

L'acquisition de jours d'ARTT est liée à l'accomplissement effectif de durées de travail.

En conséquence, toutes les absences pour raison de santé entraînent une réduction des jours d'ARTT et de manière générale, les jours non travaillés, quel qu'en soit le motif, n'ont pas vocation à être considérés comme du temps de travail effectif et, en conséquence, n'ouvrent pas droit à des jours de RTT.

Il y a toutefois 2 exceptions : les autorisations d'absence accordées dans le cadre du droit syndical et pour l'exercice d'un mandat d'élu local.

	Agent à temps complet 36h	Agent à 90%	Agent à 80%	Agent à 70%	Agent à 60%	Agent à 50%
Droit annuel artt	6 jours	5,5 jours	4,8 jours	4,2 jours	3,6 jours	3 jours
Nombre de jours d'absence pour défalquer 1 jour	38 jours	41,5 jours	45 jours	50 jours	57 jours	76 jours

## LE COMPTE ÉPARGNE TEMPS

Il est ouvert à la demande de l'agent qu'il soit titulaire ou contractuel de plus de un an de service avec au minimum un an de service. Les agents stagiaires ne peuvent pas prétendre au CET. La demande d'ouverture peut intervenir à n'importe quel moment de l'année au moyen de l'imprimé « demande d'ouverture », ou via le logiciel SMD.

Le CET permet de cumuler : des CA, des ARTT et/ou des Heures Supplémentaires à condition d'avoir pris **au minimum 20 jours dans l'année concernée** pour un agent à temps complet (temps partiels : 90%= 18 jours, 80%=16 jours, 70%= 14 jours et 50%= 10 jours)

L'alimentation a lieu au mois de janvier suivant le solde de l'année échue.

Le nombre total d'heures inscrit sur le CET **ne peut être supérieur à 60 jours**.

**Exceptionnellement en 2021**, le décret n° 2020-723 du 12 juin 2020 prévoit un assouplissement du compte épargne-temps en raison de la crise sanitaire ayant nécessité la continuité de service et augmente à 70 jours le nombre total de jours pouvant être alimentés sur ce compte pour l'année 2020, à déposer en janvier 2021.

Le CET peut être utilisé à n'importe quel moment de l'année sur demande préalable à son responsable hiérarchique via l'imprimé « exercice du droit d'option pour l'utilisation du CET » ou via le logiciel SMD.

# PROJET

## Guide pratique

## Congés et ARTT

Direction des Ressources Humaines

### Références :

- Loi du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires
- Loi n°84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la FPT
- Décret n°85-1250 du 26 novembre 1985 relatif aux congés annuels FPT
- Arrêt du Conseil d'Etat du 26 avril 2017, req. 406009
- Décret n° 2004-878 du 26 août 2004 et n° 2010-531 du 20 mai 2010 relatifs au compte-épargne temps dans la FPT
- Décret n° 2004-777 du 29 juillet 2004 relatif à la mise en œuvre du temps partiel dans la fonction publique territoriale

Circulaire n° NOR MFPF1202031C 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

Circulaire n° NOR RDFF1710891C relative à l'application des règles en matière de temps de travail dans les trois versants de la fonction publique

- Règlement intérieur de la Ville de Draguignan du 15 mai 2017 N°2017-074



Ville de Draguignan

## LE CONGÉ ANNUEL (CA)

La **durée légale** du congé annuel est fixée à 5 fois les obligations hebdomadaires de l'agent pour une année civile de service accomplie.

En **fonction du planning** de chaque agent, le droit à congés est calculé ainsi :

- *emploi du temps sur 5 jours* =  $5 \times 5 = 25$  jours de Congés Annuels
- *emploi du temps sur 4,5 jours* =  $4,5 \times 5 = 22,5$  jours de CA mais l'agent ne pose que 4.5 jours pour une semaine de congés

En **temps partiel thérapeutique**, les CA sont assimilables à ceux d'un agent effectuant un service à temps partiel de droit commun :

*TP thérapeutique 50% = 2.5 jours/semaine = 12.5 jours de CA posés sur les jours de présence de l'agent.*

Un agent qui n'a pas travaillé une année complète a droit à un congé annuel dont la durée est calculée au **prorata** de la durée des services accomplis.

Le nombre de jours obtenus est arrondi si nécessaire à la demi-journée supérieure.

*Par exemple, s'il a travaillé à temps plein 9 mois dans l'année, il bénéficie de 18,75 jours de congés, arrondis à 19 jours (25 x 9 / 12).*

En cas d'**arrêt de travail pour maladie survenu pendant un congé annuel**, l'agent a le droit de récupérer ultérieurement la période de congé non-utilisée d'une durée équivalente à celle de sa maladie. Elle pourra être prise immédiatement à la suite du congé maladie soit à une période ultérieure.

Lorsqu'un agent s'est trouvé dans l'**impossibilité de prendre ses congés annuels** du fait d'un congé de maladie ordinaire, congé pour accident de service ou maladie d'origine professionnelle, congé de longue maladie, congé de longue durée ou congé de grave maladie, les congés reportés peuvent être pris au cours d'une période de 15 mois après le terme de cette année

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.

L'agent n'a pas à faire de demande expresse, le report est fait automatiquement par la collectivité. Ce report est limité à 4 semaines de congés annuels uniquement. Les jours du Maire, fractionnés et arrt sont perdus au 31.12 de l'année en cours.

