée de 100 % lorsque l'heure supplémentaire est effectuée de nuit (soit 2 heures de repos compensateur pour 1 heure supplémentaire réalisée entre 22 heures et 7 heures) ;
- majorée des deux tiers lorsque l'heure supplémentaire est effectuée un jour dimanche ou un jour férié (soit 1h40 de repos compensateur pour 1 heure supplémentaire réalisée un dimanche ou un jour férié) ;
- égale à la durée du travail supplémentaire accompli dans les autres situations (soit 1 heure de repos compensateur pour 1 heure supplémentaire réalisée)

Les deux majorations (de 100% et des deux tiers) ne pouvant se cumuler, il est considéré que les heures supplémentaires de nuit effectuées un dimanche ou un jour férié sont majorées en tant qu'heures supplémentaires de nuit.

LES HEURES COMPLEMENTAIRES

Sont considérées comme heures complémentaires les heures effectuées au-delà de la durée hebdomadaire de service afférente à l'emploi à temps non complet qui ne dépassent pas la durée de travail effectif de trente-cinq heures par semaine (article 1 du décret n° 2020-592).

La rémunération d'une heure complémentaire est déterminée en divisant par 1 820 la somme du montant annuel du traitement brut et, le cas échéant, de l'indemnité de résidence d'un agent au même indice exerçant à temps complet (article 2 du décret n° 2020-592).

Les heures effectuées au-delà de la durée de travail effectif de trente-cinq heures par semaine sont rémunérées, le cas échéant, dans les conditions applicables aux indemnités horaires pour travaux supplémentaires (IHTS).

Au sein de GENERIA, les dispositions réglementaires ci-dessus sont appliquées.

5. LES CONGES ANNUELS

LES DROITS A CONGES ANNUELS

Le fonctionnaire en activité a droit à un congé annuel avec traitement (article L621-1 du code général de la fonction publique).

Tout agent en activité a droit, pour une année de service accompli du 1^{er} janvier au 31 décembre, à un congé annuel d'une durée égale à cinq fois ses obligations hebdomadaires de service. Cette durée est appréciée en nombre de jours effectivement ouvrés (article 1 du décret n°85-1250).

Un jour de congé supplémentaire [dit « de fractionnement »] est attribué à l'agent le nombre de jours de congé pris en dehors de la période du 1^{er} mai au 31 octobre est de cinq, six ou sept jours ; il est attribué un deuxième jour de congé supplémentaire lorsque ce nombre est au moins égal à huit jours (article 1 du décret n°85-1250).

Les agents qui n'exercent pas leurs fonctions pendant la totalité de la période de référence ont droit à un congé annuel dont la durée est calculée au prorata de la durée des services accomplis. Par dérogation, les agents âgés de moins de vingt et un ans au premier jour de la période de référence et qui n'ont pas exercé leurs fonctions sur la totalité de cette période peuvent prétendre à la durée totale du congé annuel. Dans ce cas, ils ne perçoivent aucun traitement pendant la période qui excède la durée du congé dû au titre des services accomplis (article 2 du décret n°85-1250).

Les congés suivants, considérés comme des périodes de service accompli, ne réduisent pas les droits à congés annuels (article 1 du décret n°85-1250) : congés de maladie ordinaire, de longue maladie, de longue durée, de grave maladie ; congé pour invalidité temporaire imputable au service (Citis) ; congés de maternité, d'adoption, de paternité et d'accueil de l'enfant ; congés de formation professionnelle, de validation des acquis de l'expérience, pour bilan de compétences ; congé de formation syndicale ; congé accordé aux représentants du personnel de la formation spécialisée du CST pour suivre une formation en matière d'hygiène et de sécurité ; congé pour participer aux activités des organisations de jeunesse et d'éducation populaire ; congé des responsables bénévoles d'association ; congé de solidarité familiale ; congé pour siéger auprès d'une association ou d'une mutuelle ; congé pour accomplir une période d'activité dans la réserve opérationnelle ; congé de présence parentale.

Le fonctionnaire territorial originaire de Corse peut bénéficier, sur sa demande, d'un cumul sur deux années de ses congés annuels, pour se rendre dans sa collectivité d'origine (article L621-2 du code général de la fonction publique).

Au sein de GENERIA, les dispositions ci-dessus sont appliquées.

