

Mise à jour du 12/01/2006

**DIRECTION DU PERSONNEL ET DES RELATIONS SOCIALES  
DÉPARTEMENT DU STATUT ET DE LA RÉGLEMENTATION**

# PRESENCE AU TRAVAIL

## **MEMENTO**

**TOME II**

# TOME II

## ABSENCES JUSTIFIEES OU AUTORISEES

	SOMMAIRE	PAGES
Chapitre 1	<a href="#"><u>Absences liées à la famille</u></a>	4
	<a href="#"><u>Femmes enceintes - réduction de la journée de travail</u></a>	5
	<a href="#"><u>Autorisation d'absence pour soigner un enfant malade ou en assurer momentanément la garde</u></a>	8
	<a href="#"><u>Autorisation d'absence pour accompagner un parent ou cohabitant en fin de vie</u></a>	11
	<a href="#"><u>Evènements familiaux (naissance, mariage, décès) et délais de route</u></a>	13
	<a href="#"><u>Facilités d'horaire pour la rentrée scolaire</u></a>	17
	<a href="#"><u>Fête des mères</u></a>	18
	Chapitre 2	<a href="#"><u>Absences liées à la santé</u></a>
<a href="#"><u>Don du sang - Don d'organe ou de moelle osseuse</u></a>		20
<a href="#"><u>Visites médicales, examens médicaux, examens complémentaires</u></a>		21
Chapitre 3	<a href="#"><u>Absences pour motifs divers</u></a>	22
	<a href="#"><u>Journée du citoyen</u></a>	23
	<a href="#"><u>Formation professionnelle continue</u></a>	24
	<a href="#"><u>Remise de médaille</u></a>	28
	<a href="#"><u>Recherche d'emploi</u></a>	29
	<a href="#"><u>Congé destiné à favoriser la formation de cadres et animateurs pour la jeunesse</u></a>	30
	<a href="#"><u>Concours et examens</u></a>	31
	<a href="#"><u>Éducation des chiens guides d'aveugles pour les agents mal et non voyants</u></a>	32
	<a href="#"><u>Cas des jurés d'assises et auditions des témoins</u></a>	32
	<a href="#"><u>Activité accessoire publique - Action de protection civile</u></a>	33
	<a href="#"><u>Mission humanitaire</u></a>	35
	<a href="#"><u>Exercice des fonctions publiques électives</u></a>	36
	<a href="#"><u>Participation à des élections</u></a>	38
	<a href="#"><u>Autorisations d'absence des agents assurant des fonctions de représentation en tant que parents d'élèves</u></a>	39
<a href="#"><u>Jours de préparation pédagogique</u></a>	39	
Chapitre 4	<a href="#"><u>Absences pour congés de maladie</u></a>	40
	<a href="#"><u>Congé de maladie ordinaire</u></a>	41
	<a href="#"><u>Congé de longue maladie - congé de grave maladie (contractuel)</u></a>	49
	<a href="#"><u>Congé de longue durée</u></a>	54
Chapitre 5	<a href="#"><u>Absences pour accident de service</u></a>	58
	<a href="#"><u>Accident de service au travail ou sur le trajet (titulaire et stagiaire)</u></a>	60
	<a href="#"><u>Accident du travail ou de trajet (contractuel de droit public)</u></a>	60
	<a href="#"><u>Inscription de l'accident sur le registre des accidents bénins</u></a>	61
	<a href="#"><u>Gestion administrative du dossier</u></a>	62
	<a href="#"><u>Avis médical et contre-visites durant le congé</u></a>	64
	<a href="#"><u>Décision administrative</u></a>	64
<a href="#"><u>Droits statutaires</u></a>	65	

# TOME II

## ABSENCES JUSTIFIEES OU AUTORISEES

	SOMMAIRE	PAGES
<b>Chapitre 5</b>	<a href="#"><u>Absences pour accident de service</u></a>	58
	<a href="#"><u>Aptitude à la reprise</u></a>	65
	<a href="#"><u>Reprise à mi-temps thérapeutique</u></a>	66
	<a href="#"><u>Congé annuel ou congé de maladie durant le mi-temps thérapeutique</u></a>	66
	<a href="#"><u>Inaptitude temporaire à la reprise à temps plein</u></a>	67
	<a href="#"><u>Incapacité permanente partielle</u></a>	67
	<a href="#"><u>Congés annuels - jours fériés</u></a>	67
	<a href="#"><u>Inaptitude définitive aux fonctions</u></a>	68
	<a href="#"><u>Prise en charge des frais consécutifs à un A.T.</u></a>	68
	<a href="#"><u>Décès suite à un accident de service ou du travail</u></a>	69
<b>Chapitre 6</b>	<a href="#"><u>Absences pour maladie contractée dans l'exercice des fonctions</u></a>	70
	<a href="#"><u>Définition</u></a>	72
	<a href="#"><u>Obligations des intéressés</u></a>	72
	<a href="#"><u>Gestion administrative du dossier</u></a>	72
	<a href="#"><u>Contrôle durant le congé</u></a>	74
	<a href="#"><u>Droits statutaires du congé</u></a>	74
	<a href="#"><u>Aptitude à la reprise</u></a>	75
	<a href="#"><u>Reprise à mi-temps thérapeutique</u></a>	75
	<a href="#"><u>Congé annuel ou congé de maladie durant le mi-temps thérapeutique</u></a>	76
	<a href="#"><u>Inaptitude temporaire à la reprise à temps plein</u></a>	76
	<a href="#"><u>Incapacité permanente partielle (I.P.P.)</u></a>	76
	<a href="#"><u>Congés annuels - jours fériés</u></a>	77
	<a href="#"><u>Inaptitude définitive aux fonctions</u></a>	77
<a href="#"><u>Prise en charge des frais consécutifs à une M.C.E.F.</u></a>	78	
<b>Chapitre 7</b>	<a href="#"><u>Absences pour congé de maternité - congé d'adoption - congé de paternité</u></a>	79
	<a href="#"><u>Congé de maternité</u></a>	80
	<a href="#"><u>Congé d'adoption</u></a>	87
	<a href="#"><u>Congé de paternité</u></a>	91
<b>Chapitre 8</b>	<a href="#"><u>Absences pour congé parental - congé de présence parentale</u></a>	93
	<a href="#"><u>Congé parental</u></a>	94
	<a href="#"><u>Congé de présence parentale</u></a>	98
<b>Chapitre 9</b>	<a href="#"><u>Activité syndicale</u></a>	100
	<a href="#"><u>Autorisations spéciales d'absences accordées aux représentants syndicaux désignés ou élus</u></a>	102
	<a href="#"><u>Décharges d'activités de service</u></a>	106
	<a href="#"><u>Participation aux réunions syndicales</u></a>	106
	<a href="#"><u>Octroi d'autorisations spéciales d'absences aux agents de l'AP-HP appelés à exercer les fonctions d'assesseur ou de délégué de liste lors des élections prud'homales</u></a>	108
	<a href="#"><u>Congés pour formation syndicale</u></a>	108

# **CHAPITRE 1**

## **ABSENCES LIEES A LA FAMILLE**

I - Femmes enceintes - réduction de la journée de travail

II - Autorisation d'absence pour soigner un enfant malade ou en assurer momentanément la garde

III - Autorisation d'absence pour accompagner un parent ou cohabitant en fin de vie

IV - Evénements familiaux (naissance, mariage, décès) et délais de route

V - Facilités d'horaire pour la rentrée scolaire

VI - Fête des mères

## **I-FEMMES ENCEINTES : REDUCTION DE LA JOURNEE DE TRAVAIL**

### **Textes réglementaires :**

- Décret n° 85-947 du 16/08/85, art. 3 (art R. 242-11 du code du travail relatif aux attributions du médecin du travail) ;
- Circulaire ministérielle n° 96-5065 du 14/02/96 (congé de maternité agents F.P.H.) ;
- Note A.P-H.P n° 93-72 du 20/01/93 (autorisations d'absences agents F.P.H.) ;
- Note A.P-H.P DSR n° 29-96 du 29/10/96 (application circulaire du 14/02/96).

### **Bénéficiaires :**

Les agentes féminines titulaires, stagiaires ou contractuelles.

---

## **ABSENCES LIEES A LA FAMILLE**

---

### **A) Réduction pour les femmes enceintes de la durée quotidienne du travail**

La réduction de la durée quotidienne du temps de travail est accordée en fonction des nécessités de service, **quelle que soit l'équipe de travail**.

**Elle est accordée sur présentation d'un certificat de grossesse.**

Elle est octroyée : - dans la limite maximale d'une heure par jour ;  
- à compter du premier jour du 3ème mois de grossesse.

Si l'agente travaille à temps partiel irrégulier, la réduction de la durée du travail est identique à celle des agents temps plein.

Si l'agente travaille à temps partiel régulier, la facilité est accordée au prorata du temps de travail dans la limite maximale de :

- 30mn. pour 50% ;
- 36mn. pour 60% ;
- 42mn. pour 70% ;
- 45mn. pour 75% ;
- 48mn. pour 80% ;
- 54mn. pour 90%.

### **Remarques :**

Cette réduction doit être prise quotidiennement et ne peut être cumulée.

Elle ne peut être récupérable (Circulaire ministérielle n° 96.5065 du 14/02/96).

En principe, les agentes logées sur place ne peuvent prétendre à une réduction du temps de travail, celle-ci ayant pour but d'éviter des difficultés inhérentes au trajet entre le lieu de travail et leur domicile aux heures d'affluence.

Cette réduction de la durée quotidienne du temps de travail est assimilée à un temps de travail effectif. Par conséquent, elle ne peut faire l'objet d'aucune retenue sur le traitement ou les primes.

### **B) Séances préparatoires à l'accouchement**

Des autorisations exceptionnelles d'absence peuvent être accordées lorsque ces séances ont lieu pendant les heures de service :

- après avis du médecin du travail ;
- sur pièces justificatives présentées par l'agente.

### **C) Autorisations d'absence pour allaitement**

1 heure par jour à prendre en 2 fois si l'établissement est doté d'une organisation matérielle appropriée à la garde des enfants ou lorsque l'enfant est gardé à proximité du lieu de travail de l'agente.

**D) Examens médicaux obligatoires**

Conformément à l'article 9 de la directive n° 92/85/Union Européenne du 19 octobre 1992 visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleuses enceintes, accouchées ou allaitantes au travail, les agentes bénéficient d'une autorisation d'absence de droit pour se rendre aux examens médicaux obligatoires antérieurs ou postérieurs à l'accouchement, prévus par l'article L. 2122-1 du Code de la santé publique dans le cadre de la surveillance médicale de la grossesse et des suites de l'accouchement.

Si ces examens ont lieu pendant les heures de service, des autorisations d'absence (maximum une demi- journée) peuvent être accordées.

**Remarque importante :**

Des sanctions sont prévues par le code de la Sécurité Sociale au cas où les intéressées ne se soumettraient pas aux examens médicaux obligatoires (Articles R.534-1 à R. 534-4 du Code de la sécurité sociale).

**II-AUTORISATION D'ABSENCE POUR SOIGNER UN ENFANT MALADE OU EN ASSURER MOMENTANEMENT LA GARDE**

**Textes réglementaires :**

- Circulaire ministérielle n° 82-1475 du 20/07/82,
- Circulaire ministérielle n° 84-58 du 07/12/84,
- Note A.P-H.P n° 85-77 du 01/04/85 (autorisation absence enfant malade) ,
- Note A.P-H.P n° 93-198 du 22/02/93 (autorisation absence enfant malade),
- Note AP-HP n° DSR/JPB/2000-27 du 9/10/00 (modalités de gestion des congés de maladie).

**Bénéficiaires :**

Les agents titulaires, stagiaires ou contractuels de droit public.



---

## ABSENCES LIEES A LA FAMILLE

---

Des autorisations d'absence peuvent être accordées, selon les nécessités de service, aux agents parents d'un enfant ou ayant la charge d'un enfant, pour soigner celui-ci ou pour en assurer momentanément la garde (consultation de l'enfant, fermeture exceptionnelle de la crèche ou de l'école, notamment en cas de grève de celle-ci...). Il appartient aux bénéficiaires d'apporter les justificatifs appropriés.

L'âge limite des enfants est fixé au jour anniversaire des 16 ans (**aucune limite n'est opposée aux parents des enfants handicapés**).

### **A) Durée des absences**

La durée totale de ces absences ne peut dépasser sur l'année civile, un total de **6 jours ouvrables**. Ce nombre de jours d'autorisation d'absence est accordé par famille, **quel que soit le nombre d'enfants**.

Cependant, **la limite de 6 jours ouvrables peut être portée à 12 jours ouvrables, ou 15 jours consécutifs lorsque l'agent apporte la preuve :**

- qu'il assume seul la charge de l'enfant ;
- que son conjoint est à la recherche d'un emploi (certificat d'inscription à l'A.N.P.E.) ;
- que son conjoint ne bénéficie, dans son emploi, d'aucune autorisation d'absence rémunérée pour soigner son enfant ou en assurer momentanément la garde (attestation de l'employeur du conjoint).

Si son conjoint bénéficie d'autorisations d'absence dont la durée est inférieure à celle dont il bénéficie lui-même, il peut solliciter l'octroi de la différence.

Si les 2 parents sont fonctionnaires, les autorisations d'absence accordées à la famille peuvent être réparties entre eux à leur convenance, compte tenu du pourcentage de temps de travail de chacun d'eux (une justification sera exigée, en fin d'année et en cas de dépassement de la durée maximale individuelle).

Aucun report ne peut se faire d'une année sur l'autre.

### **B) Agents à temps partiel**

L'imputation du contingent d'autorisations d'absence accordé aux personnels à temps partiel doit se faire sur les seules périodes correspondant aux obligations de service (à l'exception des journées non travaillées).

Ce congé est proratisé pour les personnels travaillant à temps partiel :

- temps partiel régulier, les autorisations d'absence sont accordées en jours,
- temps partiel irrégulier, les autorisations d'absence sont proportionnelles à la quotité de travail effectuée. Décompte en jours sur la base quotidienne de 7 heures :

<b>Quotité de travail</b>	<b>6 jours</b>	<b>12 jours</b>	<b>15 jours</b>
<b>90 %</b>	5.5 jours	11 jours	13.5 jours
<b>80 %</b>	5 jours	10 jours	12 jours
<b>75 %</b>	4,5 jours	9 jours	11,25 jours
<b>70 %</b>	4 jours	8 jours	10,5 jours
<b>60 %</b>	3,5 jours	7 jours	9 jours
<b>50 %</b>	3 jours	6 jours	7,5 jours

---

## ABSENCES LIEES A LA FAMILLE

---

1 - Certificat de 3 jours daté du samedi (RH les samedis et dimanches) :

L'agent est placé en autorisation d'absence pour enfant malade à compter du lundi. Cependant, il reprendra ses fonctions le lendemain de l'arrêt prescrit pour l'enfant, soit le mardi.

2 - Certificat de 3 jours daté du mercredi (RH les samedis et dimanches) :

L'agent est placé en autorisation d'absence pour enfant malade du mercredi, au vendredi. Il a droit à ses RH et reprendra ses fonctions le lundi.

3 - Agent s'absentant le lundi et consultant le médecin le mardi :

Lorsque l'agent n'informe pas immédiatement le site d'affectation de son absence, le lundi est décompté (au titre d'un repos compensateur, repos hebdomadaire, repos supplémentaire ou congé annuel).

Le certificat médical doit être transmis dans les délais à l'établissement (48 heures).

L'agent conserve le bénéfice de ses repos hebdomadaires lorsque ceux-ci sont compris entre un arrêt maladie et une autorisation d'absence pour enfants malades.

En cas d'un arrêt de 15 jours consécutifs, le dimanche et le jour férié ne sont pas comptabilisés en "jour enfants malades". En effet, ces autorisations sont décomptées en jours ouvrables.

Lorsque le quota de jours est dépassé, une imputation doit être opérée sur les droits à congé annuel en cours ou de l'année suivante.

### Information relative au congé de présence parentale

En cas d'accident, de maladie ou handicap graves de l'enfant, nécessitant des soins contraignants ou la présence de ses parents, l'agent a la possibilité de cesser ou de réduire son activité pendant une durée maximale d'un an. Ce congé non rémunéré est accordé de droit, sur présentation d'une attestation du médecin traitant de l'enfant (note DPRS/DSR/PHS/JPB/09-2002 du 15 février 2002).

**III-Autorisation d'absence pour accompagner un parent ou cohabitant en fin de vie**

**Textes réglementaires :**

- Loi n° 86.33 du 9 janvier 1986 (article 41-9°) ;
- Loi n° 99.477 du 9/06/99 modifiée (garantie du droit à l'accès aux soins palliatifs)
- Note AP-HP n° PHS/JPB/CG/27.99 du 27/07/99.

**Bénéficiaires :**

Les agents titulaires, stagiaires et contractuels de droit public.

### **A) Définition**

"Toute personne malade dont l'état le requiert a le droit d'accéder à des soins palliatifs et à un accompagnement".

Le fonctionnaire en position d'activité a droit à un congé d'accompagnement d'une personne en fin de vie lorsqu'un ascendant ou un descendant ou une personne partageant son domicile fait l'objet de soins palliatifs.

Depuis février 2002, cette disposition a été étendue aux agents stagiaires et aux agents contractuels de droit public en position d'activité.

#### **Remarque :**

La durée du **congé non rémunéré** est assimilée à une **période de service effectif**. En aucun cas, elle ne peut être imputée sur la durée du congé annuel.

### **B) Procédure**

Un **congé non rémunéré** est accordé pour une **période maximale de 3 mois** sur demande écrite de l'agent lorsqu'un ascendant ou un descendant ou une personne partageant son domicile fait l'objet de soins palliatifs (joindre un certificat médical attestant que la personne accompagnée fait effectivement l'objet de soins palliatifs).

### **C) Reprise des fonctions**

L'agent doit informer la D.R.H. de son site d'affectation, de la date prévisible de sa reprise avec un **préavis de 3 jours francs** :

- soit à l'expiration de la période des 3 mois accordée,
- soit dans les 3 jours qui suivent le décès de la personne accompagnée,
- soit à une date antérieure.

(Pour "Gipsie carrières", le code absence (cliché AB) correspond à "ACC")

#### **IV-Evènements familiaux (naissance, mariage, décès) et délais de route**

**Textes législatifs et réglementaires :**

- Loi n° 86-33 du 09/01/86 (article 45-6) ;
- Circulaire DHOS/P1 n° 2001-507 du 23/10/2001 ;
- Note AP-HP n° 72-03 du 10/01/72 ;
- Note AP-HP n° 81-114 du 02/10/81 ;
- Note AP-HP n° 93-642 du 07/06/93 ;
- Note AP-HP n° PHS/JPB/10-2002 du 12/03/2002 ;
- [Note D2005-8295 du 23/09/2005 \(cliquez sur ce lien\)](#) .

Lettre ministérielle (délais de route pour C.A. des agents originaires de Corse) ;

Instruction n° 7 du 23/03/50 (autorisations exceptionnelles d'absence F.P.E.)

Lettre ministérielle n° 47098 du 14/03/86 (événements familiaux = jours ouvrés)

Note A.P-H.P n° 72-03 du 10/01/72 (événements familiaux) ;

Note A.P-H.P n° 81-114 du 02/10/81 (décès pour les agents des départements d'outre-mer et territoires d'outre-mer) ;

Note JPB D2004-9182 du 12 novembre 2004 (maladie très grave).

**Bénéficiaires :**

- agents titulaires et stagiaires
- agents contractuels de droit public justifiant de 3 mois de présence (dernier paragraphe, note n° 72-03 du 10/01/72).

### **A) Naissance**

Il est accordé **un congé de 3 jours ouvrables au seul père dans une période de 15 jours lors de la naissance** ou entourant la sortie de l'enfant de la maternité.

S'il s'agit d'un enfant naturel, le droit au congé est subordonné à la reconnaissance légale et effective par le père.

Les jours sont pris consécutivement ou non.

