Information administrative

La CGT développe une importante activité d'information et de défense juridique des salariés. Elle contribue ainsi à l'efficacité dans la défense des dossiers particuliers des agents dans des domaines divers, carrières, réforme, longue maladie, etc.

Cependant la complexité croissante du droit et de la réglementation, l'interprétation des textes en vigueur faite par la hiérarchie, nous conduisent à intervenir en cas de litige. De ce fait nous souhaitons privilégier l'accueil de proximité et le conseil personnalisé, nécessaires pour un traitement efficace des problèmes rencontrés.
Ce qui nous conduit à ouvrir une rubrique « juridique» de façon à donner des informations usuelles qui nous l'espérons vous aiderons dans votre vie professionnelle.

Les congés annuels

Un agent en activité à temps plein du 1er janvier au 31 décembre de l'année a droit à 33 jours de congés annuels (CA), 34 pour les mères de famille.

✓ Pour un agent arrivé en cours d'année le calcul se fait soit par mois d'activité, soit par fraction annuelle d'activité.
– Calcul par mois d'activité. Chaque mois d'activité ouvre droit à 33/12, soit 2,75 jours de congé annuel ou 34/12 (s'il s'agit d'une mère de famille) soit 2,83 jours Ce chiffre est multiplié par le nombre de mois de présence et le résultat arrondi à la demi-journée supérieure.
– Calcul par la fraction annuelle d'activité. Le nombre de jours de congés annuels est égal à 33 (ou 34 jours) x nombre jours d'activité divisé par 365, arrondi à la demi-journée supérieure.

✓ Pour un agent à temps partiel, le congé annuel est calculé au prorata du pourcentage de temps partiel.

✓ Quand un agent quitte la ville (disponibilité, radiation des cadres ...), en cours d'année son congé annuel est calculé au prorata de son temps de présence à la ville.

<u>À ces congés s'ajoutent éventuellement :</u>

• Des congés à l'occasion de la remise de la médaille d'honneur : 1 jour pour la médaille d'argent ; 2 jours pour la médaille de vermeille ; 3 jours pour la médaille d'or.
• Des jours de réduction du temps de travail selon le cycle de travail de l'agent.
• Des jours de récupération pour les agents travaillant en horaire variable.

Conditions d'attribution

– Un calendrier des congés est fixé par le chef de service.
– L'agent doit effectuer une demande de congés et doit avoir confirmation de l'accord de sa hiérarchie avant de s'absenter. Cette demande doit être déposée dans un « délai raisonnable ».
– La demande peut être refusée pour nécessité de service (justifiée) ou si l'absence dépasse 31 jours consécutifs.

<u>Remarques</u>

– Les CA ne peuvent être placés sur un compte épargne temps.
– L'agent doit prendre ses congés avant le 31 décembre de l'année en cours. Exceptionnellement un report peut être accordé jusqu'au 31 mars de l'année suivante, si l'agent n'a pu prendre ses congés. Le report est de droit en cas d'accident de service.
– L'agent chargé de famille bénéficie d'une priorité pour le choix des périodes de congés.

– Le cumul des CA avec des JRTT ou des jours de récupération est possible dans la limite de 31 jours consécutifs.
– L'agent partant à la retraite a droit à l'intégralité de ses congés réglementaires de l'année, quelle que soit sa date de départ.
– L'agent qui a eu une sanction disciplinaire avec suspension de traitement a droit à des congés calculés au prorata du temps de service depuis le 1er janvier (à raison d'un 1/12 de congé par mois de présence).
– Aucune compensation pécuniaire n'est due à un agent qui quitte l'administration sans avoir épuisé ses droits à congés.
– Si un agent est malade pendant ses congés annuels, le congé annuel peut être suspendu après mise en congé de maladie.
–Un agent en congé de maternité, en congé de longue maladie (CLM), de longue durée (CLD) ou de grave maladie acquiert des droits à congés annuels de l'année. En cas d'accident de travail, le report sur l'année suivante est de droit.
– L'agent ne peut prendre ses congés par anticipation d'une année sur l'autre.

Dans quels cas peut-on refuser des congés annuels ?
• Les congés peuvent être refusés pour raison de nécessité de service (justifiée) ou en raison d'une période rouge de travail fixée par le CTP de la direction.
• L'agent n'a pas fait de demande dans un délai raisonnable.
• L'agent serait absent plus de 31 jours consécutifs.
• L'agent a épuisé ses droits à congé.
Attention ! L'agent ne peut s'absenter sans avoir eu confirmation de l'accord de sa hiérarchie. Le supérieur hiérarchique doit donner une réponse à l'agent sur ses congés suffisamment tôt. Durant la période congé l'agent n'acquiert aucun droit à JRTT.
Remarque. Des dispositions spécifiques s'appliquent aux agents originaires des DOM-TOM, de la Corse et des anciennes colonies (cela fera l'objet d'un article spécifique).

Les congés annuels furent obtenus de haute lutte par les salariés dans les points culminants de lutte comme les événements de 1936. L'idée de vacances payées naquit dans les années 1920. La victoire du Front populaire aux élections législatives du 3 mai 1936 provoqua un élan de revendications chez les travailleurs. Ils lancèrent un mouvement de grève et d'occupations d'usines à travers toute la France, impliquant des millions de travailleurs. Ces grèves, paralysant tout le pays, entraînèrent l'ouverture de négociations avec le patronat et la tutelle du nouveau gouvernement. Elles aboutirent tout d'abord aux accords de Matignon, puis à la création des congés payés.
Fixés à quinze jours à l'origine, les congés payés minimum obligatoire n'ont cessé de s'allonger, résultat de l'action syndicale : de deux semaines en 1936, ils passent à 3 en 1956 puis à 4 en 1969 et enfin à 5 semaines en 1982. Puis la loi Aubry institua les 35 heures avec l'accord sur la réduction du temps de travail.