Les agents en activité ont ainsi droit, pour une année de service accompli du 1^{er} janvier au 31 décembre, à un congé annuel d'une durée égale à cinq fois leur nombre de jours de travail hebdomadaire (hors éventuel(s) jour(s) de congé(s) supplémentaire(s) dit « de fractionnement), soit 25 jours ouvrés pour un agent travaillant sur 5 jours.

Les agents qui intègrent ou quittent la collectivité en cours d'année disposent d'un droit à congés annuels calculé au prorata de leur temps de présence sur l'année.

Les agents contractuels qui intègrent la collectivité avec un contrat inférieur à un an, disposent d'un droit à congés annuels calculé au prorata du temps de travail prévu dans leur contrat.

LE CONGE BONIFIE

Les fonctionnaires territoriaux dont le centre des intérêts moraux et matériels est situé en Guadeloupe, en Guyane, à la Martinique, à La Réunion, à Mayotte, à Saint-Barthélemy, à Saint-Martin ou à Saint-Pierre-et-Miquelon et exerçant en métropole peuvent bénéficier, dans les conditions déterminées par les articles 2 à 11 du décret n° 78-399 du 20 mars 1978, de la prise en charge des frais de voyage, dit congé bonifié (article 1 du décret n°88-168).

Le fonctionnaire territorial, qui prétend au bénéfice du congé bonifié, présente sa demande à l'autorité territoriale dont il relève. Si les conditions légales sont remplies, l'autorité territoriale accorde le congé et la collectivité ou l'établissement prend en charge les frais de voyage et le supplément de rémunération afférent au congé bonifié (article 2 du décret n°88-168).

Au sein de GENERIA, les modalités d'organisation et de gestion du congé bonifié sont mises en œuvre conformément aux dispositions du décret n°88-168 du 15 février 1988.

L'ORGANISATION ET LA GESTION DES CONGES ANNUELS

Le calendrier des congés est fixé, par l'autorité territoriale, après consultation des agents intéressés, compte tenu des fractionnements et échelonnements de congés que l'intérêt du service peut rendre nécessaires. Les agents chargés de famille bénéficient d'une priorité pour le choix des périodes de congés annuels (article 3 du décret n°85-1250).

L'absence du service ne peut excéder trente et un jours consécutifs. Toutefois, cette disposition ne s'applique pas aux agents autorisés exceptionnellement à cumuler leurs congés annuels pour se rendre dans leur pays d'origine ou pour accompagner leurs conjoints se rendant dans leur pays d'origine (article 4 du décret n°85-1250).

Au sein de GENERIA, chaque agent fait, durant le 1^{er} trimestre de chaque année, une proposition de prise de congés, en accord avec son supérieur hiérarchique direct qui doit tenir compte de la nécessité d'assurer la continuité du service pour établir un planning prévisionnel.

LE REPORT DES CONGES ANNUELS

Le congé dû pour une année de service accompli ne peut se reporter sur l'année suivante, sauf autorisation exceptionnelle donnée par l'autorité territoriale. Un congé non pris ne donne lieu à aucune indemnité compensatrice (article 5 du décret n°85-1250).

Toutefois, si l'agent n'a pas pu prendre tout ou partie de ses congés du fait d'une absence prolongée pour raison de santé (dans les cas suivants : congé de maladie ordinaire, congé pour accident de service ou maladie d'origine professionnelle, congé de longue maladie, congé de longue durée, congé de grave maladie), les congés non pris sont automatiquement reportés (circulaire NOR COTB1117639C du 8 juillet 2011 relative à l'incidence des congés de maladie sur le report des congés annuels des fonctionnaires territoriaux). Ce report est limité à 4 semaines de congés sur une période de 15 mois maximum : ainsi, les congés non pris de l'année N peuvent être reportés jusqu'au 31 mars de l'année N + 2. S'ils ne sont pas pris au cours de cette période de 15 mois (notamment du fait d'une prolongation du congé de maladie de l'agent), ils sont perdus et ne peuvent pas donner lieu à indemnisation. Néanmoins, si l'agent quitte définitivement la fonction publique après un congé de maladie sans avoir repris ses fonctions, il bénéficie d'une indemnité compensatrice de congé dans la limite de 4 semaines de congé.

Enfin, par exception, un agent contractuel a droit à une indemnité compensatrice de congés annuels dans les deux cas suivants : s'il n'a pas pu prendre tout ou partie de ses congés en raison des nécessités de service ; en cas de licenciement, sauf s'il s'agit d'un licenciement pour faute disciplinaire.