Les jours sont récupérables quand la naissance survient pendant le congé annuel à condition de respecter les délais susvisés.

(pour le "congé de paternité", se reporter en page 89)

### **Remarque :**

Lorsque **le père bénéficie du congé d'adoption, la mère** peut prétendre **lors de l'arrivée de l'enfant au foyer, à ces 3 jours.**

Pour les agents travaillant à temps partiel : le nombre de jours est identique à celui des agents travaillant à temps plein.

**Le nombre de jours de congé est identique en cas de naissances multiples.**

### **B) Mariage**

A l'occasion du **mariage d'un agent**, il est attribué à l'intéressé(e) une autorisation d'absence de **6 jours ouvrables.**

Cette absence est récupérable lorsque le mariage a lieu pendant le congé annuel ou le congé bonifié.

A l'occasion du **mariage d'un enfant**, il est accordé **1 jour ouvrable.** Cette absence n'est pas récupérable lorsque le mariage a lieu pendant le congé annuel de l'agent.

Un lien direct de parenté avec l'enfant doit être établi. Ainsi, le beau-père ou la belle-mère (en cas de remariage des parents de l'agent) ne peut prétendre au bénéfice de cette autorisation d'absence.

### **C) Pacte civil de solidarité (PACS)**

*Circulaire DHOS/P1 n° 2001-507 du 23 octobre 2001.*

A l'occasion de la **conclusion d'un PACS : 5 jours ouvrables** sont accordés.

En cas de **décès du partenaire : 3 jours ouvrables** sont accordés.

**D) Maladie très grave du conjoint, partenaire PACS, père, mère et enfants**

En cas de maladie très grave du conjoint(e), du partenaire lié par un PACS, du père, de la mère, des enfants, les agents en position d'activité peuvent bénéficier d'une autorisation spéciale d'absence de trois jours ouvrables, au titre des congés pour événements familiaux, sur présentation d'une attestation médicale précisant que la personne est atteinte d'une maladie très grave, sans toutefois en préciser la pathologie.

**E) Décès**

Cette autorisation d'absence est consentie à la date des obsèques.

Les liens familiaux pris en compte sont limités au 3ème degré en ligne directe et au 2ème degré en ligne collatérale.

**Remarques :**

Le concubinage ne permet pas l'octroi d'autorisation d'absence à l'occasion du décès des parents, frère(s), soeur(s) de l'un ou l'autre des concubins.

En ce qui concerne les agents des DOM-TOM, les conditions d'attribution d'une autorisation d'absence pour décès sont les mêmes que pour les agents métropolitains (note de service n° 81-114 du 02/10/81).

Toutefois, pour les personnels éligibles aux congés bonifiés, l'autorisation d'absence en cas de décès, peut être portée à 10 jours consécutifs (délai de route, RH, RR compris), si l'agent se déplace effectivement dans le département du lieu de survenance de l'évènement et fournit à son retour un bulletin de décès (note D2005-8295 du 23/09/2005).

**Nombre de jours accordés :**

Conjoints, parents, alliés en ligne directe : **2 jours ouvrables :**

Conjoint (e), père, mère, grands-parents, arrière-grands-parents, parents du conjoint(e), enfants, petits enfants, arrière petits enfants, enfants du conjoint(e), gendre, bru.

Parents, alliés en ligne collatérale : **1 jour ouvrable**

Frère, sœur, beau-frère, belle-soeur

Aucune autorisation d'absence n'est accordée lorsque l'évènement concerne les oncles et les tantes, les neveux et les nièces, les cousins et les cousines de l'agent.

**Aucune récupération n'est possible lorsque l'évènement survient pendant le congé annuel ou congé bonifié.**

**F) Délais de route**

Les délais de route sont accordés dans les occasions suivantes :

**Mariage d'un agent :**

Lorsque la distance parcourue est égale ou supérieure à 1000 km (aller-retour) du lieu de travail de l'agent, l'autorisation d'absence de six jours ouvrables est portée à **dix jours consécutifs**.

- un agent s'absente pour mariage à partir du lundi inclus et si la distance parcourue (aller-retour) est supérieure à 1000 km, il sera autorisé à quitter son poste jusqu'au mercredi inclus de la semaine suivante (soit 3 jours ouvrables supplémentaires, ou 10 jours consécutifs).

- le même agent s'absente à compter du vendredi : il sera autorisé à quitter son poste jusqu'au dimanche inclus de la semaine suivante (soit 2 jours ouvrables supplémentaires ou 10 jours consécutifs).

**Mariage d'un enfant :**

Deux jours ouvrables de délais de route sont accordés lorsque la distance parcourue (aller-retour) est au moins égale à 1000 km : l'autorisation d'absence est portée à 3 jours.

Jours ouvrables : tous les jours sauf dimanches et jours fériés (N.B. : un jour de temps partiel est considéré comme un jour ouvrable).

**Décès :**

Deux jours ouvrables de délais de route sont accordés lorsque la distance parcourue (aller-retour) est au moins égale à 1000 km.

**Voyage en corse pour les agents originaires de ce département :**

Un jour ouvrable est accordé forfaitairement en plus, en cas de traversée maritime dûment justifiée.



## **V - Facilités d'horaire pour la rentrée scolaire**

### **Textes réglementaires :**

[Lettre ministérielle n° 06137 du 29/07/98 ; \(cliquez sur ce lien pour consulter ce texte\)](#)  
[Note FF-JPB – D2004-7014 du 12/08/2004. \(cliquez sur ce lien pour consulter la note\)](#)

### **Bénéficiaires :**

Les agents titulaires, stagiaires et contractuels de droit public.

### **- Définition :**

Une facilité d'horaire pour la rentrée scolaire est accordée aux pères ou mères de famille, ainsi qu'aux personnes seules ayant la charge d'un ou plusieurs enfants.

Pour en bénéficier, l'agent doit être en fonction. Les enfants doivent être inscrits dans un établissement d'enseignement préélémentaire (maternelle) ou élémentaire (primaire). Cette faculté est également ouverte pour les entrées en sixième.

Dans le cadre d'expériences relatives à l'aménagement du temps scolaire (semaine dite « des 4 jours » ou semaine comportant trois après-midi non scolarisés), la date de la rentrée peut se trouver avancée dans certains établissements. Des facilités d'horaires seront, dans ce cas, accordées à cette date.

Ces facilités d'horaires n'ont pas la nature d'autorisation d'absence mais celle d'un simple aménagement d'horaire, accordé ponctuellement. Il convient de préciser que si de telles facilités sont accordées elles peuvent faire l'objet d'une récupération en heures, sur décision du chef de service concerné, notamment dans le cadre d'un service organisé selon un dispositif d'horaires variables.

L'octroi de ces facilités d'horaires reste subordonné au bon fonctionnement des services.

## **VI - Fête des mères**

### **Textes réglementaires :**

Note A.P-H.P. n° 81-113 du 02/10/81 ;  
Note A.P-H.P. n° 92-462 du 17/06/92 .

### **Bénéficiaires :**

Toutes les mères de familles (titulaires, stagiaires et contractuelles).

Les agentes féminines mères de famille bénéficieront d'un jour de congé exceptionnel à l'occasion de la fête des mères et ce, quel que soit le nombre d'enfants.

Aucune condition d'âge de l'enfant ou des enfants n'est exigée (depuis 1982).

La journée est prise en fonction des nécessités de service dans l'année civile.

Ce jour n'est pas un congé statutaire, il ne doit pas être reporté sur l'année suivante.

# **CHAPITRE 2**

## **ABSENCES LIEES A LA SANTE**

I - Don du sang - Don d'organe ou de moelle osseuse

II - Visite médicale, examens médicaux, examens complémentaires.

## **I - Don du sang - Don d'organe ou de moelle osseuse**

### **Textes réglementaires :**

Décret n° 94-611 du 20/07/94 (règles du bénévolat du don du sang) ;  
Arrêté du 22/12/82 (modif. article 2 de l'arrêté du 17/05/76) ;  
Lettre-réponse DH/F.H.3/MFB/MC/n° 9212 du 4 mars 1993 (dons d'organes) ;  
Note DSR-99-07 du 19 janvier 1999.

### **Bénéficiaires :**

Les agents titulaires, stagiaires ou contractuels de droit public.

### **A) - Don du sang**

Une autorisation spéciale d'absence peut être accordée, **sous réserve des nécessités de service**, pour se rendre au centre de transfusion sanguine. Elle ne peut excéder une 1/2 journée.

Ce délai correspond à une estimation de la durée de l'absence et doit permettre :

- le transport vers le lieu de prélèvement (aller et retour) ;
- le cas échéant, les examens médicaux complémentaires ;
- le don du sang lui-même ;
- le repos jugé médicalement nécessaire destiné à prévenir les suites potentielles du don sur l'état physique du donneur.

Pour bénéficier d'une autorisation d'absence, les agents donneurs de sang doivent informer au préalable leur encadrement et fournir à la direction des ressources humaines, lors de leur reprise de service, une attestation du centre de transfusion sanguine.

**Cette autorisation ne donne pas lieu à récupération.**

### **OBSERVATION :**

Les agents titulaires ou stagiaires atteints de blessures ou de maladie à l'occasion du don bénévole de leur sang bénéficient des mesures concernant les accidents de service.

### **B) - Don de plaquettes**

Jour du don + lendemain.

### **Remarque :**

Cette durée est uniquement indicative.

### **C) - Don d'organe ou de moelle osseuse**

Lettre-réponse DH/FH3/MFB/MC/n° 9212 du 4 mars 1993.

Il appartient au directeur des ressources humaines d'apprécier la durée de l'absence qui peut être accordée, en fonction des **nécessités de service**.

## **II - Visite médicale, examens médicaux, examens complémentaires**

### **Textes réglementaires :**

Note AP-HP n° 82-102 du 26/04/82 ;

Note AP-HP n° 93-1012 du 21/10/93.

### **Bénéficiaires :**

Les agents titulaires, stagiaires et contractuels de droit public.

La ou les visites médicales annuelle(s) obligatoire(s), de même que celles liées aux accidents du travail ou aux maladies contractées dans l'exercice des fonctions à l'occasion d'examens médicaux ou d'examens complémentaires sont imputées **sur le temps de travail**.

### **Remarque :**

Les personnels affectés en service de nuit, peuvent récupérer un temps égal à celui passé à la médecine du travail, majoré des délais de route nécessaires (note n°82-102 du 26/04/82).

Les visites de reprise après 21 jours pour congés de maladie (maladie ordinaire, accident du travail, maladie contractée dans l'exercice des fonctions, congé de longue maladie, congé de longue durée) ont lieu, **au plus tard la veille du jour fixé pour la reprise**. Cette disposition s'applique également au congé de maternité.

### **A) - Consultations externes**

L'agent titulaire ou stagiaire en position d'activité bénéficie de la gratuité des soins qui lui sont dispensés dans l'ensemble des sites de l'AP-HP.

Les autorisations d'absence ne constituent pas un droit statutaire. Elles sont accordées sous réserve des nécessités de service.

L'agent **doit restituer le temps d'absence** lorsqu'il consulte de son plein gré dans un site autre que le sien ou dans le site le plus proche alors que la spécialité est traitée dans son site d'affectation.

Il **ne doit rien restituer**, lorsqu'il consulte sur place ou dans le site le plus proche lorsque le site d'affectation ne traite pas de la spécialité.

### **B) Soins médicaux** (séances de kinésithérapie, de rééducation, acupuncture, soins dentaires, ophtalmologie...)

Seules les autorisations d'absence pour consultations externes et soins médicaux en relation avec un accident du travail ou une maladie contractée dans l'exercice des fonctions, sont accordées sur le temps de travail.

# **CHAPITRE 3**

## **ABSENCES POUR MOTIFS DIVERS**

I - Journée du citoyen

II - Formation professionnelle continue

III - Remise de médaille

IV - Recherche d'emploi

V - Congés destinés à favoriser la formation de cadres et animateurs pour la jeunesse

VI - Concours et examens

VII - Éducation des chiens guides d'aveugles pour les agents mal et non voyants

VIII - Cas des jurés d'assises et auditions des témoins

IX - Activité accessoire publique - Action de protection civile

X - Mission humanitaire

XI - Exercice de fonctions publiques électives

XII - Participation à des élections

XIII - Autorisation d'absence des agents assurant des fonctions de représentation en tant que parents d'élèves

XIV - Jours de préparation pédagogique

## **I - Journée du Citoyen**

### **Textes réglementaires :**

Loi n°97-1019 du 28 octobre 1997 ;  
Décret n° 91-155 du 06/02/91 modifié (contractuels),  
Circulaire ministérielle n° 82-1454 du 24/03/82,  
Note AP-HP n° 82-97 du 23/04/82 (en application de la circulaire)

### **Bénéficiaires :**

Les agents titulaires, stagiaires et contractuels de droit public.

La "**journée du citoyen**" est un congé exceptionnel d'absence accordé à l'occasion de l'appel de préparation à la défense (articles L.114-1 et L.114-2 du code du service national) qui a pour objet de renforcer le lien armée - Nation tout en sensibilisant la jeunesse à son devoir de défense. Un **certificat individuel de participation** est délivré.

Une circulaire ministérielle relative à la "**réserve opérationnelle**" est en cours de rédaction. Elle prévoit qu'une autorisation spéciale d'absence est accordée lorsque la période est égale ou inférieure à 30 jours. Si la période est supérieure, l'agent est placé en position de détachement.

La période militaire **sur demande** ne donne pas lieu à rémunération : l'agent peut demander l'attribution d'un congé sans traitement (disponibilité).

Les "réservistes" peuvent, sur présentation d'un document émanant des autorités militaires, bénéficier d'autorisations d'absence.

## **II - Formation professionnelle continue.**

### **Textes réglementaires :**

Décret n° 90-319 du 05/04/90 ;  
Décret n° 91-155 du 06/02/91 modifié (contractuels) ;  
Décret n° 91-1301 du 19/12/91 modifié ;  
Circulaire ministérielle n° 90-346 du 02/08/90 (formation professionnelle) ;  
Circulaire ministérielle n° 91-24 du 22/04/91 (section 1 du décret du 05/04/90) ;  
Circulaire DH/FH 1 n° 31 du 29/08/94 ;  
Lettre - circulaire DH/FH1 n° 96-4749 du 23/02/96 ;  
Note A.P-H.P n° 92-940 du 19/11/92 ;  
Circulaire DHOS/P1/2002-240 du 18/04/02 .

La formation professionnelle continue comprend deux types d'actions :

- les actions figurant dans le plan de formation de l'établissement ;
- les actions choisies par les agents en vue de leur formation personnelle.

### **A) - Actions figurant dans le plan de formation de l'établissement :**

#### **Bénéficiaires :**

Les agents titulaires, stagiaires ou contractuels de droit public.

#### **1) La préparation aux concours et aux examens :**

Les actions de préparation aux concours et examens permettent soit l'accès à un grade supérieur ou à un corps différent, soit l'entrée dans une école préparatoire à un emploi de la fonction publique hospitalière.

Pendant la formation, les agents sont maintenus en position d'activité.

Ils sont déchargés de tout ou partie de leurs obligations par l'autorité investie du pouvoir de nomination.

Les droits à RTT sont maintenus.

#### **2) Les études promotionnelles :**

Les études promotionnelles débouchent sur l'accès aux diplômes ou certificats du secteur sanitaire et social dont la liste est fixée par arrêté du ministre chargé de la santé.

Dans ce cas, les agents sont réputés, pendant leurs périodes de formation théorique ou de stage pratique, avoir accompli 35 heures hebdomadaires.

Pendant leurs périodes de stages pratiques, les conventions de stage fixent la durée du temps de travail qui leur est applicable. En cas de durée du temps de travail hebdomadaire supérieure à 35 heures, l'agent bénéficie de jours RTT au prorata de la durée du stage.

Ces jours de RTT sont impérativement pris sur le terrain de stage.



---

## ABSENCES POUR MOTIFS DIVERS

---

### **Remarque :**

Ces agents bénéficient des dispositions prévues par le décret 2002-8 du 4 janvier 2002 en ce qui concerne les 25 jours ouvrés de congés annuels et les jours fériés.

### **3) Les actions d'adaptation :**

L'agent peut bénéficier d'actions d'adaptation en vue de faciliter soit la titularisation, soit l'accès à un nouvel emploi, soit le maintien de la qualification requise dans l'emploi occupé.

Les agents peuvent, après avoir été consultés, être tenus de suivre certaines actions d'adaptation dans l'intérêt du service.

Cette formation est accordée sous réserve des nécessités de service.

Les agents sont tenus de suivre l'ensemble de la formation.

Les agents qui suivent cette formation sont maintenus en position d'activité et les droits RTT sont maintenus.

### **4) Les actions de conversion :**

Des actions de conversion permettent à l'agent d'accéder à des emplois exigeant une qualification nouvelle ou à des activités professionnelles différentes.

Les agents qui suivent cette formation sont maintenus en position d'activité. Ils sont tenus de suivre l'ensemble de la formation.

La formation est considérée comme service effectif et les droits à RTT sont maintenus.

### **Délais de route :**

A titre exceptionnel, des délais de route sont accordés aux agents affectés à **Hendaye, Berck et San Salvador**, pour se rendre à un centre de formation (Paris ou région Ile-de-France). Ces indications doivent figurer sur l'ordre de mission remis à l'intéressé(e).

### **Remarque :**

Cas d'un agent en R.H. les samedi et dimanche, dont les épreuves du concours se déroulent à Paris, le lundi : seul le mardi sera accordé au titre du délai de route; on appréciera le temps réellement passé en trajet.

### **B) - Actions de formation choisies par les agents en vue de leur formation personnelle :**

#### **Bénéficiaires :**

Les agents titulaires.  
Les agents contractuels.

Pour suivre une action de formation personnelle, les agents ont la possibilité de demander :

- 1) une mise en disponibilité pour effectuer des études ou des recherches présentant un caractère d'intérêt général. Cette mesure ne concerne pas les agents contractuels.
- 2) un congé de formation professionnelle pour suivre, à leur initiative et à titre individuel, des formations distinctes de celles faisant partie du plan de formation de l'établissement dans lequel ils exercent leur activité.

Ce congé de formation ne peut être accordé que si l'agent a accompli au moins trois ans de services effectifs dans les établissements énumérés à l'article 2 de la loi du 9 janvier 1986.

Ce congé peut être utilisé en une seule fois ou réparti sur toute la durée de la carrière sans que sa durée puisse excéder trois ans.

La demande de congé de formation doit être déposée auprès de la direction des ressources humaines, 60 jours au moins avant la date à laquelle commence la formation.

La demande doit préciser en outre la durée du congé demandé.

La direction dispose de 30 jours pour faire connaître sa décision qui doit prendre la forme d'un document écrit. En cas de refus, la décision doit être motivée.

La demande peut être écartée :

- dans l'intérêt du fonctionnement du service ;
- lorsque le nombre des agents simultanément absents au titre de ce congé dépasse 2% du nombre total des agents de l'établissement au 31 décembre de l'année précédente.

**Il ne pourra être opposé un troisième refus sans l'avis de la commission administrative paritaire (C.A.P.) compétente.**

#### **Remarques :**

L'agent a l'obligation, sous peine d'interruption du congé de formation, de fournir à la fin de chaque mois, une attestation de présence effective établie par l'organisme qui dispense la formation.

**C) - Suspension du congé de formation :**

Le congé de formation est suspendu, à la demande de l'agent, en cas de maladie, d'accident du travail ou de trajet, ou en cas de congé de maternité.

L'agent est alors réintégré, durant la période concernée, afin de bénéficier de ses droits à congés statutaires.

**D) - Réintégration :**

## 1) L'agent titulaire :

L'agent titulaire, à l'issue de son congé de formation, est affecté dans un emploi correspondant à son grade d'origine.

## 2) L'agent contractuel :

L'agent contractuel de droit public retrouve un emploi de niveau équivalent à celui qu'il occupait précédemment.