### Planification des congés

Le calendrier des congés est fixé avec l'accord préalable de l'employeur, au regard des nécessités du service et après consultation des agents intéressés avec une priorité accordée aux chargés de famille pour le choix de période de congés annuels, ainsi que les parents d'enfants handicapés.

La planification est annuelle, il est envisageable de formuler une demande de congés en respectant au minimum une semaine avant la date effective du congé.

La demande faite par l'agent des dates de congés souhaitées ne vaut pas autorisation de s'absenter, si les périodes de congés n'ont pas été expressément autorisées par l'employeur. Ce dernier peut régulièrement mettre en demeure l'intéressé de rejoindre son poste puisqu'il se trouve en absence irrégulière.

Un agent en congés annuels peut être exceptionnellement rappelé à son poste en cas de nécessité de service justifiée.

### Durée et report des congés

Les congés doivent être fractionnés et se posent par demi-journée minimum. L'absence du service ne peut excéder 31 jours.

Les congés doivent être utilisés au cours de l'année et être épuisés au 31 décembre. L'agent qui n'a pas utilisé ses droits à congés avant le 31 décembre de l'année perd le bénéfice des congés non utilisés, sauf autorisation exceptionnelle de report par le supérieur hiérarchique attestant la nécessité de service (date fixée par l'autorité territoriale chaque année). Les congés non pris ne peuvent pas être rémunérés, ils peuvent alimenter le « compte épargne temps », qui permet l'accumulation de ces jours.

### Jours de congés supplémentaires

Des congés supplémentaires, appelés **jours de fractionnement**, sont attribués lorsque l'agent utilise ses congés annuels en dehors de la période du 1<sup>er</sup> mai au 31 octobre.

**4 jours du Maire**, dont 1 correspond à la journée de solidarité, 1 permettra de fermer les services lors d'un pont (décidé par le M. le Maire chaque année).

Ces jours supplémentaires ne peuvent être ni reportés sur l'année suivante, ni alimenter le CET. Ils seront perdus au 31 décembre de l'année.

### Les jours fériés

Un jour férié inclus dans une période de congé annuel n'est pas imputé sur la durée de ce congé. Un jour férié se situant en dehors des obligations de service ne donne pas lieu à récupération. Les jours fériés ne sont pas récupérables s'ils tombent un jour où l'agent ne travaille pas du fait de son temps partiel.

Dans des cas exceptionnels tenant à la nature de l'activité du service, les agents peuvent être amenés à travailler le 1<sup>er</sup> mai. Pour les agents mensualisés, soit la rémunération mensuelle est maintenue, augmentée des IHTS au taux des heures du dimanche et des jours fériés, soit la journée du 1<sup>er</sup> mai est récupérée. En revanche, si le 1<sup>er</sup> mai est compris dans le planning hebdomadaire ou mensuel habituel de l'agent, ce jour n'est pas rémunéré deux fois.

## LES RÉCUPÉRATIONS

Les heures supplémentaires sont des heures faites à **la demande du responsable de service** en dépassement des bornes horaires définies par le cycle de travail (planning de l'agent).

**Elles doivent être justifiées par la nécessité de service.**

Le nombre d'heures supplémentaires est plafonné par la loi (25h mensuelles), elles seront avant tout récupérées dans les conditions compatibles avec le bon fonctionnement et la continuité du service.

Les modalités de pose sont les mêmes que celles du congé.

## LES AUTORISATIONS SPÉCIALES D'ABSENCE (ASA)

Il existe des autorisations spéciales d'absence (ASA) de droit et d'autres discrétionnaires.

Les **ASA de droit** sont accordées : - aux représentants dûment mandatés des syndicats pour assister à des congrès syndicaux, aux réunions statutaires des organismes directeurs d'organisations syndicales, - aux membres des Commissions Administratives Paritaires, Comités Techniques et CHSCT, - aux fonctionnaires et agents territoriaux qui occupent des fonctions publiques électives.

Les **ASA discrétionnaires** sont des mesures de bienveillance à prendre au moment de l'événement et ne peuvent pas être reportées ultérieurement. Elles permettent aux agents de s'absenter de leur service et n'ont lieu d'être accordées que dans la mesure où l'agent aurait dû exercer ses fonctions au moment où les circonstances se sont produites, elles ne peuvent pas remplacer un congé annuel.

*Liste des ASA en annexe du règlement intérieur.*

Les ASA discrétionnaires n'ouvrent pas droit au calcul artt.

## L'AMÉNAGEMENT ET LA RÉDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL (ARTT)

Les jours ARTT accordés au titre d'une année civile constituent un crédit ouvert au début de l'année civile considérée. Ils sont octroyés par anticipation et déduits en fin d'année civile compte tenu du nombre de jours d'absence sur l'année totale. Si le nombre de jours d'ARTT à déduire est supérieur au nombre de jours d'ARTT accordés ou restants pour l'année, la déduction s'effectue sur l'année N + 1.

Le quotient de réduction du nombre de jours de RTT est égal au nombre de jours travaillés par an (228) divisé par le nombre de jours de ARTT. Si le crédit annuel est égal à 6 ARTT, une ARTT sera donc retirée après 38 jours d'absence, atteints au cours de l'année, en une seule fois ou cumulativement.

Un second jour sera déduit lorsque l'absence atteindra 76 jours, et ainsi de suite.