Au sein de GENERIA, les dispositions réglementaires ci-dessus sont appliquées. Par défaut, le congé dû pour une année de service accompli du 1^{er} janvier au 31 décembre doit donc être pris sur cette même année civile.

6. LES JOURS DE RTT

LES DROITS A RTT

L'acquisition de jours de réduction du temps de travail (RTT) est liée à la réalisation de durées de travail hebdomadaires supérieures à 35 heures, hors heures supplémentaires, et est destinée à éviter l'accomplissement d'une durée annuelle du travail excédant 1 607 heures.

Le nombre de jours de repos prévus au titre de la réduction du temps de travail est calculé en proportion du travail effectif accompli dans le cycle de travail et avant prise en compte de ces jours. Pour les agents exerçant leurs fonctions à temps partiel, le nombre de jours de RTT est proratisé à hauteur de leur quotité de travail. Pour faciliter la gestion des jours d'absence, le nombre ainsi déterminé peut être arrondi à la demi-journée supérieure (circulaire n° NOR MFPF1202031C du 18 janvier 2012).

Au sein de GENERIA, les droits à RTT des agents à temps complet sont de 20,5 jours par an. En cas d'année incomplète, ce nombre de jours est calculé au prorata de la durée des services accomplis.

Les agents à temps non complet ne sont pas concernés par les RTT.

L'ACQUISITION ET LA CONSOMMATION DES RTT

Les jours de RTT accordés au titre d'une année civile constituent un crédit ouvert au début de l'année civile considérée (1^{er} janvier).

Les agents choisissent librement de poser leurs JRTT, sous forme de journées ou de demi-journées, isolées ou au contraire groupées.

Leur octroi reste soumis à la validation préalable du supérieur hiérarchique direct en fonction des nécessités de service et des obligations de continuité de service.

LA REDUCTION DES DROITS A RTT POUR RAISONS DE SANTE

Les congés pour raisons de santé réduisent à due proportion le nombre de jours RTT acquis annuellement pour les agents qui se sont absentés.

Les situations d'absence du service qui engendrent une réduction des droits à l'acquisition annuelle de jours de RTT sont les congés pour raison de santé, notamment :

- s'agissant des fonctionnaires : congé de maladie, congé de longue maladie, congé de longue durée, y compris ceux résultant d'un accident survenu ou d'une maladie contractée dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice des fonctions, ainsi que ceux résultant d'un accident de trajet ;
- s'agissant des contractuels : congé de maladie, congé de grave maladie, congé sans traitement pour maladie, y compris ceux résultant d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle.

Les jours RTT ne sont pas défalqués à l'expiration du congé pour raisons de santé, mais au terme de l'année civile de référence. Dans l'hypothèse où le nombre de jours RTT à défalquer serait supérieur au nombre de jours RTT accordés au titre de l'année civile, la déduction peut s'effectuer sur l'année N+1. En cas de mobilité, un solde de tout compte doit être communiqué à l'agent concerné.

La règle de calcul est la suivante :

- En régime hebdomadaire, le décompte du temps de travail annuel s'exprime en nombre de jours ouvrables, au nombre de 228, après exclusion de 104 jours de repos hebdomadaires, de 25 jours de congés annuels et de 8 jours fériés.
- Soit N1 le nombre de jours ouvrables en régime hebdomadaire (N1 = 228).
- Soit N2 le nombre maximum de journées RTT générées annuellement en régime hebdomadaire.
- Le quotient de réduction Q résultant de l'opération arithmétique N1/N2 correspond au nombre de jours ouvrés à partir duquel une journée de RTT est acquise. En conséquence, dès lors qu'un agent, en cours d'année, atteint en une seule fois ou cumulativement, un nombre de jours d'absence pour raisons de santé égal à Q, il convient d'amputer son crédit annuel de jours RTT d'une journée (circulaire n° NOR MFPF1202031C du 18 janvier 2012).

Au sein de GENERIA, conformément aux dispositions réglementaires ci-dessus, le quotient de réduction des droits à RTT est de 11,5 pour les agents à temps complet. Ainsi, dès lors qu'un agent travaillant selon le cycle de travail hebdomadaire de 38h30 atteint 11,5 jours d'absence en cours d'année (en une seule fois ou cumulativement), son crédit annuel de jours de RTT est amputé d'une journée. Ce crédit annuel est amputé d'une deuxième journée dès lors que le nombre de jours d'absence atteint deux fois ce total, soit 23 jours, et ainsi de suite jusqu'à épuisement des droits à RTT.