### **III - Remise de médaille.**

#### **Textes réglementaires :**

Décret n° 87.594 du 22/07/87 (médaille d'honneur régionale, départementale et communale) ;

Note A.P-H.P. n° 70-35 du 02/06/70 ;

Note A.P-H.P. du 12/02/90 ;

Note AP-HP. n° AB/30-94 du 20/12/94.

#### **Bénéficiaires :**

Les agents titulaires.

La médaille d'honneur régionale, départementale et communale attribuée par arrêté préfectoral, est destinée à récompenser la qualité des services rendus par les agents des régions, des départements, des communes et de leurs établissements publics.

Elle comporte trois échelons, successivement décernés :

- pour l'échelon "argent", après 20 ans de services ;
- pour l'échelon "vermeil", après 30 ans de services aux titulaires de l'échelon argent ;
- pour l'échelon "or", après 38 ans de services aux titulaires de l'échelon "vermeil" .

A raison de 2 promotions annuelles (1<sup>er</sup> janvier et 14 juillet), les propositions de candidatures établies par les directions des ressources humaines, sont instruites par les préfetures du département de domiciliation des agents.

#### **Congé exceptionnel :**

Un congé exceptionnel est accordé aux fonctionnaires de l'A.P-H.P à l'occasion de la remise de la médaille d'honneur départementale et communale.

- Ce congé est de :
- 1 jour ouvrable pour la médaille d'argent ;
  - 2 jours ouvrables pour la médaille vermeil ;
  - 3 jours ouvrables pour la médaille d'or.

## **IV - Recherche d'emploi.**

### **Textes réglementaires :**

Décret n° 91-155 du 6/02/91 modifié , art. 42 ;  
Note A.P-H.P n° 73-16 du 30/01/73 ;  
Note A.P-H.P du 02/04/92.

### **Bénéficiaires :**

Les agents **contractuels**.

Une autorisation d'absence de :

- 2 heures par jour au cours de la durée du préavis  
ou
- 1 jour par semaine compte tenu de la durée dudit préavis.

est accordée aux agents contractuels pendant la durée du préavis précédant le licenciement ou leur démission.

Selon l'article 42 du décret du 6/02/91 modifié, le **préavis n'est pas dû** en cas de licenciement prononcé soit à titre d'une sanction disciplinaire, soit pour inaptitude physique, soit à la suite d'un congé sans traitement d'une durée égale ou supérieure à un mois (pour inaptitude), soit au cours ou à l'expiration d'une période d'essai.

Les nécessités de service conditionnent les modalités de l'absence.

Cette autorisation d'absence est accordée exclusivement pour une recherche effective d'emploi.

Si pour une raison quelconque (congé de maladie, repos hebdomadaires, etc.), cette autorisation n'a pas été utilisée dès le début du préavis, celle-ci ne peut en aucun cas donner lieu à récupération, et par conséquent ne peut s'appliquer avec un effet rétroactif.

## **V - Congés destinés à favoriser la formation de cadres et animateurs pour la jeunesse**

### **Textes législatifs et réglementaires :**

Loi n° 61-1448 du 29/12/61 ;  
Loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 (article 41-8°) ;  
Décret n° 63-501 du 20/05/63 (application de la loi du 29/12/61) ;  
Décret n° 91-155 du 06/02/91 modifié (article 9) (contractuels).

### **Bénéficiaires :**

Les agents titulaires, stagiaires et contractuels de droit public

### **A) - Condition**

Être âgé de moins de 25 ans.

### **Remarque :**

A titre exceptionnel et **une seule fois dans leur carrière**, les titulaires âgés de plus de 25 ans peuvent bénéficier de ce congé (article 4 du décret du 20/05/63).

### **B) - Durée du congé**

Ce congé non rémunéré de **6 jours ouvrables par an** est considéré comme **service effectif**.

Il peut être **pris en une ou deux fois**.

La demande précisant la date, la durée de l'absence sollicitée et le nom de l'organisme responsable de la session, doit être présentée à la D.R.H. au moins 30 jours à l'avance.

Pendant la durée du congé, les émoluments de l'agent seront réduits au montant des retenues légales pour la retraite et la sécurité sociale afférentes à son grade. L'intéressé conserve en outre, ses droits à la totalité des suppléments pour charges de famille.

Ce congé ne peut être imputé sur la durée du congé annuel.

### **C) - Reprise de fonction**

L'attestation délivrée par l'organisme en fin de stage est remise à la D.R.H.

## **VI - Concours et examens**

### **Textes réglementaires :**

Loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 (art. 29-2)  
Note A.P-H.P n° 76-66 du 30/11/76 ;  
Note A.P-H.P n° 76-167 du 05/11/76 ;  
Note A.P-H.P n° 91-596 du 30/09/91.

### **Bénéficiaires**

Les agents titulaires, stagiaires et contractuels de droit public.

### **A) - Veille de concours**

Sous réserve des nécessités de service, une demi-journée de congé exceptionnel peut être accordée la veille du jour d'un concours AP-HP (et uniquement dans ce cas) ou le jour même si le concours AP-HP a lieu l'après-midi.

### **Observations :**

Si un agent en repos hebdomadaire les samedi et dimanche subit les épreuves d'un concours le lundi, il ne sera pas autorisé à s'absenter le vendredi après-midi.

### **Cas particulier des agents travaillant de nuit :**

Lorsqu'un agent est affecté à un poste de nuit et qu'il se présente le lendemain à un concours AP-HP, il se verra accorder une autorisation d'absence, la nuit précédant le concours.

Dans la mesure du possible il conviendra également d'accorder, la nuit suivante, lorsque les épreuves du concours se déroulent sur l'après-midi.

### **B) - Jour du concours organisé par l'AP-HP**

Le temps des épreuves donne lieu à un congé exceptionnel uniquement lorsqu'il s'agit de concours organisés par l'AP-HP, ou pour l'entrée dans les écoles de l'AP-HP.

### **C) - Délais de route**

A titre exceptionnel, des délais de route sont accordés aux agents affectés à **Hendaye, Berck et San Salvador**, pour se rendre à un centre d'épreuves situé à Paris ou région Ile-de-France. Ces indications doivent impérativement figurer sur l'ordre de mission délivré à l'intéressé(e).

### **Exemple :**

Cas d'un agent en R.H. les samedi et dimanche, dont les épreuves du concours se déroulent à Paris, le lundi : seul le mardi sera accordé au titre du délai de route et on appréciera le temps réellement passé en trajet.

---

## **ABSENCES POUR MOTIFS DIVERS**

---

### OBSERVATIONS :

**L'agent placé en position d'activité** (au sens de l'article 41 de la loi du 9/01/86 modifiée), **de congé parental ou de détachement peut se présenter à un concours.**

Le jour du concours désigne le jour de la première épreuve.

Seules les épreuves **écrites** peuvent donner lieu à autorisation d'absence la veille (à l'exclusion : des tests, assimilés à des épreuves orales, et des concours hors AP-HP).

### **VII - Éducation des chiens guides d'aveugles pour les agents mal et non voyants**

#### **Textes réglementaires :**

Note A.P-H.P n° 91-199 du 2 avril 1991.

#### **Bénéficiaires :**

Les agents mal et non voyants, titulaires, stagiaires ou contractuels de droit public.

Une journée spéciale d'absence pourra être accordée chaque année aux agents non voyants de l'A.P-H.P aidés dans leur vie quotidienne et professionnelle par un chien guide d'aveugle, et ce dans le but de leur permettre de parfaire ou d'entretenir l'éducation de leur chien.

Les demandes concernant le stage de remise d'un chien guide sont prises en charge dans le cadre de la formation, de même que les autorisations d'absence pour des formations spécifiques aux handicapés.

### **VIII - Cas des jurés d'assises et auditions des témoins**

#### **Bénéficiaires :**

Les agents titulaires, stagiaires ou contractuels de droit public.

#### **Jurés d'assises :**

L'autorisation d'absence sera accordée pour la durée du procès en cours sur présentation d'un justificatif.

#### **Audition des témoins :**

Un agent convoqué pour témoigner au cours d'un procès bénéficie sur présentation de sa convocation d'une autorisation d'absence. Cette autorisation n'est pas accordée pour l'ensemble de la durée du procès, mais pour le temps nécessaire à l'audition du témoin.



## **IX -Activité accessoire publique - Action de protection civile**

### **Textes réglementaires :**

Loi n° 91-1389 du 31 décembre 1991 modifiée (article 19) ;  
Lois n° 96-369 et n° 96-370 du 3 mai 1996 modifiées ;  
Circulaire du 28/09/93 ;  
Circulaire du 19/04/99.

### **Bénéficiaires :**

**Les agents titulaires, stagiaires ou contractuels de droit public.**

### **A) - Activité accessoire de sapeur-pompier volontaire**

Les sapeurs-pompiers volontaires participent aux missions de sécurité civile de toute nature qui sont confiées sur l'ensemble du territoire au service d'incendie et de secours.

Des autorisations spéciales d'absence peuvent être accordées pour participer à des missions opérationnelles (secours d'urgence aux personnes victimes d'accidents, de sinistres ou de catastrophes et leur évacuation, ainsi que la protection des personnes, des biens et de l'environnement en cas de péril) et à des actions de formation intervenant pendant le temps de travail.

Afin de veiller sur la compatibilité de cette mission et les nécessités du fonctionnement du service public, **une convention doit être conclue entre l'établissement (site d'affectation AP-HP) et le service départemental d'incendie et de secours (S.D.I.S.)**. Elle doit notamment préciser les conditions et les modalités de la disponibilité opérationnelle et de la disponibilité pour la formation de l'agent concerné.

L'établissement est informé au moins deux mois à l'avance par le S.D.I.S. des dates et de la durée des actions de formation envisagées.

### **Durée de la formation :**

La durée de la formation initiale suivie par chaque sapeur-pompier volontaire est d'au moins 30 jours répartis au cours des 3 premières années de son premier engagement, dont au moins 10 jours la première année.

Au-delà de ces 3 premières années, la durée de la formation de perfectionnement est chaque année, d'au moins 5 jours.

---

## **ABSENCES POUR MOTIFS DIVERS**

---

### **Observations :**

**En cas de refus lié aux nécessités de service, celui-ci doit être motivé, notifié à l'agent et transmis au service départemental d'incendie et de secours (S.D.I.S.).**

Les gardes obligatoires hebdomadaires ou mensuelles n'ouvrent pas droit aux autorisations d'absence et doivent être assurées en dehors des heures de service ou faire l'objet de congés ( CA, RS, RH...).

### **INFORMATION :**

Les sapeurs-pompiers volontaires qui sont fonctionnaires ou stagiaires bénéficient, en cas d'accident survenu ou de maladie contractée dans leur service de sapeur-pompier, du régime d'indemnisation fixé par les dispositions statutaires qui les régissent (article 19 de la Loi du 31 décembre 1991 modifiée).

En conséquence, le site d'affectation assure la prise en charge au titre de l'accident de service ou de la maladie contractée dans l'exercice des fonctions. En cas de contestation, la Commission de réforme de l'AP-HP est compétente.

### **B) - Actions de protection civile**

#### **a) En cas de réquisition préfectorale**

Les plans d'interventions recensent les moyens de secours publics et privés susceptibles d'être mis en œuvre. Ils permettent de faciliter la mobilisation et l'engagement de moyens exceptionnels lorsque les secours publics sont débordés par le nombre de victimes ou l'ampleur d'un événement accidentel ou catastrophique.

**Exemple :** déclenchement d'un plan ORSEC (ORganisation des SECours). Il existe un plan ORSEC par département. Le plan ORSEC national est élaboré par le ministre de l'intérieur et déclenché par le Premier ministre.

Les volontaires bénévoles d'une organisation de protection civile sont autorisés à s'absenter le temps nécessaire.

#### **b) Autre cas**

Lorsqu'il s'agit simplement d'une organisation (exemple : Croix Rouge) qui demande à ses adhérents de se tenir disponibles dans l'éventualité de tel ou tel événement, l'agent concerné ne peut s'absenter que si les nécessités de service le lui permettent.

Dans ce cas, soit l'agent prend sur ses congés, soit il n'est pas rémunéré.

Exemple : Période de très grande circulation sur les routes.

## **X - Mission humanitaire**

### **Textes réglementaire :**

Décret n° 88-976 du 13/10/88 ;  
Circulaire ministérielle n° 93-8 du 01/02/93 ;  
Note AP-HP n° 93-216 du 26/02/93.

### **Bénéficiaires :**

Les agents titulaires.

Il s'agit d'actions humanitaires de courte durée acceptées en fonction des nécessités de service.

Les fonctionnaires concernés sont placés en position de mise à disposition, subordonnée à la signature d'une convention passée préalablement entre l'AP - HP et l'organisme bénéficiaire participant à la mission humanitaire.

### **Remarques importantes :**

- Les frais de déplacement et d'assurance sont dans **tous les cas** à la charge des promoteurs des missions,
- **Si la mission n'excède pas 15 jours par an, la prise en charge financière du traitement du fonctionnaire reste assurée par l'établissement AP-HP d'affectation de l'agent mis à disposition ;**
- Au delà des 15 jours, la prise en charge financière du fonctionnaire est assurée par le promoteur de la mission dans les conditions prévues par la convention.

## **XI - Exercice des fonctions publiques électives**

### **Textes législatifs et réglementaires :**

Loi n° 92-108 du 03/02/92 ;  
Loi n° 2002-276 du 27/02/02 ;  
Décret n° 91-155 du 06/02/91 modifié (contractuels) ;  
Décret n° 92-1205 du 16/11/92 ;  
Décret n° 2003-836 du 1/09/03 ;  
Lettre circulaire DH/FH 1 n°97-12744 du 19 août 1997 ;  
Note AP-HP n° AB/48-95 du 01/08/95.

### **Bénéficiaires :**

Les agents titulaires, stagiaires et contractuels.

### **A) Les membres des conseils municipaux**

#### Commune inférieure à 10.000 habitants :

Maire : 105 h par trimestre  
Adjoint au Maire : 52 h 30 par trimestre  
Conseiller municipal : 10 h 30 par trimestre

#### Commune de 10.000 à 29.999 habitants :

Maire : 140 h par trimestre  
Adjoint au Maire : 105 h par trimestre  
Conseiller municipal : 21 h par trimestre

#### Commune de 30.000 à 99.999 habitants :

Maire : 140 h par trimestre  
Adjoint au Maire : 140 h par trimestre  
Conseiller municipal : 35 h par trimestre

#### Commune supérieure à 100.000 habitants :

Maire : 140 h par trimestre  
Adjoint au Maire : 140 h par trimestre  
Conseiller municipal : 52 h 30 par trimestre

### **Crédit d'heures en cas de suppléance ou de délégation de fonction**

L'adjoint ou le conseiller municipal qui supplée le maire dans la plénitude de ses fonctions bénéficie de la même durée de crédit d'heures que celle prévue pour le maire de la commune, et les conseillers municipaux auxquels le maire accorde une délégation de fonctions disposent d'une durée de crédit d'heures équivalente à celle d'un adjoint.

---

## **ABSENCES POUR MOTIFS DIVERS**

---

Les agents membres d'un conseil municipal doivent déposer **par écrit** leur demande d'autorisation d'absence, **3 jours au moins à l'avance**.

Observations :

Ce nombre d'heures est proratisé pour les agents travaillant à temps partiel.

### **B) Les membres des conseils généraux et des conseils régionaux**

Présidents et vice présidents des conseils généraux et régionaux :

- 140 heures par trimestre

Conseillers généraux et régionaux :

- 105 heures par trimestre

Les agents membres des conseils généraux ou régionaux doivent déposer **par écrit** leur demande d'autorisation d'absence, **3 jours au moins à l'avance**.

Observations :

Ce nombre d'heures est proratisé pour les agents travaillant à temps partiel.

## **XII - Participation à des élections**

(municipales, législatives, sénatoriales, présidentielles, européennes)

### **Textes réglementaires :**

Loi n° 2002-276 du 27 février 2002 ;  
Circulaire DH/FH 1 n° 98-152 du 6/03/ 98 ;  
Circulaire ministérielle DH/FH1 n° 97-542 du 4/08/97 ;  
Note AP-HP n° PHS/26-98 du 3/11/98.

### **Bénéficiaires :**

Les agents titulaires, stagiaires et contractuels.

### **A) - Election au Parlement européen, au conseil municipal dans les communes d'au moins 3.500 habitants, au conseil général, au conseil régional, et à l'Assemblée de Corse**

Un congé de 10 jours non rémunéré peut être accordé aux candidats.

Toutefois, ce congé peut être imputé sur les droits à congés annuels ou donner lieu au report des heures de travail sur une autre période, en accord avec l'encadrement.

### **B) - Elections législatives ou sénatoriales**

Un congé de 20 jours non rémunéré peut être accordé aux candidats.

Toutefois, ce congé peut être imputé sur les droits à congés annuels ou donner lieu au report des heures de travail sur une autre période, en accord avec l'encadrement.

Au-delà de ces durées et selon leur qualité, les agents doivent solliciter :

- une mise en disponibilité pour convenances personnelles (agents titulaires) ;
- un congé sans traitement (agents stagiaires ou contractuels).

### **IMPORTANT :**

L'octroi de ces autorisations d'absence est subordonné à la présentation du récépissé de versement du cautionnement exigé lors de la déclaration de candidature.

### **XIII- Autorisation d'absence des agents assurant des fonctions de représentation en tant que parents d'élèves**

#### **Textes réglementaires :**

Circulaire DH/FH1/ 97.748 du 28/11/97 ;  
Note AP-HP n°PHS/97.26. du 19/12/97.

#### **Bénéficiaires**

Les agents titulaires, stagiaires et contractuels.

#### **Conditions d'octroi :**

- être élus représentants et/ou délégués de parents d'élèves ;
- être désignés pour assurer l'organisation et le bon déroulement des élections des représentants des parents d'élèves aux conseils d'écoles, dans le cadre d'une commission spéciale placée sous l'autorité d'un directeur d'école.

#### **IMPORTANT :**

Sur **présentation d'une convocation**, des autorisations spéciales d'absence peuvent être octroyées, **selon les nécessités de service**, pour assister :

- aux réunions des comités des parents ;
- aux conseils d'école ;
- aux commissions permanentes ;
- aux conseils de classe ;
- aux conseils d'administration.

### **XIV- Jours de préparation pédagogique**

Les jours de préparation pédagogique correspondent à un temps de travail supplémentaire lié à l'activité de formation.

Ces jours au nombre de 12 ne concernent que les personnels en mission de formation et devront être pris de manière préférentielle sur les périodes de congés scolaires des étudiants ou des stagiaires.

En cas d'absence maladie d'une durée continue au moins égale à 90 jours au cours d'une année civile, le bénéfice de ces jours de préparation pédagogique est perdu pour la période suivant directement l'absence.

Toute prise de poste à moins d'un mois de la période des jours de préparation pédagogique n'ouvre pas droit au bénéfice des jours. Cette disposition n'est pas applicable aux mutations internes à la Délégation à la Formation.

# **CHAPITRE 4**

## **ABSENCES POUR CONGES DE MALADIE**

I - Congé de maladie ordinaire

II - Congé de longue maladie - congé de grave maladie  
(contractuel)

III - Congé de longue durée



## **I - Congé de maladie ordinaire**

### **Textes législatifs et réglementaires :**

Loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 (article 41(2°) ;  
Décret n° 60-58 du 11/01/60 (régime de coordination : indemnisation) ;  
Décret n° 88-386 du 19/04/88 modifié (aptitude physique et congés de maladie F.P.H.) ;  
Décret n° 91-155 du 6/02/91 modifié (contractuels);  
Circulaire ministérielle n° 89-1711 du 30/01/89 (fonctionnaires et stagiaires F.P.E.) ;  
Lettre - réponse ministérielle du 14/02/96 (contrôle médical des agents de la FPH ;  
Note AP-HP DSR/96-05 du 3/01/96 (enquête sociale) ;  
Note AP-HP DSR/96-504 du 19/08/96 (gestion d'un certificat parvenu hors délai) ;  
Note AP-HP PHS/25-97 du 01/12/97 (réglementation de l'arrêt parvenu hors délai) ;  
Note AP-HP PHS/25-98 du 12/10/98 (contre-visite médicale) ;  
Note AP-HP DSR/JPB/2000-27 du 9/10/00 (gestion d'un nouvel arrêt et/ou prolongation) ;  
Note AP-HP PHS/JPB/08-2001 du 20 février 2001(nouveau formulaire d'arrêt de travail) ;  
Note AP-HP PHS/JPB/06-2003 du 12/02/03 (rappel sur le contrôle médical des arrêts) ;  
Note AP-HP D.2003-3288 du 3/12/03 (rappel de la procédure de radiation des cadres pour abandon de poste).