Toutes ces dispositions de congés sont actuellement gravement remises en cause par le gouvernement. Nous devrons être extrêmement vigilants et combatifs pour ne pas les perdre.

Les JRTT

Les JRTT sont des jours générés par l'agent lorsque celui-ci a travaillé au-delà de la durée de travail réglementaire (35 heures hebdomadaires). Les JRTT sont soit intégrés au rythme de travail (horaire fixe ou cycle particulier de travail), soit gérés comme des congés annuels.

Les modalités de prise de JRTT sont les suivants :

✓ Pour les agents en horaire fixe ou selon un cycle particulier, il

faut se reporter aux délibérations particulières.

✓ Pour les agents en horaire variable : les JRTT doivent être pris au cours de l'année civile ou mis dans un CET (Compte épargne temps).

✓ Si un reliquat existe au 31 décembre en raison d'une **nécessité de service,** il peut être reporté jusqu'au 31 mars suivant selon un échéancier établi entre l'agent et son supérieur hiérarchique.

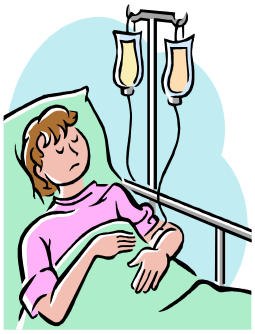
✓ En cas de maladie pendant un JRTT, le report du JRTT est possible à condition de fournir un arrêt de travail dans les délais.

✓ La planification trimestrielle des jours de congés, JRTT, récupérations, et absences prévues, est préconisée un mois avant la période concernée. Dans certains services, il existe des périodes rouges au cours desquelles la prise de JRTT n'est pas possible.

L'ARTT fût l'objet d'âpres négociations parsemées de luttes syndicales opiniâtres. C'est à initiative de la CGT que nous avons obtenu 22 jours de RTT. Rappelons que la Mairie de Paris ne nous proposait que 14 jours. C'était un non sens qui ne résistait pas à un examen comptable du dossiers. Nous avons réussi a créer une dynamique de lutte qui a entraîné la constitution d'une intersyndicale qui a permit d'aboutir à la situation actuelle des 22 jours de JRTT. Néanmoins sur le dossier de l'aménagement du temps de travail il reste encore beaucoup à faire. Les lois Aubry, instituant les 35 heures sont remises en cause par le gouvernement actuel qui les vide de leur contenu. Cette loi avait pour but de lutter contre le chômage en conduisant à produire de l'embauche.

Les congés de maladie et la disponibilité d'office des fonctionnaires territoriaux à temps complet

Il existe cinq types de congés maladie en mesure d'être octroyés aux fonctionnaires territoriaux qui exercent leurs fonctions à temps complet.
La description de ces cinq types de congé maladie fera l'objet d'un article détaillé dans nos prochains numéros.
Le congé de maladie ordinaire
Le congé de longue maladie
Le congé de longue durée
Le congé pour infirmité de guerre
Le congé pour accident de service ou maladie contractée dans l'exercice de leurs fonctions.



Le congé de maladie ordinaire

Demande initiale
(Articles 57-2 de la loi du 26 janvier 1984 et 15 alinéa 1 du décret du 30 juillet 1987)

Le fonctionnaire territorial en activité atteint d'une maladie dûment constatée le mettant dans l'impossibilité d'exercer ses fonctions doit, afin de bénéficier d'un congé de maladie ordinaire, adresser à l'autorité territoriale dont il relève, au plus tard dans un délai de 48 heures, un certificat d'un médecin ou d'un chirurgien-dentiste.
Le 1er feuillet de l'arrêt de travail qui mentionne les motifs médicaux justifiant l'arrêt, ne doit pas être transmis à l'employeur, car il comporte des données médicales, afin de préserver la confidentialité des mentions médicales à caractère personnel.

Durée - Droits à traitement
(Article 57-2 de la loi du 26 janvier 1984)

La durée totale des congés de maladie ordinaire peut atteindre un an pendant une période de douze mois

consécutifs; l'agent conserve alors l'intégralité de son traitement pendant une durée de trois mois. Ce dernier est réduit de moitié pendant les neuf mois suivants.
Le fonctionnaire territorial conserve, en outre, ses droits à la perception de la totalité du supplément familial de traitement et de l'indemnité de résidence.

Décompte du congé de maladie fractionné

Les fonctionnaires territoriaux ont droit à des congés de maladie ordinaire avec plein traitement pendant 3 mois, puis à demi traitement pendant 9 mois, par année médicale, selon le système dit de "l'année de référence mobile".
L'année de référence mobile conduit, en cas de congé de maladie fractionné, à apprécier au jour le jour les droits à rémunération du bénéficiaire du congé.
Il convient de retenir la durée effective du mois considéré, l'année de référence s'appréciant sur 365 jours, ou 366 jours s'il s'agit d'une année bissextile.

Tableau : Absences ouvrant droit ou non à la création de JRTT

Congé maladie	non
Autorisation d'absence (enfant malade, évènements familiaux)	non
Autorisation d'absence pour fêtes religieuses	oui
Autorisation exceptionnelle d'absence	non
Autorisation d'absence spéciale ou décharge pour motif syndical	oui
Congé de maternité, de paternité ou d'adoption	oui
Congés enfant malade	non
Congé de formation	non
Journées de formation	oui
Accident du travail	oui
Absence injustifiée	non
Congés annuels	non
Congés bonifiés	non
Grève	non
JRTT, récupération, journée de repos hebdomadaire de la semaine de 4 jours	non