7. LE COMPTE EPARGNE-TEMPS

L'organe délibérant de la collectivité ou de l'établissement, après consultation du comité social territorial, détermine, dans le respect de l'intérêt du service, les règles d'ouverture, de fonctionnement, de gestion et de fermeture du compte épargne-temps ainsi que les modalités de son utilisation par l'agent (article 10 du décret n°2004-878).

Au sein de GENERIA, les règles relatives au compte épargne-temps sont déterminées par la délibération n°1211 du 19 décembre 2024.

8. LE DON DE JOURS DE REPOS

LE CHAMP D'APPLICATION

Un agent public peut, sur sa demande, renoncer anonymement et sans contrepartie à tout ou partie de ses jours de repos non pris, qu'ils aient été affectés ou non sur un compte épargne-temps, au bénéfice d'un agent public relevant de la même collectivité territoriale, qui selon le cas (article 1 du décret n° 2015-580) :

1° Assume la charge d'un enfant âgé de moins de vingt ans atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident d'une particulière gravité rendant indispensables une présence soutenue et des soins contraignants ;

2° Vient en aide à une personne atteinte d'une perte d'autonomie d'une particulière gravité ou présentant un handicap, lorsque cette personne est, pour le bénéficiaire du don : son conjoint, son concubin, son partenaire lié par un pacte civil de solidarité, un ascendant, un descendant, un enfant dont il assume la charge au sens de l'article L. 512-1 du code de la sécurité sociale, un collatéral jusqu'au quatrième degré, un ascendant, un descendant ou un collatéral jusqu'au quatrième degré de son conjoint,

concubin ou partenaire lié par un pacte civil de solidarité ou une personne âgée ou handicapée avec laquelle il réside ou avec laquelle il entretient des liens étroits et stables, à qui il vient en aide de manière régulière et fréquente, à titre non professionnel, pour accomplir tout ou partie des actes ou des activités de la vie quotidienne ;

Dans ces deux cas (1° et 2°), l'agent civil qui souhaite bénéficier d'un don de jours de repos accompagne sa demande d'un certificat médical détaillé remis sous pli confidentiel établi par le médecin qui suit l'enfant ou la personne concernée. Ce certificat atteste, soit la particulière gravité de la maladie, du handicap ou de l'accident rendant indispensables une présence soutenue et des soins contraignants auprès de l'enfant, soit la particulière gravité de la perte d'autonomie ou le handicap dont est atteinte la personne. L'agent civil qui souhaite bénéficier d'un don de jours de repos au titre du 2° établit en outre une déclaration sur l'honneur de l'aide effective qu'il apporte à une personne remplissant l'une des conditions prévues aux 1° à 9° de l'article L. 3142-16 du code du travail. La durée du congé dont l'agent peut bénéficier à ce titre est plafonnée, pour chaque année civile, à quatre-vingt-dix jours par enfant ou par personne concernée. Le congé pris au titre des jours donnés peut être fractionné à la demande du médecin (article 4 du décret n° 2015-580).

3° Est parent d'un enfant qui décède avant l'âge de vingt-cinq ans ou assume la charge effective et permanente d'une personne qui décède avant cet âge : dans ce cas, l'agent civil qui souhaite bénéficier d'un don de jours de repos accompagne sa demande du certificat de décès. Dans le cas du décès d'une personne de moins de vingt-cinq ans dont l'agent a la charge effective et permanente, la demande est également accompagnée d'une déclaration sur l'honneur attestant cette prise en charge. La durée du congé dont l'agent peut bénéficier à ce titre est plafonnée à quatre-vingt-dix jours par enfant ou par personne concernée. Le congé pris au titre des jours donnés peut intervenir pendant un an à compter de la date du décès. Il peut être fractionné à la demande de l'agent (article 4-1 du décret n° 2015-580).

4° Participe en qualité de sapeur-pompier volontaire aux missions ou activités d'un service d'incendie et de secours : dans ce cas, l'agent civil qui souhaite bénéficier d'un don de jours de repos joint à sa demande une attestation du service d'incendie et de secours auquel il est rattaché en qualité de sapeur-pompier volontaire, précisant la mission ou l'activité concernée et le nombre de jours sollicités. La durée du congé dont l'agent peut bénéficier à ce titre est plafonnée à dix jours jusqu'au terme de l'année civile. Le congé pris au titre des jours donnés peut intervenir pendant un an à compter de la réception du don. Il peut être fractionné à la demande de l'agent (article 4-2 du décret n° 2015-580).