### **Bénéficiaires**

Les agents titulaires, stagiaires et contractuels de droit public.

---

## **ABSENCES POUR CONGES DE MALADIE**

---

### **A) - Envoi du certificat médical (arrêt initial ou prolongation)**

"Pour obtenir un congé de maladie ou le renouvellement du congé initialement accordé, le fonctionnaire doit dans un délai de quarante-huit heures faire parvenir à l'autorité administrative un certificat émanant d'un médecin, d'un chirurgien-dentiste ou d'une sage-femme" (article 15 (1<sup>er</sup> alinéa) du décret n° 88.386 du 19 avril 1988 relatif aux conditions d'aptitude physique et aux congés de maladie des agents de la fonction publique hospitalière).

En cas d'arrêt de travail, **l'agent doit faire parvenir au bureau de la gestion du personnel (Direction des ressources humaines) dans un délai de 48 heures suivant le début de l'absence, le volet n° 3 du certificat médical ou de la prolongation ; le cachet de "La Poste" faisant foi\*** (\*article 16 de la loi n° 2000-321 du 12 avril 2000 relative aux droits des citoyens dans leurs relations avec les administrations).

Toute absence non justifiée dans le délai de 48 heures entraîne la suspension de la rémunération et la mise en oeuvre de la procédure d'absence irrégulière.

Dans le cas d'un **certificat médical envoyé hors délai**, les journées d'absence avant réception du certificat sont **obligatoirement décomptées** en absence irrégulière. Le retard dans la transmission du certificat médical s'il n'est pas dûment justifié par l'agent autorise l'administration à en tirer toutes les conséquences de droit, compte tenu de l'ensemble des éléments contenus dans le dossier de l'agent.

**Dès réception du certificat**, il convient de placer l'agent en congé de maladie ouvrant droit à une rémunération statutaire. Ces règles s'appliquent également aux agents contractuels lorsque les congés de maladie sont pris en charge par l'A.P.-H.P.

#### **Remarques :**

Un dimanche (ou un jour férié) est décompté du délai de 48 heures (envoi du certificat).

Il est souhaitable que les établissements encouragent les agents à prévenir dès que possible les supérieurs hiérarchiques de la durée de leur absence.

Aucun arrêt de travail ne saurait être rétroactif.

Un certificat médical constitue une justification valable de l'absence. Il est recevable quelle que soit sa durée (minimum 1 jour).

### **B) - Droits statutaires**

#### **a) agent titulaire ou stagiaire**

**intégralité du traitement pendant une durée de 3 mois, puis réduction de moitié pendant les 9 mois suivants.** Le fonctionnaire conserve, en outre, ses droits à la totalité du supplément familial de traitement et de l'indemnité de résidence.

### **IMPORTANT**

Au-delà des 3 mois de congé de maladie ordinaire à plein traitement, l'agent de l'AP-HP ayant **3 enfants à charge bénéficie des 2/3 de son traitement** (indemnité de coordination).

**A l'expiration des 12 mois d'arrêts consécutifs**, en cas d'inaptitude à la reprise, **l'agent titulaire ou stagiaire qui a épuisé ses droits à une rémunération statutaire, est placé en disponibilité d'office pour raisons de santé**. Durant cette période, il perçoit au titre du régime de coordination de sécurité sociale, la **moitié (ou les 2/3 si l'agent a 3 enfants ou plus à charge) du traitement de base et de l'indemnité de résidence** versée par le site d'affectation (article 4 du décret n° 60.58 du 11 janvier 1960).

### **b) agent contractuel de droit public**

**- après 4 mois de service :**

plein traitement : 1 mois

demi traitement : 1 mois

**- à partir de 2 ans de service :**

plein traitement : 2 mois

demi traitement : 2 mois

**- à partir de 3 ans de service :**

plein traitement : 3 mois

demi traitement : 3 mois

**- à l'expiration des droits à traitement au cours du contrat**, en cas d'inaptitude à la reprise, l'agent percevra des indemnités journalières servies par la C.P.A.M. dont relève l'agent, au titre du régime général de la sécurité sociale.

### **IMPORTANT**

L'agent ne peut prétendre à aucun congé **au-delà du terme fixé par le contrat à durée déterminée**.

### **C) - Congés de maladie et repos hebdomadaires (R.H.)**

a - Arrêt de travail initial et nouvel arrêt :

Lorsqu'un arrêt de travail est prescrit du lundi au vendredi inclus et qu'un **nouvel arrêt** concerne la semaine suivante ( du lundi au vendredi inclus), **les R.H. situés entre ces deux périodes de congés ordinaires de maladie, sont pris en compte comme tels**.

En aucun cas, ils ne doivent être comptabilisés au titre de la maladie ou de l'absence irrégulière.

---

## **ABSENCES POUR CONGES DE MALADIE**

---

### **b - Arrêt de travail initial et prolongation :**

Lorsqu'un arrêt de travail prescrit du lundi au vendredi inclus est suivi d'une **prolongation** d'arrêt pour la semaine suivante (du lundi au vendredi inclus), **les R.H. situés initialement entre ces deux périodes d'arrêts sont pris en compte au titre de la maladie.**

Le terme "**prolongation**" correspond à une continuation et ne peut être entrecoupé d'aucune sorte de congé.

### **c - Arrêt de travail prescrit en cours de journée ou en fin de journée :**

Lorsqu'un arrêt de travail est prescrit au cours de la journée d'exercice des fonctions, ou lorsque le médecin traitant établit un certificat à la fin de la journée de travail d'un agent, il convient de prendre en compte l'arrêt de travail à compter du lendemain.

**L'agent doit reprendre ses fonctions, le lendemain de la fin de l'arrêt de travail prescrit par le médecin traitant.**

### **Remarques :**

Pour des raisons de service, la direction de l'établissement est en droit de demander à un agent dont l'arrêt de maladie a pris fin, de reprendre aussitôt, même si le planning prévoyait un ou plusieurs R.H.. Celui-ci ou ceux-ci sont alors reportés à une date ultérieure.

## **D) - Congé de maladie et congé annuel**

Un arrêt de maladie peut interrompre le congé annuel.

Toutefois, si un agent est placé en congé de maladie au-delà du 31 décembre de l'année en cours, le solde de ses congés annuels non pris est perdu, sauf s'il a sollicité au préalable auprès de la direction des ressources humaines de l'établissement un report sur l'année suivante, à titre exceptionnel.

Le fonctionnaire **reconnu inapte définitivement à l'exercice de ses fonctions après un congé de maladie statutaire** est admis à la retraite pour raisons de santé (réformé). Dans ce cas, il ne peut être reconnu apte à la reprise du travail et **il perd donc le bénéfice de ses congés annuels. La réglementation ne permet aucune indemnisation.**

## **E) - Contrôle de l'arrêt de maladie**

"Les fonctionnaires bénéficiaires d'un congé de maladie doivent se soumettre au contrôle exercé par l'autorité ayant pouvoir de nomination. Cette dernière peut faire procéder à tout moment à la contre-visite de l'intéressé par un médecin agréé ; le fonctionnaire doit se soumettre, sous peine d'interruption de sa rémunération, à cette contre-visite. Le comité médical compétent peut être saisi par l'administration ou par l'intéressé des conclusions du médecin agréé" (2<sup>ème</sup> et 3<sup>ème</sup> alinéas de l'article 15 du décret n° 88.386 du 19 avril 1988 relatif aux conditions d'aptitude physique et aux congés de maladie des agents de la fonction publique hospitalière).

---

## **ABSENCES POUR CONGES DE MALADIE**

---

Les agents stagiaires ou contractuels de droit public de la fonction publique hospitalière, en position d'activité relèvent également de ces dispositions.

Le contrôle médical dit contre-visite, est à l'initiative de la direction locale. Il a pour objet de vérifier si l'arrêt de maladie est médicalement justifié. Il ne peut être fait que par un médecin agréé. Aucun autre type de contrôle n'est prévu par la réglementation (note PHS/JPB/06-2003 du 12.02.03).

La réponse à la question écrite n° 11485 du 16 mars 1998 (A.N. du 21.12.98) traitant des sorties libres prescrites aux agents en congés de maladie (F.P.H.), indique que le certificat constitue en tant que tel une justification valable de l'absence du fonctionnaire sans qu'il soit fait référence à une quelconque notion d'heures de sorties autorisées.

Seule la volonté non équivoque de l'agent de se soustraire à une contre-visite peut entraîner la suspension de sa rémunération (C.E., 23/12/94, Mr Blon, n° 133017).

### **Convocation à la consultation du médecin agréé :**

Par courrier (la L.R.A.R. n'est pas obligatoire mais fortement recommandée), une convocation est adressée à l'agent, l'invitant à se présenter à la consultation du médecin agréé. La convocation comporte les coordonnées du service gestionnaire, celles du médecin agréé, ainsi que les données précises du rendez-vous (date et heure). L'agent est obligé de s'y rendre. Il devra présenter le volet 1 du certificat.

### **Report de la date de la contre-visite :**

L'agent qui ne peut se présenter à la contre-visite, doit immédiatement contacter la direction des ressources humaines. Il appartient alors au directeur des ressources humaines d'apprécier en fonction des circonstances évoquées, si la date de la contre-visite peut être modifiée.

### **Contre-visite médicale au domicile de l'agent :**

Lorsque l'état de santé ne permet pas à l'agent de se déplacer, la contre-visite peut également s'effectuer à domicile. Il appartient donc impérativement à l'agent de compléter les renseignements relatifs à l'adresse (bâtiment, code d'accès, étage, porte...).

### **Conséquences du refus de l'agent de se soumettre au contrôle médical :**

Dès lors que la visite de contrôle au domicile de l'agent ou sur convocation n'a pu avoir lieu en l'absence ou en raison du refus de l'intéressé, celui-ci doit être mis en demeure par l'hôpital (L.R.A.R.) de justifier cette absence ou ce refus d'accepter la contre-visite suivant des modalités compatibles avec son état de santé. Si l'agent ne satisfait pas à cette obligation, l'administration de l'hôpital interrompt le versement de sa rémunération jusqu'à ce qu'il obtempère.

---

## ABSENCES POUR CONGES DE MALADIE

---

Après une ou plusieurs mises en demeure infructueuses tendant à faire accepter le contrôle par l'agent, celui-ci perd le bénéfice du congé de maladie et se trouve être en situation d'absence irrégulière. Dès lors, une procédure d'abandon de poste peut être engagée à l'encontre de l'agent récalcitrant afin que puisse être prononcée sa radiation des cadres (cf note DPRS D.2003-3288)

### **La contre-visite médicale :**

La contre-visite médicale permet à l'autorité administrative d'être informée des conclusions du médecin agréé sur la justification médicale du congé de maladie présenté (ou du congé pour accident du travail ou pour maladie contractée dans l'exercice des fonctions).

La contre-visite médicale est effectuée par le médecin de contrôle (médecin agréé) au cours du congé prescrit par le médecin traitant. Lors du contrôle médical, le médecin apprécie si l'arrêt est justifié au jour de la consultation. Il n'y a pas d'effet rétroactif à la date de la contre-visite médicale (C.E., 16/11/92, Ministère Economie Finances et privatisations).

### **Conséquences de l'avis du médecin agréé :**

Si le médecin de contrôle estime que l'arrêt n'est pas médicalement justifié, il doit inviter l'agent à se présenter à la direction des ressources humaines dans les meilleurs délais :

- Le versement du traitement ne peut être interrompu qu'à compter du jour où le médecin a constaté que l'arrêt de travail n'était pas justifié et a fixé la date de reprise de travail (CE, 21 octobre 1994, Deborne, Dr. Adm. 1994, comm. 636).

- La retenue sur traitement ne peut être effectuée qu'à compter du début de l'absence irrégulière de l'agent, c'est à dire du jour où la contre-expertise médicale a été effectuée (CE, 30 déc. 2002, n°224721, Ajolet) .

En cas de contestation d'ordre médical (article 15 du décret du 19/4/88), la saisine du comité médical n'est pas suspensive, en conséquence de quoi l'établissement peut mettre l'agent en demeure de reprendre ses fonctions (L.R.A.R.).

**Le directeur des ressources humaines de l'établissement est fondé à interrompre le versement du traitement à compter de la date à laquelle l'agent aurait dû reprendre le travail, après en avoir avisé l'intéressé (L.R.A.R.).**

Toutefois, la suspension du traitement n'implique pas nécessairement l'engagement d'une procédure d'abandon de poste. L'administration ne peut en effet recourir à celle-ci que si l'agent a manifesté sa volonté de rompre tout lien avec l'administration. (**Très important** : concernant l'abandon de poste, la note DPRS D.2003-3288 fixe les principes à respecter formellement).

Remarque : L'agent, de sa propre initiative, peut consulter un médecin agréé.

### **F) - Prescription d'un repos hors du domicile habituel**

L'agent en congé pour raisons de santé doit informer son administration de tout changement d'adresse, même temporaire. Aussi, lorsque le médecin traitant prescrit un arrêt avec séjour hors du domicile habituel, l'agent devra toujours préciser les coordonnées exactes de l'adresse afin de permettre à l'administration de le convoquer, le cas échéant, pour un contrôle médical.

### **G) - Compétences du comité médical**

Le comité médical est uniquement composé de médecins agréés. Il peut être saisi par l'administration ou l'intéressé.

Le comité médical apprécie l'état de santé de l'agent d'après les documents médicaux (ordonnance, compte rendu, radio, etc).

Il donne son avis sur les contestations d'ordre médical relatives à l'aptitude aux fonctions, la prolongation des congés de maladie au-delà de 6 mois consécutifs, l'octroi et le renouvellement des congés de longue durée ou de longue maladie (titulaire et stagiaire), de grave maladie (contractuel), la mise en disponibilité d'office pour raisons de santé et son renouvellement, le reclassement dans un autre emploi à la suite d'une modification de l'état physique du fonctionnaire.

### **Remarques :**

Avant la fin des 3 mois consécutifs d'arrêts de maladie, il est demandé aux gestionnaires de transmettre les informations relatives à la situation de l'agent au comité médical de l'AP-HP.

En effet, la saisine tardive du comité, entraîne des difficultés de remboursement pour les agents des compléments de salaires versés par leurs mutuelles durant la période de demi - traitement.

### **INFORMATION**

**Après 12 mois d'arrêts consécutifs**, il convient de faire procéder à une visite auprès du médecin du travail, en vue d'une éventuelle reprise, ou d'une adaptation du poste de travail.

### **H) - Aptitude à la reprise**

Après une absence pour cause de maladie non professionnelle de 21 jours, un agent ne peut reprendre son poste de travail qu'après un examen par le médecin du travail (article R. 242-18 du Code du travail). Cette disposition concerne également les hospitalisations. Le médecin du travail apprécie l'aptitude de l'agent au poste de travail proposé par la direction. Il peut émettre un avis sur la nécessité d'un aménagement du poste ou d'une réadaptation.

L'examen doit avoir lieu lors de la reprise ou au plus tard dans un délai de huit jours. Cependant, dans la mesure du possible, il est souhaitable que cet examen ait lieu **avant** la reprise de travail.

### I) - Avis d'inaptitude définitive aux fonctions

L'avis d'inaptitude définitive à la reprise émis par le médecin du travail, doit être confirmé par le médecin agréé.

En effet, seul le **médecin agréé** est compétent pour émettre un avis d'inaptitude définitive aux fonctions.

Après épuisement des droits à congés statutaires, l'agent **titulaire** qui ne peut reprendre son travail est :

- soit placé en disponibilité d'office pour raison de santé (avec indemnisation par le site, au titre du régime de coordination : décret n° 60.58 du 11/01/60) ; dans cette position, l'agent n'acquiert ni de droit à la retraite, ni de droit à l'avancement.

- soit reclassé à sa demande dans un autre emploi (avis du comité médical) ;

- soit mis en retraite pour raisons de santé, dès lors que l'inaptitude définitive a été reconnue par la commission de réforme, sous réserve de l'accord de la Caisse Nationale des Retraites des Agents des Collectivités Locales (C.N.R.A.C.L.).

Après épuisement de ses droits à congés statutaires, l'agent **stagiaire** qui ne peut reprendre son travail est licencié et affilié à titre rétroactif au régime général de la sécurité sociale en ce qui concerne l'assurance vieillesse (stagiaires invalides). Les prestations en espèces de l'assurance invalidité lui seront versées par l'établissement qui en obtiendra le remboursement auprès de la Caisse Nationale des Retraites des Agents des Collectivités Locales (C.N.R.A.C.L.).

Après épuisement de ses droits à congés statutaires, l'agent **contractuel de droit public** qui ne peut reprendre son travail est licencié. Sa situation est examinée par le régime général de la sécurité sociale.

### IMPORTANT

**L'agent contractuel de droit public licencié pour inaptitude physique perçoit une indemnité de licenciement.**



## **II - Congé de longue maladie - Congé de grave maladie (contractuel)**

### **Textes législatifs et réglementaires :**

Loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 notamment art 41 (3°) et art. 46 (5° alinéa) ;  
Décret n°88-386 du 19/04/88 (congés de maladie et aptitude physique F.P.H.) ;  
Décret n° 91.155 du 6/2/91 modifié (article 11) (contractuels) ;  
Arrêté du 14/03/86 (liste des affections ouvrant droit à C.L.M.) ;  
Lettre-circulaire DH/8D n° 1026 du 20/06/86.

### **Bénéficiaires :**

L'agent **titulaire ou stagiaire** en position d'activité rémunérée, peut être reconnu en congé de longue maladie.

Après 3 ans de services effectifs continus au sein de l'AP-HP, l'agent **contractuel de droit public** peut bénéficier d'un congé de grave maladie.

### **A) - Définition**

La liste des affections ouvrant droit à un congé de longue maladie fait l'objet d'un arrêté publié au Journal Officiel.

### **B) - Procédure**

**Avant la fin des 3 mois consécutifs d'arrêts de maladie**, le comité médical doit être saisi par la D.R.H. L'agent doit faire parvenir une demande écrite à la D.R.H. accompagnée d'un certificat médical délivré par le médecin traitant, indiquant que l'agent est susceptible de bénéficier d'un congé de longue maladie.

Après étude du dossier par le spécialiste compétent, **le comité médical émet un avis. Cet avis donne lieu à une décision administrative prise par l'autorité ayant pouvoir de nomination.**

### **D) - Durée du congé de longue maladie (titulaire ou stagiaire)**

Le congé de longue maladie peut être **accordé ou renouvelé pour une période de 3 à 6 mois à la demande de l'intéressé**. La durée maximale du congé de longue maladie est de 3 ans (**1 an de plein traitement et 2 ans de demi traitement**).

Pour pouvoir bénéficier à **nouveau d'un congé de grave maladie**, l'agent doit **avoir repris son activité pendant au moins 1 an**.

### **D) - Durée du congé de grave maladie (contractuel de droit public)**

Après **3 ans de services effectifs de façon continue**, l'agent contractuel de droit public peut bénéficier d'un **congé de grave maladie**. Ce congé est accordé par le comité médical pour une période de **3 à 6 mois à la demande de l'intéressé**. La durée maximale du congé de grave maladie est de 3 ans (**1 an de plein traitement et 2 ans de demi-traitement**).

Pour pouvoir bénéficier à **nouveau** d'un **congé de grave maladie**, l'agent doit **avoir repris son activité pendant au moins 1 an**.

### **E) - Contrôles durant le congé de longue maladie ou de grave maladie**

L'agent doit se soumettre aux visites de contrôles assurées par le comité médical, sous peine de faire l'objet d'une **suspension de rémunération**. Le temps pendant lequel la rémunération est suspendue est comptabilisé au titre du congé longue maladie accordé par période de 3 à 6 mois.

Sauf s'il s'agit d'une activité ordonnée et contrôlée médicalement au titre de la réadaptation sociale, l'agent a l'**interdiction d'accomplir un travail rémunéré** durant un congé de longue maladie. Aussi, l'administration vérifie que l'agent n'exerce aucune activité interdite ; au cas où ce contrôle révèle que l'agent exerce une activité non autorisée, la rémunération est suspendue. Si l'infraction constatée date de plus d'un mois, l'administration peut exiger le remboursement des traitements perçus indûment.

L'agent en congé de longue maladie, disposant d'un **logement dans le site**, peut être invité par le directeur à libérer son appartement afin de permettre à la direction d'assurer le bon fonctionnement du service (*article 26 (5ème alinéa) du décret du 19/04/88 modifié*).

### **F) - Reprise**

#### **INFORMATION**

**Après 12 mois d'arrêts consécutifs** (durant un congé de longue maladie ou de grave maladie), il convient de faire procéder à une visite auprès du médecin du travail, en vue d'une éventuelle reprise, ou une adaptation du poste de travail.

Le comité médical peut suggérer la reprise sur un poste aménagé. Avant sa reprise effective, l'agent doit recueillir l'avis d'aptitude au poste délivré par le médecin du travail.

### **G) - Reprise à mi-temps thérapeutique (article 41-1 de la loi du 9/01/86)**

L'**agent titulaire ou stagiaire** peut reprendre à mi-temps thérapeutique après avis favorable du comité médical. **Le mi-temps thérapeutique est accordé par période de 3 mois**, renouvelable dans la limite d'un an par affection ayant ouvert droit au congé longue maladie :

- soit parce que la reprise des fonctions à mi-temps est reconnue comme étant de nature à favoriser l'amélioration de l'état de santé de l'intéressé ;

---

## ABSENCES POUR CONGES MALADIE

---

- soit parce que l'intéressé doit faire l'objet d'une rééducation ou d'une réadaptation professionnelle pour retrouver un emploi compatible avec son état de santé.

Durant la période de mi-temps thérapeutique, l'intéressé perçoit l'intégralité de son traitement.

L'agent à temps partiel perçoit la rémunération afférente à sa quotité de travail.

### **Exemple :**

L'agent titulaire ou stagiaire exerçant à 80 %, effectue durant la période de mi-temps thérapeutique son activité réelle à 50 % du temps plein ; il continue de percevoir la rémunération correspondant à un temps partiel choisi à 80 %.

### **Observations :**

**Lors de la saisine du comité médical, il est important de préciser la quotité de travail effectuée par l'agent.** Le mi-temps thérapeutique ne peut pas être accordé à un agent titulaire ou stagiaire exerçant ses fonctions à 50 % du temps plein (l'article 9 de la loi n° 86.33 du 9/1/86 précise que seuls les agents contractuels de droit public peuvent occuper des emplois à temps non complets d'une durée inférieure au mi-temps). En conséquence, il est souhaitable que l'agent sollicite, durant cette période de mi-temps, sa reprise à plein temps.

## **IMPORTANT**

Les services accomplis par un **agent stagiaire** bénéficiant d'un mi-temps thérapeutique, **doivent être comptés au titre du mi-temps**, pour la durée du stage d'un an préalable à la titularisation, car il s'agit d'une période d'évaluation. Il devra alors, effectuer un complément de stage.

**L'agent contractuel** de droit public **ne peut pas bénéficier du mi-temps thérapeutique** après un congé de grave maladie. Cependant, le médecin conseil de la sécurité sociale peut proposer une reprise à temps partiel pour raisons thérapeutiques pendant une durée définie, sous réserve de l'avis conforme du médecin du travail.

Durant cette période, l'agent percevra son traitement selon la quotité de travail réellement effectuée. Sur avis du médecin conseil, la caisse primaire d'assurance maladie (C.P.A.M.) peut lui allouer une indemnité en complément du traitement versé par le site (article L. 321-1 du Code de la sécurité sociale).

## **H) - Congé annuel ou congé de maladie durant le mi-temps thérapeutique**

Le mi-temps thérapeutique est accordé au titre de la pathologie ayant nécessité un congé de longue maladie.

---

## ABSENCES POUR CONGES MALADIE

---

**Le mi-temps thérapeutique ne modifie pas le droit à congé annuel ouvert.** Si l'agent désire prendre des congés annuels au cours de la période de mi-temps thérapeutique, ceux-ci s'imputent sur la période accordée sans la prolonger.

Lorsqu'un congé de maladie (accident du travail ou maladie contractée dans l'exercice des fonctions) intervient durant la période de mi-temps thérapeutique accordée, cette durée n'est pas prolongée.

### **I) - Inaptitude à la reprise à plein temps**

Lorsque l'agent ne peut plus bénéficier du régime du mi-temps thérapeutique alors que la reprise à plein temps s'avère délicate, le comité médical peut formuler une recommandation afin que l'agent reprenne ses fonctions à temps partiel. **Dans le cas où l'agent reprend effectivement à temps partiel, le traitement est versé selon la quotité de travail réellement effectuée.**

Ce dernier peut être également affecté dans un service moins pénible lorsque subsiste une incapacité permanente partielle.

### **J) - Congés annuels**

**Il ne peut pas y avoir de report de congés annuels d'une année sur l'autre** en cas de congé de longue maladie ou de grave maladie : l'agent dont l'aptitude à la reprise est prononcée avant le 31 décembre, peut prétendre au congé annuel **pour l'année considérée.**

L'agent **titulaire admis à la retraite pour raisons de santé** en raison de son inaptitude à la reprise de fonctions **ne peut prétendre à ses congés annuels, ni au paiement de ceux-ci.**

### **K) - Inaptitude définitive aux fonctions**

L'avis d'inaptitude définitive aux fonctions émis par le médecin du travail doit être confirmé par le médecin **agréé.**

L'agent **titulaire**, qui ne peut reprendre son service est soit reclassé à sa demande, soit mis en disponibilité d'office (maladie sécurité sociale avec indemnisation par le site), soit s'il est reconnu définitivement inapte, admis à la retraite, après avis de la commission de réforme, sous réserve de l'accord de la Caisse des Dépôts et Consignations.

### **IMPORTANT**

Durant la disponibilité d'office indemnisée par le site, l'agent n'acquiert ni de droit à la retraite, ni de droit à l'avancement.

---

## ABSENCES POUR CONGES MALADIE

---

L'agent **stagiaire**, qui ne peut reprendre son service est licencié, sauf s'il a la qualité de fonctionnaire dans un autre corps. Les stagiaires invalides peuvent bénéficier soit d'une pension, soit d'une rente d'invalidité. Ces pensions et rentes sont liquidées et payées par le site employeur, puis remboursées à celui-ci sur sa demande par la C.N.R.A.C.L..

Après épuisement de ses droits à congés statutaires, l'agent **contractuel de droit public** qui ne peut reprendre son travail est licencié. Sa situation est examinée par le régime général de la sécurité sociale.

### **IMPORTANT**

**L'agent contractuel de droit public licencié pour inaptitude physique perçoit une indemnité de licenciement.**

### **III - Congé de longue durée**

#### **Textes législatifs et réglementaires :**

Loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 notamment art 41 (4°) et art. 46 (5° alinéa);  
Loi n° 96-1093 du 16/12/96 (article 76)  
Décret n°88-386 du 19/04/88 ;  
Décret n° 91-155 du 6/02/91 modifié ;  
Lettre-circulaire DH/FH1 n° 5387 du 6 mars 1996.

#### **Bénéficiaires :**

**Les agents titulaires et stagiaires.**

#### **A) - Maladies ouvrant droit au congé de longue durée**

Tuberculose, maladie mentale, affection cancéreuse, poliomyélite, déficit immunitaire grave et acquis.

#### **B) - Organisme compétent**

Le comité médical saisi par l'intéressé ou l'employeur émet un avis. La décision administrative appartient au directeur.

En cas de contestation de l'avis par le directeur ou par l'agent, l'avis du comité médical est soumis pour avis au comité médical supérieur.

#### **C) - Procédure**

**Avant la fin des 3 mois consécutifs d'arrêts de maladie**, le comité médical doit être saisi par la D.R.H. L'agent doit faire parvenir une demande écrite à la D.R.H. accompagnée d'un certificat médical délivré par le médecin traitant, indiquant que l'agent est susceptible de bénéficier d'un congé de longue durée.

Après étude du dossier par le spécialiste compétent, **le comité médical émet un avis**. Cet avis est transmis à la D.R.H. du site qui prend une décision administrative et en informe l'intéressé en lui précisant ses droits en matière de recours.

Le congé de longue durée ne peut être inférieur à **3 mois**, il est accordé et renouvelé par périodes maximales de 6 mois. **Le congé de longue durée ne peut excéder 5 ans, par affection.**

Toutefois, s'il fait suite à **une maladie contractée dans l'exercice de ses fonctions**, la durée peut être de **8 ans** (5 ans à plein traitement et 3 ans à demi traitement).

#### **Remarques :**

L'agent en congé de longue durée peut être remplacé dans son emploi.

---

## ABSENCES POUR CONGES MALADIE

---

**Un agent à temps partiel ne retrouve ses droits à temps plein qu'à l'issue de la période à temps partiel.**

Le Conseil d'État a jugé que l'avis émis par le comité médical sur l'imputabilité au service d'une maladie ayant entraîné un congé de longue durée, lie l'Administration (C.E., 14/06/95, Lemarquis n° 143428).

**Lorsque l'agent souffre de 2 affections se rapportant au même groupe d'affections, il ne peut prétendre qu'à un congé de longue durée d'une période de 5 ans ou de 8 ans si une des maladies est imputable au service.**

### **D) - Contrôles durant le congé de longue durée**

L'agent doit se soumettre aux visites de contrôle assurées par le comité médical, sous peine de faire l'objet d'une **suspension de rémunération**. Le temps pendant lequel la rémunération est suspendue est comptabilisé au titre du congé de longue durée accordé par période de 3 à 6 mois.

A l'expiration de chaque période de congé et à l'occasion de chaque demande de renouvellement, l'intéressé doit **produire toutes les justifications prévues**.

**Le refus répété et injustifié de s'y soumettre peut entraîner, en cas de rechute, la perte du bénéfice du congé de longue durée.**

Sauf s'il s'agit d'une activité ordonnée et contrôlée médicalement au titre de la réadaptation sociale, l'agent a l'interdiction d'accomplir un travail rémunéré durant un congé de longue durée. Aussi, **l'administration vérifie que l'agent n'exerce aucune activité interdite** ; au cas où ce contrôle révèle que l'agent exerce aucune activité non autorisée, la rémunération est suspendue. Si l'infraction constatée date de plus d'un mois, **l'administration peut exiger le remboursement des traitements versés**.

L'agent en congé de longue durée, disposant d'un **logement dans le site**, peut être invité par le directeur à doit libérer son appartement afin de permettre à la direction d'assurer le bon fonctionnement du service (*article 26 (5ème alinéa) du décret du 19/04/88 modifié*).

### **E) - Aptitude à la reprise**

**Après 12 mois d'arrêts consécutifs** (durant un congé de longue durée), il convient de faire procéder à une visite auprès du médecin du travail, en vue d'une éventuelle reprise, voir une adaptation du poste de travail.

Le comité médical doit être saisi avant l'expiration du congé de longue durée et donner son avis sur la réintégration. L'agent peut être réintégré en surnombre .

Le comité médical peut suggérer la reprise sur un poste aménagé. Avant sa reprise effective, l'agent doit recueillir l'avis d'aptitude au poste délivré par le médecin du travail.

### **F) - Reprise à mi-temps thérapeutique (article 41-1 de la loi du 9/01/86)**

L'agent titulaire ou stagiaire peut reprendre à mi-temps thérapeutique sur avis favorable du comité médical. **Le mi-temps thérapeutique est accordé par période de 3 mois**, renouvelable dans la limite d'un an par affection ayant ouvert droit au congé longue durée :

- soit parce que la reprise des fonctions à mi-temps est reconnue comme étant de nature à favoriser l'amélioration de l'état de santé de l'intéressé ;
- soit parce que l'intéressé doit faire l'objet d'une rééducation ou d'une réadaptation professionnelle pour retrouver un emploi compatible avec son état de santé.

Durant la période de mi-temps thérapeutique, l'intéressé perçoit l'intégralité de son traitement.

L'agent à temps partiel perçoit la rémunération afférente à sa quotité de travail.

#### **Exemple**

L'agent titulaire ou stagiaire exerçant à 80 %, effectue durant la période de mi-temps thérapeutique son activité réelle à 50 % du temps plein ; il continue de percevoir la rémunération correspondant à un temps partiel choisi à 80 %.

#### **Observations :**

**Lors de la saisine du comité médical, il est important de préciser la quotité de travail effectuée par l'agent.** Le mi-temps thérapeutique ne peut pas être accordé à un agent titulaire ou stagiaire exerçant ses fonctions à 50 % du temps plein (l'article 9 de la loi du 9/1/86 précise que seuls les agents contractuels de droit public peuvent occuper des emplois à temps non complets d'une durée inférieure au mi-temps). En conséquence, il est souhaitable que l'agent, sollicite, durant cette période de mi-temps, sa reprise à plein temps.

#### **IMPORTANT**

Les services accomplis par un **agent stagiaire** bénéficiant d'un mi-temps thérapeutique, **doivent être comptés au titre du mi-temps**, pour la durée du stage d'un an préalable à la titularisation, car il s'agit d'une période d'évaluation. Il devra alors effectuer un complément de stage.

### **G) - Congé annuel ou congé de maladie durant le mi-temps thérapeutique**

Le mi-temps thérapeutique est accordé au titre de la pathologie ayant nécessité un congé de longue **durée**.

**Le mi-temps thérapeutique ne modifie pas le droit à congé annuel ouvert.** Si l'agent désire prendre des **congés annuels au cours de la période de mi-temps thérapeutique, ceux-ci s'imputent sur la période accordée sans la prolonger.**



---

## ABSENCES POUR CONGES MALADIE

---

Lorsqu'un congé de maladie (accident du travail ou maladie contractée dans l'exercice des fonctions) intervient durant la période de mi-temps thérapeutique accordée, cette durée n'est pas prolongée.

### **H) - Inaptitude à la reprise à plein temps**

Lorsque l'agent ne peut plus bénéficier du régime du mi-temps thérapeutique alors que la reprise à temps plein s'avère délicate, le comité médical peut formuler une recommandation afin que l'agent reprenne ses fonctions à temps partiel. **Dans ce cas où l'agent reprend effectivement à temps partiel, le traitement est versé selon la quotité de travail réellement effectuée.**

Ce dernier peut également être affecté dans un service moins pénible lorsque subsiste une incapacité permanente partielle.

### **I) - Congés annuels**

Il ne peut y avoir de report de congés annuels d'une année sur l'autre en cas de congés de longue durée.

L'agent en congé de longue durée du 1er janvier au 31 décembre n'a droit à aucun congé annuel au titre de cette année. Cependant s'il reprend en cours d'année il peut prétendre au congé annuel pour l'année considérée.

L'agent titulaire admis à la retraite pour raisons de santé en raison de son inaptitude à la reprise de fonctions ne peut prétendre à ses congés annuels, ni au paiement de ceux-ci.

### **J) - Inaptitude définitive aux fonctions**

L'avis d'inaptitude définitive aux fonctions émis par le médecin du travail doit être confirmé par le médecin **agréé**.

### **Remarques :**

L'agent **titulaire**, qui ne peut reprendre son service est soit reclassé à sa demande, soit mis en disponibilité d'office\* (maladie sécurité sociale avec indemnisation par le site), soit s'il est reconnu définitivement inapte, admis à la retraite, après avis de la commission de réforme, sous réserve de l'accord de la Caisse des Dépôts et Consignations.

Durant la disponibilité d'office, l'agent n'acquiert pas ni de droit à la retraite, ni de droit à l'avancement.

L'agent **stagiaire**, qui ne peut reprendre son service est licencié, sauf s'il a la qualité de fonctionnaire dans un autre corps. Les stagiaires invalides peuvent bénéficier soit d'une pension, soit d'une rente d'invalidité. Ces pensions et rentes sont liquidées et payées par le site employeur, puis remboursées à celui-ci sur sa demande par la C.N.R.A.C.L..

# **CHAPITRE 5**

## **ABSENCES POUR ACCIDENTS DE SERVICE ou DU TRAVAIL**

I - Accident de service au travail ou sur le trajet (titulaire et stagiaire)

II - Accident du travail ou de trajet (contractuel de droit public)

III - Inscription de l'accident sur le registre des accidents bénins

IV - Gestion administrative du dossier

V - Avis médical et contre-visites durant le congé

VI - Décision administrative

VII - Droit statutaires

VIII - Aptitude à la reprise

IX - Reprise à mi-temps thérapeutique

X - Congé annuel ou congé de maladie durant le mi-temps thérapeutique

XI - Inaptitude temporaire à la reprise à temps plein

XII - Incapacité permanente partielle (I.P.P.)

XIII - Congés annuel - jours fériés

XIV - Inaptitude définitive aux fonctions

XV - Prise en charge des frais consécutifs à un A.T.

XVI - Décès suite à un accident de service ou du travail

### **Textes législatifs et réglementaires :**

Loi n°86-33 du 9/01/86 - art. 41 (2°) ;  
Décret n° 60.58 du 11/01/60 (régime de coordination);  
Décret n° 88-386 du 19/04/88 modifié ;  
Décret n° 91-155 du 6/02/91 modifié (contractuels) ;  
[Décret n° 99-323 du 27/04/99 \(cliquez sur ce lien\)](#) ;  
Arrêté interministériel du 25/09/57 ;  
Arrêté du 5/06/98 (commission de réforme FPH);  
Circulaire ministérielle n° 89-1711 du 30/01/89 ;  
Lettre-circulaire DH/8D n° 1026 du 20/06/86 ;  
Lettre-circulaire DH/FH1 n° 3860 du 4/12/95 ;  
Lettre-circulaire DHOS/P1/DSS n° 09730 du 28/11/01 (imputabilité A.T.)  
Lettre FP/3 n° 4117 du 15/05/84 ;  
Note AP-HP n° 91-337 du 10/06/91 (registre des A.T. bénins) ;  
Note AP-HP n° PHS/13-97 du 15/09/97 ;  
Note AP-HP n° PHS/25-97 DU 01/12/97 ;  
Note AP-HP n° PHS/JPB/CG/11-99 du 26/02/99 (gestion A.T. contractuels) ;  
Note AP-HP n° PHS/JPB/CG/99-09 du 10/03/99 (prise en charge des frais) ;  
Note AP-HP n° PHS/JPB/48-99 du 8/12/1999 ;  
[Note AP-HP n° PHS/JPB/CG/99-49 du 17/12/99 \(délai d'instruction A.T. contractuels\) \(cliquez sur ce lien\)](#) ;  
[Note AP-HP n° PHS/JPB/17-2002 du 9/04/02 \(Reprise d'un travail léger - agent contractuel\) \(cliquez sur ce lien\)](#) ;  
Note AP-HP n° PHS/JPB/08-2003 du 24/02/03 (Point sur la gestion et nouveaux imprimés) ;  
[Note JPB – D2006-248 du 12/01/2006 \(cliquez sur ce lien\)](#).

### **Bénéficiaires :**

Les agents titulaires, stagiaires et contractuels de droit public.

### **I - Accident de service (agent titulaire et stagiaire)**

#### Définition

Un fonctionnaire peut être victime d'un accident de service, survenu dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de ses fonctions (accident du travail ou de trajet).