Au sein de GENERIA, les dispositions réglementaires ci-dessus sont appliquées.

LES MODALITES D'APPLICATION

Les jours qui peuvent faire l'objet d'un don sont les jours de RTT (qui peuvent être donnés en partie ou en totalité) et les jours de congés annuels (qui ne peuvent être donnés que pour tout ou partie de sa durée excédant vingt jours ouvrés). Les jours de repos compensateur et les jours de congé bonifié ne peuvent pas faire l'objet d'un don (article 2 du décret n° 2015-580).

L'agent qui donne un ou plusieurs jours de repos signifie par écrit à son service gestionnaire ou à l'autorité territoriale le don et le nombre de jours de repos afférents. Le don est définitif après accord du chef de service qui vérifie que les conditions fixées par décret sont remplies. Le don de jours épargnés sur un compte épargne-temps peut être réalisé à tout moment. Le don de jours non épargnés sur un compte épargne-temps peut être fait jusqu'au 31 décembre de l'année au titre de laquelle les jours de repos sont acquis (article 3 du décret n° 2015-580).

Le don est fait sous forme de jour entier quelle que soit la quotité de travail de l'agent qui en bénéficie. Le service gestionnaire ou l'autorité territoriale dispose de quinze jours ouvrables pour informer l'agent bénéficiaire du don de jours de repos (articles 4, 4-1 et 4-2 du décret n° 2015-580).

Par dérogation, l'absence du service des agents publics civils bénéficiaires d'un don de jours de repos peut excéder trente et un jours consécutifs, et la durée du congé annuel et celle de la bonification peuvent être cumulées consécutivement avec les jours de repos donnés à l'agent bénéficiaire (article 5 du décret n° 2015-580).

L'autorité qui a accordé le congé peut faire procéder aux vérifications nécessaires pour s'assurer que le bénéficiaire du congé respecte les conditions fixées par décret. Si ces vérifications révèlent que les conditions ne sont pas satisfaites pour l'octroi du congé, il peut y être mis fin après que l'intéressé a été invité à présenter ses observations (article 6 du décret n° 2015-580).

Par dérogation, les jours de repos accordés ne peuvent alimenter le compte épargne-temps de l'agent bénéficiaire. Aucune indemnité ne peut être versée en cas de non-utilisation de jours de repos ayant fait l'objet d'un don. Le reliquat de jours donnés qui n'ont pas été consommés par l'agent bénéficiaire au cours de l'année civile est restitué au service gestionnaire ou à l'autorité territoriale (article 7 du décret n° 2015-580).

L'agent bénéficiaire d'un ou de plusieurs jours de congé ainsi donnés a droit au maintien de sa rémunération pendant sa période de congé, à l'exclusion des primes et indemnités non forfaitaires qui ont le caractère de remboursement de frais et des primes non forfaitaires qui sont liées à l'organisation et au dépassement du cycle de travail. La durée de ce congé est assimilée à une période de service effectif (article 8 du décret n° 2015-580).

Au sein de GENERIA, les dispositions réglementaires ci-dessus sont appliquées.

9. LES AUTORISATIONS D'ABSENCE

Les agents publics bénéficient d'autorisations spéciales d'absence liées à la parentalité et à l'occasion de certains événements familiaux. Ces autorisations spéciales d'absence sont sans effet sur la constitution des droits à congés annuels et ne diminuent pas le nombre des jours de congés annuels (article L622-1 du code général de la fonction publique).

Les agents publics bénéficient, de droit, d'une autorisation spéciale d'absence de douze jours ouvrables pour le décès d'un enfant. Cette durée est portée à quatorze jours ouvrables lorsque l'enfant est âgé de moins de vingt-cinq ans, et quel que soit son âge si l'enfant décédé était lui-même parent, ou en cas de décès d'une personne âgée de moins de vingt-cinq ans dont l'agent public a la charge effective et permanente, à laquelle s'ajoute une autorisation spéciale d'absence complémentaire de huit jours, qui peut être fractionnée et prise dans un délai d'un an à compter du décès (article L622-2 du code général de la fonction publique).

Au sein de GENERIA, le régime des autorisations spéciales d'absence liées à la parentalité et à l'occasion de certains événements familiaux s'inscrit dans le respect des dispositions ci-dessus et dans la limite des autorisations accordées aux agents de la fonction publique de l'État.