L'accident de service ne doit pas se produire à une heure complètement anormale par rapport au commencement ou à la fin du travail. **Il incombe à la victime d'apporter les preuves nécessaires.**

Un accident dû à **une faute sans lien avec le service** ne peut être reconnu comme accident de service.

Est considéré comme accident de service (à l'occasion de l'exercice de ses fonctions), l'accident survenu **durant le trajet** de l'aller et du retour entre la résidence et le lieu de travail. La résidence doit avoir un caractère de stabilité. L'agent ne doit pas se détourner de son trajet habituel pour un motif personnel. Le trajet doit être direct.

Lorsqu'il est extérieur à l'établissement, le lieu de repas (restaurant, café, snack) doit présenter un caractère de **régularité** pour permettre la reconnaissance au titre d'un accident de service (à l'occasion de l'exercice de ses fonctions).

#### **La définition de l'accident de service prend en compte :**

- le lieu et heure de l'accident ;
- l'activité exercée au moment de l'accident ;
- le lien de causalité entre le trouble subi par l'agent et ses fonctions.

### **II - Accident du travail (agent contractuel de droit public)**

#### Définition

Selon l'article L. 411 du Code de la sécurité sociale : "**est considéré comme un accident du travail, quelle qu'en soit la cause, l'accident survenu par le fait ou à l'occasion du travail à toute personne salariée ou travaillant, à quelque titre ou en quelque lieu que ce soit, pour un ou plusieurs employeurs ou chefs de service**".

L'accident de **trajet** doit survenir au cours de l'aller et du retour entre la résidence et le lieu de travail. La résidence doit avoir un caractère de stabilité. Le trajet doit être direct. L'accident du travail ne doit pas se produire à une heure complètement anormale par rapport au début ou à la fin du travail. Il incombe à la victime d'apporter les preuves nécessaires.

La présomption d'imputabilité joue automatiquement si la victime apporte la preuve que l'accident est bien survenu au temps et au lieu de travail.

### **III - Inscription de l'accident sur le registre des accidents bénins**

Ce registre a reçu l'agrément de la Caisse régionale d'assurance maladie (C.R.A.M.) et a été validé par le CHSCT Central lors de sa séance du 22/11/90.

L'inscription des accidents de service ou du travail sur ce registre préserve systématiquement les droits de la victime (titulaire, stagiaire, contractuel de droit public, personnel non médical (PNM), personnel médical (PM) en cas de modification ultérieure de sa santé en lien direct avec l'accident.

Ce registre doit être accessible en permanence à tout le personnel quelles que soit la situation géographique et la période de travail à laquelle l'agent souhaite entreprendre la démarche d'inscription.

#### **IMPORTANT :**

Seuls les accidents n'entraînant aucun arrêt immédiat, et pas de prise en charge financière des frais médicaux doivent y être inscrits.

Cette procédure doit être recommandée pour les accidents à caractère bénin, car elle allège la gestion des dossiers tout en préservant les droits des victimes et ceux de l'institution. Il est inutile d'inscrire le même jour l'accident sur le registre et d'établir une déclaration d'accident (imprimé A. 572).

#### **REMARQUES :**

AT sans arrêt, ni soin : inscription registre AT bénins.

En cas d'aggravation, les éléments inscrits sont reproduits sur la déclaration d'accident du travail auprès de la D.R.H. (imprimé A.572).

AT avec arrêt et/ou soins : nécessité d'établir une déclaration de l'accident à la D.R.H. (imprimé A.572).

Les feuillets jaunes du registre doivent parvenir sans délai à la D.R.H. et les feuillets roses au médecin du travail. Le médecin du travail tient un état chronologique des accidents du travail.

Lorsque l'accident concerne un(e) salarié(e) d'une entreprise extérieure, l'inscription sur le registre vaut uniquement information pour la direction du site. Il appartient à la victime de déclarer l'accident à son employeur, selon les règles en vigueur, afin de préserver ses droits à réparation.

Lorsque l'accident concerne un(e) salarié(e) d'une entreprise de travail temporaire, l'inscription sur le registre engage le site utilisateur à établir une déclaration (imprimé Cerfa) destinée à l'entreprise de travail temporaire, puis à communiquer cette déclaration en L.R.A.R. au service chargé de la prévention à la C.R.A.M., ainsi qu'à l'inspecteur du travail.

Le 15 janvier de chaque année, il est indispensable d'adresser uniquement les feuillets jaunes concernant les A.T. assurés par les C.P.A.M. (étudiants, contrats aidés, contractuels de droit privé ...), classés par ordre chronologique, à la C.R.A.M.

---

## **ABSENCES POUR ACCIDENT DE SERVICE**

---

Le non-respect de cette disposition peut porter préjudice à la victime et à l'AP-HP. "GIPSIE A.T." édite chaque année la liste des personnes concernées par site.

### **IV - Gestion administrative du dossier**

Il est conseillé à un agent victime d'un accident de service, du travail ou de trajet nécessitant un arrêt de travail et/ou des soins d'effectuer sa **déclaration** au bureau de la gestion du personnel de la D.R.H. dans les 48 heures.

Toutefois, ce délai n'est pas opposable pour un agent titulaire ou stagiaire.

#### **Délivrance des triptyques :**

**La déclaration d'un accident qui nécessite un arrêt de travail et /ou des soins entraîne systématiquement la délivrance des triptyques.** Celle-ci ne constitue pas la reconnaissance de l'accident.

Afin de faciliter le traitement de la prise en charge administrative des dossiers par les gestionnaires, un **bordereau de suivi de gestion de reconnaissance de déclaration d'accident de service, du travail ou de trajet** (imprimé AP-HP A.578) a été créé. Il garantit les informations nécessaires à l'édition de la **décision administrative** par "GIPSIE A.T."

#### **A) Reconnaissance de l'imputabilité au service** (agent titulaire ou stagiaire)

Après enquête administrative, lorsque le **doute sur l'imputabilité au service** persiste, il convient de transmettre l'intégralité des documents relatifs à l'accident, au **secrétariat de la commission de réforme, avant de prendre toute décision administrative** .

L'agent est alors placé en **congé de maladie ordinaire** dans l'attente de la décision administrative.

#### **Remarques :**

Le lien entre l'accident et le service est établi si la lésion est jugée occasionnée de façon directe, certaine et déterminante par l'activité exercée.

La jurisprudence prévoit qu' "**un faisceau de présomptions graves, précises et concordantes permet d'établir le rapport de cause à effet entre les fonctions exercées et la maladie**" (C.E., 30 juin 1995, CDC c/ Bedez).

### EXEMPLES D'IMPUTABILITE :

Les circonstances de temps et de lieu permettent d'établir l'accident de service nonobstant l'avis contraire de la commission de réforme : ainsi, est reconnu imputable au service un lumbago dont les prodromes furent ressentis pendant le service. "Eu égard aux circonstances de temps et de lieu" le jugement rappelle que les douleurs vives ressenties pendant le service étayent l'accident de service malgré la fragilité dorsale de l'agent (CAA de Paris, Maison de retraite de Bray-sur-Seine, 9 mars 2000, n° 97PA01641).

Par contre l'imputabilité d'une rechute à l'accident initial de service ne se présume pas (TA de Paris, Marc C., 18 juin 1997, req. N° 9211767/5). De même, un malaise pendant le trajet est considéré comme un accident de service et permet de bénéficier d'une ATI (CAA de Lyon, Mlle Meli, 19 septembre 1997, n° 95LY01647) ainsi qu'une chute dans l'enceinte de l'administration au moment de la reprise du service (CE, n° 124622 du 30 juin 1995, M. Gervasoni).

Une chute à l'intérieur de sa propriété, nonobstant le fait qu'elle ait pu avoir lieu en allant prendre son service, ne saurait être un accident de service (CAA de Paris, AP-HP/Dame Bécassé, 26 janvier 1999, n° 96PA00999). L'autorisation d'absence pour participer à un tournoi sportif ne permet pas de qualifier l'accident survenu au cours dudit tournoi sportif, d'accident imputable au service et de ce fait, n'autorise pas une allocation temporaire d'invalidité (ATI) malgré l'avis favorable de la commission départementale de réforme (CAA de Marseille, M.Salel, 28 novembre 1998, n°96MA01975).

Le fait que l'accident survienne sur le lieu et pendant les heures de travail ne présume pas forcément de l'imputabilité au service ; l'accident ne doit, en effet, pas être dépourvu de tout lien avec le service.

Un accident de service (trajet) peut être reconnu à un agent en congé (RH, RS, RC, maladie, accident du travail (AT), maladie contractée dans l'exercice des fonctions (MCEF), maternité...) qui répond à une convocation de la direction.

### **B) Reconnaissance du caractère professionnel** (agent contractuel de droit public)

Depuis 1957, **l'AP-HP est autorisée à assumer la charge de la réparation totale des accidents du travail et des maladies professionnelles pour son personnel non titulaire** relevant du Livre IV du C.S.S.

Les caisses primaires d'assurance maladie n'interviennent pas dans cette gestion.

La notion de la **présomption d'imputabilité** s'applique aux accidents dont sont victimes les agents contractuels de droit public.

### **Important :**

Le directeur du site dispose d'un **délai d'instruction de 30 jours maximum** à compter de la **réception de la déclaration** pour statuer sur le caractère professionnel de l'accident. Dans le cadre d'une **enquête complémentaire**, ce délai peut être augmenté de **deux mois** à condition d'en avoir avisé préalablement la victime, ou ses ayants droits, en **L.R.A.R.**

Après enquête administrative, lorsque le **doute sur le caractère professionnel** d'un accident persiste, il convient de transmettre l'intégralité des pièces du dossier, au **chef du Département Prévention et Santé au Travail - Bureau 300-A, avant de prendre toute décision**. La "commission administrative" créée à cet effet émettra un avis compte tenu de la réglementation et de la jurisprudence de la Cour de cassation sociale.

L'agent est alors placé en **congé de maladie ordinaire** dans l'attente de la décision administrative, qui doit impérativement être prise dans le délai imparti et notifié à l'agent avec les voies et délais de recours.

### **V - Avis médical et contre-visites durant le congé**

(Voir Chapitre n° 6 - Fiche n° 1 (E) : contrôle des arrêts de maladie)

**L'agent doit se soumettre aux contre-visites médicales** sous peine de la suspension de sa rémunération. Au vu du certificat *médical*, le médecin **agréé** donne un avis sur les signes pathologiques en relation avec l'accident.

**Il n'y a pas d'effet rétroactif à la date de la contre-visite médicale** (C.E., 16/11/92, Ministère Economie Finances et privatisation).

Le médecin **agréé** émet un avis. La décision administrative relève de la compétence de la D.R.H.

### **VI - Décision administrative**

Dans tous les cas, la décision administrative appartient au directeur qui doit la notifier à l'intéressé, en lui indiquant les voies de recours (*recours gracieux* et *recours contentieux*).

### **Remarque :**

Pour les agents titulaires ou stagiaires, il appartient au Directeur de prendre une décision suite à l'avis émis par la Commission de réforme. L'administration n'est jamais liée par l'avis de la Commission de réforme.



### **VII - Droits statutaires**

a) L'agent **titulaire** peut être placé en congé pour accident de service jusqu'à la guérison complète, la consolidation de la blessure ou le décès.

b) L'agent **stagiaire** peut être placé en congé pour accident de service pendant **une durée limitée à cinq ans**.

Durant ce congé, l'agent titulaire et l'agent stagiaire perçoivent l'intégralité de leur traitement.

c) Durant son contrat, l'agent **contractuel de droit public** peut être placé, en congé pour accident de travail :

- **dès l'entrée en fonctions** : **plein traitement pendant 1 mois,**
- **après 1 an de service** : **plein traitement pendant 2 mois,**
- **après 3 ans de service** : **plein traitement pendant 3 mois.**

A l'expiration **de la période du plein traitement**, l'établissement verse à l'intéressé **80 % de son traitement** pendant toute la période d'incapacité de travail jusqu'à la guérison complète, la consolidation de la blessure ou le décès, après avis du médecin agréé.

En cas de prolongation ou de rechute (y compris au-delà des termes du contrat et sous réserve de l'avis du médecin agréé), **cette prise en charge ne donne pas lieu à la rédaction d'un avenant au contrat initial.**

### **VIII - Aptitude à la reprise**

#### **INFORMATION**

**Après 12 mois d'arrêts consécutifs** (durant un accident de service ou du travail), il convient de faire procéder à une visite auprès du médecin du travail, en vue d'une éventuelle reprise, voir une adaptation du poste de travail.

Après une absence pour accident du travail, l'agent est **obligatoirement** soumis à une visite auprès du service de médecine du travail (article R. 242-18 du Code du travail). Le médecin du travail se prononce sur l'aptitude à la reprise au poste de travail proposé par la D.R.H..

## **IX - Reprise à mi-temps thérapeutique**

L'autorisation d'exercer à mi-temps thérapeutique est subordonnée à l'avis du médecin **agrée** (période maximale de 6 mois renouvelable 1 fois par période d'arrêt) avant l'avis du médecin du travail :

- soit parce que la reprise des fonctions à mi-temps est reconnue comme étant de nature à favoriser l'amélioration de l'état de santé de l'intéressé ;
- soit parce que l'intéressé doit faire l'objet d'une rééducation ou d'une réadaptation professionnelle pour retrouver un emploi compatible avec son état de santé.

Durant la période de mi-temps thérapeutique, l'intéressé perçoit l'intégralité de son traitement.

L'agent à temps partiel perçoit la rémunération afférente à sa quotité de travail.

### **Observations :**

Le mi-temps thérapeutique ne peut pas être accordé à un agent titulaire ou stagiaire exerçant ses fonctions à 50 % du temps plein (l'article 9 de la loi n° 86.33 du 9 janvier 1986 précise que seuls les agents contractuels de droit public peuvent occuper des emplois à temps non complets d'une durée inférieure au mi-temps). En conséquence, il est souhaitable que l'agent sollicite, durant la période de mi-temps, sa reprise à temps plein.

### **Exemple :**

L'agent titulaire ou stagiaire exerçant à 80 %, effectue durant la période de mi-temps thérapeutique son activité réelle à 50 % du temps plein ; il continue de percevoir la rémunération correspondant à un temps partiel choisi à 80 %.

### **Remarques :**

Les services accomplis par un **agent stagiaire** bénéficiant d'un mi-temps thérapeutique, **doivent être comptés au titre du mi-temps**, pour la durée du stage d'un an préalable à la titularisation, car il s'agit d'une période d'évaluation. Il devra alors effectuer un complément de stage.

Pour un **agent contractuel de droit public**, la reprise d'un travail léger sur la base d'un mi-temps après un accident du travail, permet le maintien de la rémunération (Pour "GIPSIE Carrière" le code "MTC" (cliché "TP") correspond au "mi-temps thérapeutique contractuel").

## **X - Congé annuel ou congé de maladie durant le mi-temps thérapeutique**

Lorsqu'un agent souhaite prendre des congés annuels pendant la période de mi-temps thérapeutique, ceux-ci s'imputent sur la période accordée sans la prolonger. Il en est de même si un congé de maladie (ou une maladie contractée dans l'exercice des fonctions) intervient durant cette période.

### **XI - Inaptitude temporaire à la reprise à temps plein**

Lorsque l'agent ne peut plus bénéficier du régime du mi-temps thérapeutique et que la reprise à plein temps s'avère délicate, le médecin du travail (en accord avec le médecin agréé) peut formuler une recommandation afin que l'agent reprenne ses fonctions à temps partiel. **Dans le cas où l'agent reprend effectivement à temps partiel, le traitement est versé selon la quotité de travail réellement effectuée.**

Ce dernier peut également être affecté dans un service moins pénible lorsque subsiste une incapacité permanente partielle.

### **XII - Incapacité permanente partielle (I.P.P.)**

L'incapacité permanente partielle correspond à l'évaluation des séquelles subsistant après la consolidation de l'état médical de l'agent et réduisant sa validité.

Cette évaluation relève de la compétence du médecin **agréé** (médecin de contrôle).

En application d'un barème indicatif d'invalidité, le taux de l'I.P.P. peut ouvrir droit, selon la qualité de l'agent au versement d'une allocation temporaire d'invalidité, ou d'un capital ou d'une rente.

L'agent **titulaire** victime d'un accident de service dispose d'un délai d'un an, à compter de la date de consolidation pour faire une demande d'allocation temporaire d'invalidité (A.T.I.) en réparation forfaitaire.

L'agent **contractuel** dispose d'un délai de 2 ans pour présenter une demande d'indemnisation au titre de l'I.P.P. (capital = taux < à 10 %, ou rente = taux > à 10 %).

### **XIII - Congés annuels - Jours fériés**

L'agent placé en congé pour accident de service ou du travail, au-delà du 31 décembre de l'année en cours, doit solliciter au préalable auprès de la direction des ressources humaines de l'établissement, le report du solde de congé annuel non pris.

Les jours fériés qui surviennent pendant le congé pour accident de service ou du travail ne donnent lieu à aucune récupération.

L'agent en congé pour accident de service ou du travail du 1er janvier au 31 décembre n'a droit à aucun congé annuel au titre de cette année. S'il reprend en cours d'année il peut prétendre au congé annuel pour l'année considérée.

L'agent **titulaire** admis à la retraite pour raisons de santé en raison de son inaptitude définitive à la reprise des fonctions, ne peut prétendre à ses congés annuels, ni au paiement de ceux-ci.

#### **XIV - Inaptitude définitive aux fonctions**

L'avis d'inaptitude définitive aux fonctions émis par le médecin du travail doit être confirmé par le médecin **agréé**.

##### **Remarques :**

L'agent **titulaire**, qui ne peut reprendre son service est soit reclassé à sa demande, soit mis en disponibilité d'office (maladie sécurité sociale avec indemnisation par le site), soit s'il est reconnu définitivement inapte, admis à la retraite, après avis de la commission de réforme, sous réserve de l'accord de la Caisse des Dépôts et Consignations.

##### **- reclassement administratif (titulaire) :**

Après l'avis du médecin du travail, l'accord écrit de l'agent et l'accord du directeur pour l'affectation sur un poste budgétaire vacant, le dossier doit être transmis pour avis au Comité médical.

L'agent **stagiaire**, qui ne peut reprendre son service est licencié, sauf s'il a la qualité de fonctionnaire dans un autre corps. Les stagiaires invalides peuvent bénéficier soit d'une pension, soit d'une rente d'invalidité. Ces pensions et rentes sont liquidées et payées par le site employeur, puis remboursées à celui-ci sur sa demande par la C.N.R.A.C.L..

L'agent **contractuel de droit public**, qui ne peut reprendre son service est **licencié pour inaptitude physique**, et perçoit une **indemnité de licenciement**, versée par le site.

#### **XV - Prise en charge des frais consécutifs à un A.T.**

L'agent titulaire, stagiaire ou contractuel a droit à la prise en charge des frais directement entraînés par un accident de service ou du travail, même après sa cessation de fonctions (mise en retraite ou fin de contrat).

##### **IMPORTANT**

En cas de changement d'établissement, **la responsabilité de l'établissement d'origine ne s'éteint pas**. Le nouvel établissement peut solliciter le remboursement des traitements et des primes maintenus au fonctionnaire au titre de l'accident.

Cette disposition s'applique également en cas de détachement et d'intégration.

## **XVI - Décès suite à un accident de service ou du travail**

Lorsque l'accident de service ou de travail entraîne le décès d'un agent en activité, il doit être enregistré dans "GIPSIE A.T." pour le versement du capital décès.

### **IMPORTANT**

#### **Recouvrement des prestations servies aux agents victimes de préjudices corporels (R.P.V.P.C.)**

*(guide de traitement des dossiers de R.P.V.P.C. - Direction des affaires juridiques).*

Lorsqu'un agent de l'AP-HP a subi un préjudice corporel à la suite d'un accident de la route (accident de trajet ou accident de droit commun), d'une agression, d'un acte involontaire ou d'une chute impliquant la responsabilité d'un tiers, le site d'affectation est amené à servir à cet agent (ou à ses ayants droit) plusieurs prestations (traitements, frais médicaux, frais d'hospitalisation, capital décès pour ses héritiers éventuels, etc...).

Les dispositions de l'article 41-2 de la loi du 9 janvier 1986 permettent à l'AP-HP de recouvrer tout ou partie de ces prestations auprès du tiers responsable ou de son assureur. Lorsqu'un tel événement survient, la D.R.H. est amenée à liquider la créance de l'AP-HP en vue de son recouvrement total ou partiel. En conséquence, il lui appartient de réunir de façon minutieuse et exhaustive tous les éléments permettant de justifier la réclamation de l'AP-HP.

Le suivi de cette procédure est actuellement assuré par le  
**Cabinet AFCM - 57 rue de Villiers - BP 170 - 92204 Neuilly-sur-seine Cédex.**

# CHAPITRE 6

## **ABSENCES POUR MALADIES CONTRACTEES DANS L'EXERCICE DES FONCTIONS**

I - Définition

II - Obligations des intéressés

III - Gestion administrative du dossier

IV - Contrôle durant le congé

V - Droits statutaires *du congé*

VI - Aptitude à la reprise

VII - Reprise à mi-temps thérapeutique

VIII - Congé annuel ou congé de maladie durant le mi-temps thérapeutique

IX - Inaptitude temporaire à la reprise à temps plein

X - Incapacité permanente partielle (I.P.P.)

XI - Congé annuels - jours fériés

XII - Inaptitude définitive aux fonctions

XIII - Prise en charge des frais consécutifs à une M.C.E.F.

**Textes législatifs et réglementaires :**

Loi n° 86-33 du 9/01/86 (art. 41-2) ;  
Loi n° 93-121 du 27/01/97 ;  
Décret n° 60.58 du 11/01.60 (régime de coordination);  
Décrets n° 93-683 et 93-692 du 27/03/93 ;  
Décret n° 99.323 du 27/04/99 ;  
Arrêté du 25/09/57 (gestion A.T. et M.P. des contractuels);  
Arrêté du 05/06/98 ;  
Circulaire DSS/97 n° 194 du 17/03/97 ;  
Circulaire DSS/AT-MP/4B n° 99.316 du 01/06/99 ;  
Lettre-circulaire n° 1026 DH/8D du 20/06/86 ;  
Lettre FP/3 n° 4117 du 15/05/84 ;  
Note PHS/JPB/CG/11-99 du 26/02/99 (A.T. contractuels) ;  
Note PHS/JPB/CG/99.09 du 10/03/99 (frais A.T. et M.C.E.F.) ;  
Note PHS/DPL/33-99 du 19/08/99 ;  
Note AP-HP n° PHS/JPB/48-99 du 8/12/1999 ;  
Note AP-HP n° PHS/JPB/17-2002 du 9/04/02 (Reprise d'un travail léger - agent contractuel) ;  
Note AP-HP n° PHS/JPB/08-2003 du 24/02/03 (Point sur la gestion et nouveaux imprimés)

**Bénéficiaires :**

Les agents titulaires, stagiaires et contractuels de droit public.

## **I - Définition**

La constatation d'une "maladie contractée dans l'exercice des fonctions" (MCEF) nécessite un **lien de causalité entre la maladie et le service** (exposition habituelle à un risque). Cette notion regroupe :

### **- la maladie professionnelle :**

maladie, désignée dans un tableau du code de la sécurité sociale (article L.461-2), directement causée par le travail habituel de la victime (agent titulaire, stagiaire ou contractuel de droit public).

Une maladie professionnelle est la conséquence directe de l'exposition plus ou moins prolongée d'un travailleur à un risque physique, clinique ou biologique et résulte des conditions dans lesquelles il exerce son activité professionnelle.

### **- la maladie contractée en service :**

maladie non mentionnée dans un tableau, mais directement imputable à l'activité professionnelle habituelle de la victime (agent titulaire).

Cette reconnaissance n'ouvre pas droit à l'allocation temporaire d'invalidité.

## **II - Obligations des intéressés**

L'agent doit compléter la déclaration de la maladie contractée dans l'exercice des fonctions (imprimé "A.573") en collaboration avec le médecin du travail et le bureau du personnel. La preuve de l'origine professionnelle incombant à l'agent, il est conseillé qu'il effectue sa déclaration rapidement. En cas d'impossibilité, les ayants droit de la victime peuvent accomplir cette formalité.

La **déclaration** d'une maladie contractée dans l'exercice des fonctions nécessitant un arrêt de travail ou des soins médicaux, **entraîne systématiquement la délivrance du triptyque**. Celui-ci est uniquement valable pour le traitement consécutif à la maladie déclarée. En cas de non reconnaissance, le triptyque doit être restitué au bureau de la gestion de la D.R.H. du site d'affectation.

Le certificat médical initial (3 exemplaires) signé et daté par le médecin, dont les coordonnées doivent être identifiables, doit indiquer clairement le diagnostic de la maladie, la date à laquelle les premiers symptômes sont apparus et éventuellement le numéro du tableau de référence de la maladie professionnelle.

## **III - Gestion administrative du dossier**

En cas d'arrêt de travail présenté au titre de la maladie professionnelle ou contractée en service, et en attente de la décision administrative, l'agent est placé en "maladie ordinaire".

Le gestionnaire fait établir :

- un rapport ou une attestation par le Chef de service ou le supérieur hiérarchique précisant les dates et la nature du ou des postes occupés par l'agent et établissant l'existence d'une exposition habituelle au risque déclaré par l'agent ;



- un rapport d'enquête par le médecin du travail confirmant que l'agent a été exposé de manière habituelle au risque, qu'il est bien atteint de l'affection mentionnée sur le certificat médical initial (C.M.I.) et décrivant le ou les postes occupés pendant le délai de prise en charge.

**A - Reconnaissance de l'imputabilité au service (agent titulaire ou stagiaire) :**

Réglementairement, aucun délai d'instruction n'est opposable au fonctionnaire.

Les documents (déclaration (A.573), rapports, C.M.I., liste des affectations) sont transmis pour examen au médecin chef du service central de la médecine administrative et de contrôle. En cas de doute sur l'imputabilité, le dossier est transmis à la commission de réforme. L'avis émis par cette instance consultative entraîne une décision administrative prise par la D.R.H.

En cas de non-reconnaissance, la notification jointe à la décision administrative précise les voies de recours gracieux puis contentieux.

**B - Reconnaissance du caractère professionnel (agent contractuel) :**

Depuis 1957, l'AP-HP est autorisée à assumer la charge de la réparation totale des A.T. et M.P. pour son personnel non titulaire relevant du Livre IV du Code de la sécurité sociale (agents contractuels de droit public). Les caisses primaires d'assurance maladie n'interviennent pas.

Le délai d'instruction du dossier est de trois mois, à compter de la date à laquelle la D.R.H. du site a eu connaissance de la maladie (utilisation d'un "tampon dateur").

Les documents (déclaration (A.573), rapports, C.M.I., liste des affectations) sont transmis pour examen au médecin chef du service central de la médecine administrative et de contrôle. En cas de doute sur l'imputabilité, le dossier est transmis au comité médical. L'avis émis par ce comité entraîne une décision administrative prise par la D.R.H.

En cas de non-reconnaissance, la notification jointe à la décision administrative précise les voies de recours gracieux puis contentieux.

Le **comité régional de reconnaissance des maladies professionnelles** peut être saisi par la D.R.H., la victime ou ses ayants droits. Le médecin chef du service central de médecine administrative et de contrôle de l'AP-HP est compétent pour présenter ces dossiers devant ce comité régional.

Le comité régional est une structure d'expertise (avis sur le caractère professionnel de la maladie). Il entend obligatoirement le médecin du travail et peut entendre la victime. Son avis, s'impose au comité médical.

#### **IV - Contrôles durant le congé**

(Voir Chapitre n° 6 - Fiche n° 1 (E) : contrôle des arrêts de maladie)

**L'agent doit se soumettre aux contre-visites médicales** sous peine de faire l'objet d'une suspension de rémunération. Au vu du certificat, le médecin **agrée** donne un avis sur les signes pathologiques en relation avec la maladie déclarée. **Il n'y a pas d'effet rétroactif à la date de la contre visite médicale** (C.E., 16/11/92, Ministère Economie Finances et privatisation).

Le médecin **agrée** émet un avis. La décision administrative relève de la compétence de la direction des ressources humaines de l'établissement.

#### **V - Droits statutaires du congé**

**A)** L'agent **titulaire** peut être placé en congé pour maladie professionnelle ou en maladie contractée en service pendant toute la période d'incapacité de travail jusqu'à la guérison complète, la consolidation de la blessure ou le décès.

Durant ce congé, **l'agent titulaire et l'agent stagiaire perçoivent l'intégralité de leur traitement.**

##### **IMPORTANT**

**Le congé** pour maladie contractée dans l'exercice des fonctions **est limité à cinq années**, pour les **agents stagiaires**.

**B)** L'agent **contractuel de droit public** peut être placé en congé pour maladie professionnelle :

- **dès l'entrée en fonctions** : **plein traitement pendant 1 mois,**
- **après 1 an de service** : **plein traitement pendant 2 mois,**
- **après 3 ans de service** : **plein traitement pendant 3 mois.**

A l'**expiration de la période du plein traitement**, l'établissement verse à l'intéressé **80 % de son traitement** pendant toute la période d'incapacité de travail jusqu'à la guérison complète, la consolidation de la blessure ou le décès, après avis du médecin agréé.

En cas de prolongation ou de rechute (y compris au-delà des termes du contrat et sous réserve de l'avis du médecin **agrée**), **cette prise en charge ne donne pas lieu à la rédaction d'un avenant au contrat initial.**

## **VI - Aptitude à la reprise**

### **INFORMATION**

**Après 12 mois d'arrêts consécutifs** (durant une maladie contractée dans l'exercice des fonctions), il convient de faire procéder à une visite auprès du médecin du travail, en vue d'une éventuelle reprise, ou d'une adaptation du poste de travail.

Après une absence pour maladie contractée dans l'exercice des fonctions, l'agent est obligatoirement soumis à une visite auprès du service de médecine du travail (article R. 242-18 du Code du travail). Le médecin du travail se prononce sur l'aptitude à la reprise au poste de travail proposé par la Direction des ressources humaines de l'établissement.

## **VII - Reprise à mi-temps thérapeutique**

L'autorisation d'exercer à mi-temps thérapeutique est subordonnée à l'avis du médecin **agréé** (période maximale de 6 mois renouvelable 1 fois par période d'arrêt) avant l'avis du médecin du travail :

- soit parce que la reprise des fonctions à mi-temps est reconnue comme étant de nature à favoriser l'amélioration de l'état de santé de l'intéressé ;
- soit parce que l'intéressé doit faire l'objet d'une rééducation ou d'une réadaptation professionnelle pour retrouver un emploi compatible avec son état de santé.

Durant la période de mi-temps thérapeutique, l'intéressé perçoit l'intégralité de son traitement.

L'agent à temps partiel perçoit la rémunération afférente à sa quotité de travail.

### **Observations :**

Le mi-temps thérapeutique ne peut pas être accordé à un agent titulaire ou stagiaire exerçant ses fonctions à 50 % du temps plein (l'article 9 de la loi n° 86.33 du 9/1/86 précise que seuls les agents contractuels de droit public peuvent occuper des emplois à temps non complets d'une durée inférieure au mi-temps). En conséquence, il est souhaitable que l'agent sollicite, durant cette période de mi-temps, sa reprise à plein temps.

### **Exemple :**

L'agent titulaire ou stagiaire exerçant à 80 %, effectue durant la période de mi-temps thérapeutique son activité réelle à 50 % du temps plein ; il continue de percevoir la rémunération correspondant à un temps partiel choisi à 80 %.

### **Remarques :**

Les services accomplis par un **agent stagiaire** bénéficiant d'un mi-temps thérapeutique, **doivent être comptés au titre du mi-temps**, pour la durée du stage d'un an préalable à la titularisation, car il s'agit d'une période d'évaluation. Il devra alors effectuer un complément de stage.

Pour un **agent contractuel de droit public**, la reprise d'un travail léger sur la base d'un mi-temps après une maladie professionnelle, permet le maintien de la rémunération (pour "GIPSIE Carrière" le code "MTC" (cliché "TP") correspond au "mi-temps thérapeutique contractuel").

### **VIII - Congé annuel ou congé de maladie durant le mi-temps thérapeutique**

Si l'agent désire prendre des congés annuels pendant la période de mi-temps thérapeutique, ceux-ci s'imputent sur la période accordée sans la prolonger. Il en est de même si un congé de maladie (ou un accident du travail) intervient durant cette période.

### **IX- Inaptitude temporaire à la reprise à temps plein**

Lorsque l'agent ne peut plus bénéficier du régime du mi-temps thérapeutique alors que la reprise à plein temps s'avère délicate, le médecin du travail (en accord avec le médecin **agréé**) peut formuler une recommandation afin que l'agent reprenne ses fonctions à temps partiel. **Dans le cas où l'agent reprend effectivement à temps partiel, le traitement est versé selon la quotité de travail réellement effectuée.**

Ce dernier peut également être affecté dans un service moins pénible lorsque subsiste une incapacité permanente partielle.

### **X - Incapacité permanente partielle (I.P.P.)**

L'incapacité permanente partielle correspond à l'évaluation des séquelles subsistant après la consolidation de l'état médical de l'agent et réduisant sa validité.

Cette évaluation relève de la compétence du médecin **agréé**.

En application d'un barème indicatif d'invalidité, le taux de l'I.P.P. peut ouvrir droit, selon la qualité de l'agent au versement d'une allocation temporaire d'invalidité, ou d'un capital ou d'une rente.

L'agent **titulaire** victime d'une maladie professionnelle dispose d'un délai d'un an, à compter de la date de consolidation pour faire une demande d'allocation temporaire d'invalidité (A.T.I.) en réparation forfaitaire.

L'agent **contractuel** dispose d'un délai de 2 ans pour présenter une demande d'indemnisation au titre de l'I.P.P. (capital = taux < à 10 %, ou rente = taux à 10 %).

## **XI - Congés annuels - Jours fériés**

L'agent placé en congé pour maladie professionnelle ou contractée en service, au-delà du 31 décembre de l'année en cours, doit solliciter au préalable auprès de la D.R.H., le report du solde de congé annuel non pris.

Les jours fériés qui surviennent pendant le congé pour maladie contractée dans l'exercice des fonctions ne donnent lieu à aucune récupération.

L'agent en congé pour maladie contractée dans l'exercice des fonctions du 1er janvier au 31 décembre n'a droit à aucun congé annuel au titre de cette année. S'il reprend en cours d'année il peut prétendre au congé annuel pour l'année considérée.

L'agent **titulaire** admis à la retraite pour raisons de santé en raison de son inaptitude définitive à la reprise des fonctions, ne peut prétendre à ses congés annuels, ni au paiement de ceux-ci.

## **XII - Inaptitude définitive aux fonctions**

L'avis d'inaptitude définitive aux fonctions émis par le médecin du travail doit être confirmé par le médecin **agréé**.

- L'agent **titulaire**, qui ne peut reprendre son service est soit reclassé à sa demande, soit mis en disponibilité d'office (maladie sécurité sociale avec indemnisation par le site), soit s'il est reconnu définitivement inapte, admis à la retraite, après avis de la commission de réforme, sous réserve de l'accord de la Caisse des Dépôts et Consignations.

### **- reclassement administratif (titulaire) :**

Après l'avis du médecin du travail, l'accord écrit de l'agent et l'accord du directeur pour l'affectation sur un poste budgétaire vacant, le dossier doit être transmis pour avis au Comité Médical.

Cette gestion n'est pas déconcentrée ; l'arrêté pris par la D.P.R.S. (département de la gestion des carrières) est transmis au site d'affectation.

- L'agent **stagiaire**, qui ne peut reprendre son service est licencié, sauf s'il a la qualité de fonctionnaire dans un autre corps. Les stagiaires invalides peuvent bénéficier soit d'une pension, soit d'une rente d'invalidité. Ces pensions et rentes sont liquidées et payées par le site employeur, puis remboursées à celui-ci sur sa demande par la C.N.R.A.C.L..

- L'agent **contractuel de droit public**, qui ne peut reprendre son travail pour **inaptitude physique est licencié**. Il perçoit une **indemnité de licenciement** versée par le site.

### **XIII - Prise en charge des frais consécutifs à une M.C.E.F.**

L'agent titulaire, stagiaire ou contractuel a droit à la prise en charge des frais directement entraînés par la maladie contractée dans l'exercice des fonctions, même après sa cessation de fonctions (mise en retraite ou fin de contrat).

#### **IMPORTANT :**

En cas de changement d'établissement, **la responsabilité de l'établissement d'origine ne s'éteint pas**. Le nouvel établissement peut solliciter le remboursement des traitements et des primes maintenus au fonctionnaire au titre de la maladie contractée dans l'exercice des fonctions. Cette disposition s'applique également en cas de détachement et d'intégration.

# **CHAPITRE 7**

## **ABSENCES POUR CONGE DE MATERNITE CONGE D'ADOPTION - CONGE DE PATERNITE**

I - Congé de maternité

II - Congé d'adoption

III - Congé de paternité

## **I - Congé de maternité**

### **Textes législatifs et réglementaires :**

Loi n° 86-33 du 09/01/86 art. 41 (5°) ;  
Loi n° 94-629 du 25/07/94 ;  
Décret n° 60.58 du 11/01/60 (régime de coordination) ;  
Décret n° 88-386 du 19/04/88 modifié (congés maladie et aptitude physique F.P.H.) ;  
Décret n° 88.976 du 13/10/88 modifié (dispo, détach, c. parental) ;  
Décret n° 91-155 du 06/02/91 modifié (contractuels) ;  
Circulaire ministérielle n° 96-5065 du 14/02/96 ;  
Note AP-HP n° 93-72 du 20/01/93 ;  
Note AP-HP n° AB/18-94 du 16/11/94 ;  
Note AP-HP DSR/29-96 du 29/10/96 (jointe à la circulaire du 14/02/96) ;  
Note AP-HP PHS/17-98 du 04/06/98 (nouveau-nés décédés à l'état-civil) ;  
Note AP-HP PHS/JPB/CG/2000-12 du 04/04/00 (interrup. thérapeutique : I.T.G.)  
Note AP-HP DSR/JPB/CG/2000-463 du 18/04/00 (indem. durant dispo) ;  
Note AP-HP DSR/JPB/2000-25 du 14/09/00 (rémunér. durant congé parental) ;  
Note AP-HP PHS/JPB/06-2001 du 15/02/01 (report c.prenatal sur c. postnatal) ;  
Note AP-HP DSR/PHS/JPB/2002-08 du 7/02/02 (congé de paternité).

### **Bénéficiaires :**

Les agentes titulaires, stagiaires en activité.

Les agentes contractuelles de droit public justifiant de 6 mois de service.



---

## **ABSENCES POUR CONGES DE MATERNITE**

---

Le congé maternité comprend le congé prénatal, le congé postnatal et le congé supplémentaire lié à un état pathologique résultant de la grossesse et/ou des suites de couches.

Les agentes exerçant leurs fonctions à temps partiel perçoivent durant le congé de maternité la rémunération d'un agent exerçant ses fonctions à temps plein.

### **A) - Déclaration de grossesse**

La première constatation médicale de la grossesse doit être effectuée avant la fin du 3<sup>ème</sup> mois de grossesse et donne lieu à une déclaration adressée avant la fin du 4<sup>ème</sup> mois :

- agentes titulaires et stagiaires : au bureau de la gestion du personnel D.R.H..
- agentes contractuelles de droit public : au bureau de la gestion du personnel D.R.H. et à la caisse primaire d'assurance maladie d'affiliation.

### **IMPORTANT**

En cas de non respect de cette obligation, l'intéressée (titulaire ou stagiaire) (placée ou non en congé de maladie) ne pourra prétendre, lors de son accouchement, qu'à la période postnatale dudit congé.

(Réduction de la journée de travail : Absences liées à la famille - Chapitre 1 - Fiche 1)

### **B) - Durée du congé de maternité**

Le congé de maternité répond à un impératif de santé publique visant à protéger la santé de la mère et de l'enfant sans qu'aucune possibilité d'y déroger ait été prévue. Il ne peut être interrompu par aucun autre congé.

a) - naissance du 1<sup>er</sup> ou du 2<sup>ème</sup> enfant :

L'agente a droit, sur sa demande, à suspendre son activité pendant une période qui débute **6 semaines avant** la date présumée de l'accouchement et se termine **10 semaines après**, sous réserve des dispositions relatives à l'accouchement prématuré.

#### **Remarque :**

Le début du congé prénatal se calcule par rapport à la date présumée de l'accouchement. En cas de divergence avec une indication figurant sur le carnet de maternité, il convient de contacter la caisse primaire d'assurance maladie ayant délivré le carnet de maternité.

b) - naissance du 3<sup>ème</sup> enfant ou d'un enfant de rang supérieur :

Lors de la naissance du 3<sup>ème</sup> enfant ou d'un enfant de rang supérieur, si l'agente ou le ménage assure la charge (au sens des allocations familiales) d'au moins

---

## ABSENCES POUR CONGE DE MATERNITE

---

deux enfants ou si l'intéressée a mis au monde au moins deux enfants nés viables, elle a droit à suspendre son activité pendant **8 semaines avant** la date présumée de l'accouchement et **18 semaines après**, sous réserve des dispositions relatives à l'accouchement prématuré.

La situation du ménage ou de l'intéressée est appréciée au début du congé accordé.

Lorsque le congé prénatal est de 10 semaines, le congé postnatal est de 16 semaines.

### c) - naissances multiples :

*Grossesse gémellaire* : Le congé légal de maternité débute 12 semaines avant la date présumée de l'accouchement et se termine 22 semaines après, soit au total **34 semaines**. La période prénatale peut être augmentée de 4 semaines au maximum, la période postnatale est alors réduite d'autant.

*Grossesse de triplés ou plus* : Le congé légal de maternité débute 24 semaines avant la date présumée de l'accouchement et se termine 22 semaines après, soit au total **46 semaines**. Compte tenu de la durée du congé prénatal, il n'est pas prévu de reporter une partie du congé postnatal sur le congé prénatal.

naissances multiples	jumeaux	triplés ou plus
congé prénatal	12 ou 16 semaines	24 semaines
congé postnatal	22 ou 18 semaines ↓	22 semaines ↓
Totalité du congé	<b>34 semaines</b>	<b>46 semaines</b>

### d) - accouchement d'enfant décédé (notion de viabilité) :

**Sur présentation d'un acte de naissance et/ou d'un acte de décès, ou d'un certificat médical attestant de la viabilité de l'enfant**, il convient d'accorder l'**intégralité du congé de maternité**, dans l'attente de la parution d'une circulaire ministérielle qui doit apporter des précisions sur la notion de viabilité et la durée du congé de maternité.

### **C) Congé supplémentaire lié à un état pathologique résultant de la grossesse et/ou des suites de couches**

Lorsque durant la grossesse ou la période postnatale, l'état de santé de l'intéressée le nécessite, un congé supplémentaire peut être accordé à l'agente sur présentation d'une prescription médicale particulière, attestant que l'état pathologique résulte de la grossesse ou des suites de couches.

Elle fait l'objet d'une **prescription particulière et nécessite l'avis du médecin agréé**.

### **Remarques :**

Cette période supplémentaire de repos est considérée comme congé de maternité et non en congé de maladie en regard des droits à l'avancement, à la retraite, ainsi que pour le calcul de la prime de service.

En cas de contestation d'ordre médical, le comité médical est compétent.

a) état pathologique résultant de la grossesse :

Cette période peut être prise à tout moment de la grossesse dès lors que celle-ci est déclarée (première constatation médicale). Le congé prénatal peut être augmenté de 2 semaines.

En cas d'accouchement prématuré intervenant durant ce congé, la période de congé supplémentaire non prise ne peut pas être reportée sur la période du congé postnatal. En effet, le motif de ce repos supplémentaire ayant disparu avec l'accouchement. Aucun report n'est possible.

b) état pathologique résultant des suites de couches :

Le congé postnatal peut être augmenté de 4 semaines.

### **D) Report d'une partie du congé prénatal sur le congé postnatal**

A la demande de l'intéressée (titulaire ou stagiaire), sur avis du médecin du travail et sur présentation d'un certificat émanant du médecin qui a pratiqué l'examen prénatal du 6<sup>ème</sup> mois précisant que, compte tenu des conditions de travail, de transport ou du déroulement de la grossesse, le report d'une fraction du congé prénatal sur le congé postnatal est possible, à condition que la période prénatale débute 2 semaines au minimum avant la date présumée de l'accouchement.

L'agent ne peut refuser la mise en congé durant ces périodes.

### **Remarques :**

Pour les **agentes contractuelles**, la direction de la sécurité sociale s'oppose au report de l'indemnisation d'une fraction du congé prénatal non pris.

Aussi, il appartient au site d'affectation de prendre en charge les traitements non versés par la C.P.A.M., en raison de la spécificité des dispositions applicables dans la fonction publique hospitalière.

### **E) Date de l'accouchement différente de la date présumée**

a) accouchement retardé :

Le retard est pris en compte au titre du congé de maternité. La période se situant entre la date présumée de l'accouchement et sa date effective est prise en compte au titre du congé de maternité. Elle s'ajoute aux 16 ou 26 semaines ou 34 ou 46 semaines en cas de naissances multiples.

---

## ABSENCES POUR CONGE DE MATERNITE

---

### **Exemple :**

Lorsque l'accouchement (premier ou deuxième enfant) survient 1 semaine après la date présumée, la durée du congé postnatal étant de 10 semaines, la durée totale du congé de maternité sera donc de 17 semaines.

b) accouchement prématuré :

La période totale de congé de maternité n'est pas réduite. La période du congé prénatal non utilisé s'ajoute au repos postnatal dans la limite d'un repos total de 16 ou 26 semaines, ou de 34 ou 46 semaines en cas de naissances multiples.

### *possibilité de report en cas d'hospitalisation de l'enfant :*

Dans le cas où l'enfant reste hospitalisé après la naissance, la mère doit **obligatoirement**, prendre **6 semaines de congé postnatal à compter de la date de l'accouchement**.

Elle peut demander le report à la date de la fin de l'hospitalisation de l'enfant, de tout ou partie de la période à laquelle elle peut encore prétendre. La période de congé reporté doit obligatoirement être prise à compter du jour où l'enfant quitte l'hôpital.

### *en cas de décès de la mère lié à l'accouchement :*

Le père peut bénéficier du congé maternité restant à courir.

## **F) En cas d'interruption thérapeutique de grossesse (I.T.G.)**

Dans cette situation, les agentes titulaires, stagiaires ou contractuelles de droit public bénéficient d'un **congé postnatal de 10 semaines**, la période prénatale ayant disparu avec l'interruption thérapeutique de grossesse.

Aucun congé statutaire n'est accordé après une interruption volontaire de grossesse (I.V.G.).

## **G) Aptitude à la reprise**

La visite de reprise s'effectue auprès de la médecine du travail attachée au site d'affectation, sauf si les nécessités du service s'y opposent formellement.

### **Remarque :**

A l'expiration du congé de maternité, si la mère n'est pas en état de reprendre ses fonctions, elle pourra obtenir sur production d'un certificat médical, un congé de maladie.

**H) Indemnisation du congé de maternité (épuiement des droits statutaires ou au cours d'une disponibilité)****IMPORTANT :**

Durant leur activité rémunérée, les fonctionnaires et les agents stagiaires cotisent à un régime spécial de sécurité sociale, et non au régime général de la sécurité sociale.

La fonctionnaire placée en position de disponibilité et l'agente stagiaire en congé sans traitement ne sont pas en position d'activité (article 41 de la loi du 9/01/86). A ce titre, elles ne peuvent prétendre à aucun congé statutaire rémunéré.

Aussi, lorsqu'un fonctionnaire cesse d'être soumis à un régime spécial de sécurité sociale sans devenir tributaire d'un autre régime, le régime spécial reste responsable des prestations des assurances maladie, maternité, invalidité ou décès pendant une période de 12 mois suivant la date de début de la disponibilité (articles L. 161-8 et R. 161-3 du Code de la sécurité sociale). Les indemnités journalières sont versées par le site gestionnaire, au titre du régime de coordination (article D. 172-1 du C.S.S.) .

Le versement des prestations s'effectue sous réserve que l'intéressée produise au bureau de la gestion du personnel de la D.R.H. :

- la fiche du carnet de maternité fixant la date du début légal du congé de maternité,
- une attestation sur l'honneur signée par l'intéressée précisant qu'elle n'a pas exercée d'activité salariée durant la disponibilité et par conséquent, qu'elle n'a pas été tributaire d'un autre régime de sécurité sociale,
- un extrait d'acte de naissance de l'enfant.

(informations pour "GIPSIE Carrières" (cliché AB) : code absence "MTR")

**I) Rémunération du congé de maternité durant un congé parental**

Selon l'article 44 (2<sup>ème</sup> alinéa) du décret n° 88.976 du 13 octobre 1988 modifié relatif à certaines positions des fonctionnaires hospitaliers, "le titulaire du congé parental peut demander à en écourter la durée pour motif grave, notamment en cas de diminution des revenus du ménage ou de nouvelle grossesse. L'intéressé est réintégré dans les mêmes conditions que s'il était arrivé au terme de son congé".

La demande d'écourter la période de congé parental peut être formulée quel que soit l'état d'avancement de la grossesse. La réintégration, qui est de plein droit, s'effectue au besoin en surnombre, dans le site d'origine.

Cette disposition permet à l'intéressée d'être placée d'office en position d'activité rémunérée durant la durée du congé de maternité statutaire .

### **IMPORTANT :**

Une maladie invalidante correspond à un motif grave pour une réintégration anticipée. En cas d'inaptitude temporaire à la reprise formulée par le médecin du travail, l'intéressé(e) est placée de droit en congé de maladie statutaire avec traitement (article 41 de la loi n° 86.33 du 9/01/86).

Ces dispositions s'appliquent uniquement lors d'une réintégration après un congé parental.

### **J) Protection contre le licenciement**

Aucun licenciement ne peut être prononcé lorsqu'une agente se trouve en état de grossesse, médicalement constatée, ou pendant une période de 4 semaines suivant l'expiration du congé de maternité ou d'adoption.

Toutefois, cette disposition n'est pas applicable en cas de licenciement à titre de sanction disciplinaire, si le contrat à durée déterminée arrive à son terme ou si le site est dans l'impossibilité de continuer à réemployer l'agent pour un motif étranger à la grossesse, à l'accouchement ou à l'adoption.

## **II - Congé d'adoption**

### **Textes réglementaires :**

Loi n° 84-2 du 02/01/84 (D.M.O.S.), art 16 ;  
Loi n° 86-33 du 9/01/86 (F.P.H.), art. 41 (5°) ;  
Loi n° 94-629 du 25/07/94 relative à la famille;  
Décret n° 88.976 du 13/10/88 modifié (mise à dispo., dispo, détach., c. parental)  
Décret n° 91-155 du 06/02/91 modifié (contractuels) ;  
Circulaire ministérielle n° 96-5065 du 14/02/96 ;  
Note A.P-H.P. DSR/29-96 du 29/10/96 (jointe à la circulaire du 14/02/96).

### **Bénéficiaires :**

Les agents titulaires, stagiaires en activité.  
Les contractuels de droit public doivent justifier de 6 mois de service.

### **A) Conditions d'attribution**

Le congé d'adoption peut être réparti entre la mère et le père adoptifs lorsque les deux conjoints travaillent. Dans ce cas, le congé ne doit pas être fractionné plus de 2 fois, la plus courte période doit durer 4 semaines au minimum.

Le congé doit être accordé à compter du moment où l'enfant est effectivement accueilli dans son nouveau foyer à l'un des parents qui en fait la demande sur présentation d'une déclaration sur l'honneur du conjoint attestant qu'il ne bénéficie pas d'un congé d'adoption durant cette période.

### **Remarques :**

Lors de l'arrivée de l'enfant au foyer le père peut prétendre à 3 jours d'autorisations d'absence (Chapitre 1 - Fiche n° 4) et au congé de paternité (voir ci-dessous).

Lorsque le père bénéficie du congé d'adoption, la mère bénéficie des 3 jours d'autorisations d'absence (Chapitre 1 - Fiche n° 4).

Les sites sont tenus d'accorder le congé d'adoption dans tous les cas où l'enfant est officiellement placé en vue de son adoption plénière.

Le parent adoptif qui sollicite le congé d'adoption doit présenter le titre de placement fourni par la D.D.A.S.S. ou par l'oeuvre d'adoption agréée.

### **Remarque :**

Le congé d'adoption est assimilé à une période d'activité au regard des droits à pension. Il est pris en compte pour l'avancement. Les agents exerçant leurs fonctions à temps partiel sont rétablis dans le droit des agents exerçant leurs fonctions à temps plein pendant la durée du congé. Ils perçoivent la rémunération correspondant à l'exercice de fonctions à temps plein.

### **IMPORTANT**

La femme qui adopte l'enfant de son mari lorsque cet enfant vit au foyer depuis dix ans, ne peut pas prétendre à un congé d'adoption.

### **B) Informations relatives aux diverses notions d'adoptions**

a) **adoption plénière** : Elle confère le nom de l'adoptant à l'adopté. Il existe une rupture totale des liens avec la famille d'origine.

b) **adoption simple** : L'adoptant ajoute son nom patronymique à celui de l'adopté. Cette adoption est davantage utilisée pour la consécration de relations privilégiées entre parents (enfants du conjoint par exemple) ou pour l'adoption d'enfants étrangers dont le pays d'origine ne connaît pas l'adoption plénière.

c) **adoption unique** : Adoption simple ou plénière d'un seul enfant.

d) **adoptions multiples** : Adoption simple ou plénière de deux enfants ou plus.



### **C) Droit au congé d'adoption**

Le droit au congé d'adoption est ouvert :

- à la personne à qui un service départemental d'aide social à l'enfance ou une œuvre d'adoption autorisée confie un enfant en vue de son adoption, pour en assurer la garde lorsque les liens affectifs qui se sont établis entre eux justifient cette mesure (accueil d'un enfant à la suite du décès du père, de la mère ou des deux parents) ;

- à une personne titulaire de l'agrément mentionné aux articles 63 et 100.3 du code de la Famille et de l'Aide Sociale, par décision de l'autorité étrangère compétente et ce, sans l'intermédiaire d'une œuvre, à condition que l'enfant ait été autorisé à entrer sur le territoire français ;

### **Remarques :**

Les bénéficiaires du congé d'adoption doivent cesser tout travail rémunéré pendant la durée du congé.

Le congé commence du jour de l'arrivée au foyer de l'enfant adopté. En cas de retrait de l'enfant le congé d'adoption cesse du jour de ce retrait.

En cas de décès de l'enfant au cours du congé d'adoption, il convient d'accorder l'intégralité du congé sauf si l'intéressé souhaite reprendre avant l'expiration de la période accordée.

### **D) Durée du congé d'adoption**

#### **Adoption unique :**

1er ou 2ème enfant au foyer : 10 semaines  
3ème enfant au foyer : 18 semaines

#### **Adoptions multiples :**

2 enfants ou plus : 22 semaines

### **F) Disponibilité pour se rendre en outre-mer ou à l'étranger en vue d'une adoption (agent titulaire)**

Une disponibilité de droit est accordée aux agents titulaires de l'agrément prévu aux articles 63 ou 100-3 du Code de la famille et de l'aide sociale afin d'effectuer un déplacement (D.O.M., T.O.M., étranger) en vue de l'adoption d'un ou plusieurs enfants.

Cette disponibilité ne peut excéder six semaines par agrément. A l'issue de cette période ou en cas de réintégration anticipée, l'agent titulaire est réintégré de droit.

La demande de disponibilité indiquant la date de début et la durée envisagée du congé doit être formulée en L.R.A.R., au moins 2 mois avant le départ.

### **G) Protection contre le licenciement**

Aucun licenciement ne peut être prononcé lorsqu'une agente se trouve en état de grossesse, médicalement constatée, ou pendant une période de 4 semaines suivant l'expiration du congé de maternité ou d'adoption.

Toutefois, cette disposition n'est pas applicable en cas de licenciement à titre de sanction disciplinaire, si le contrat à durée déterminée arrive à son terme ou si le site est dans l'impossibilité de continuer à réemployer l'agent pour un motif étranger à la grossesse, à l'accouchement ou à l'adoption.

### **III - Congé de paternité**

#### **Textes réglementaires :**

Loi n° 86.33 du 9/01/86 (F.P.H.) ;

Loi n° 2001-1246 du 21/12/01 financement sécurité sociale 2002 ;

Décret n° 91.155 du 6/02/91 modifié (contractuels de droit public) ;

Décret n° 97.487 du 12/05/97 (agents stagiaires F.P.H.) ;

Décret n° 2003-159 du 25/02/03 (congé de paternité FPH) ;

Circulaire DHOS/P1/2002/07 du 8/01/02 (application de la loi du 21/12/01) ;

Lettre réponse du 3 juin 2002 (congé de paternité et congé de maladie) ;

Note AP-HP n° DSR/PHS/JPB/2002-1447 du 4/10/02 (congé de paternité et congé de maladie) ;

Note AP-HP n° DSR/PHS/JPB/2002-08 du 7/02/02 (congé de paternité).

#### **Bénéficiaires :**

Les agents titulaires, stagiaires en activité.

Les contractuels de droit public doivent justifier de 6 mois de service.

---

## ABSENCES POUR CONGE DE PATERNITE

---

Le congé de paternité a été instauré afin que la place des pères dans les premiers temps de la vie de l'enfant ou de l'arrivée de l'enfant au foyer soit suffisamment reconnue.

**Ce congé est accordé de droit pour une durée de 11 jours consécutifs et non fractionnables**, ou pour une durée de 18 jours en cas de naissances multiples, dans les quatre mois suivant la naissance, sauf en cas de report pour hospitalisation du nouveau-né, **sur demande formulée par le père au moins un mois avant la date du début du congé souhaité.**

Lorsque l'activité est à temps partiel, l'agent est placé à temps plein pendant la durée du congé de paternité. Ces dispositions s'appliquent également en cas d'adoption.

*a) agent contractuel (ancienneté inférieure à 6 mois)*

Le congé de paternité est sans traitement. L'attestation délivrée par la D.R.H. lui permettra d'être indemnisé par son centre de sécurité sociale.

*b) agent contractuel (ancienneté égale ou supérieure à 6 mois)*

Il bénéficie de l'intégralité de son traitement durant le congé de paternité, après déduction des indemnités journalières de sécurité sociale.

(informations pour "GIPSIE Carrières" (cliché AB) : code absence "CPR").

### **IMPORTANT**

Si durant le congé de paternité, l'agent adresse un arrêt de travail, le congé de maladie interrompt le congé de paternité.

Le congé de paternité étant d'une durée de 11 jours consécutifs et non fractionnables, l'agent en congé de maladie perd le bénéfice du congé de paternité interrompu.

A partir du moment où la direction des ressources humaines du site a délivré un accord écrit à la demande présentée au titre du congé de paternité, elle est en droit de maintenir la période initialement sollicitée et de n'accepter aucun report dudit congé.

Cette disposition concerne notamment le congé de maladie présenté avant le début du congé de paternité.

# **CHAPITRE 8**

## **ABSENCES POUR CONGE PARENTAL CONGE DE PRESENCE PARENTALE**

I - Congé parental

II - Congé de présence parentale

## **I - Congé parental**

### **Textes législatifs et réglementaires :**

Loi n° 86-33 du 09/01/86 (art. 64 modifié) (F.P.H.) ;  
Loi n° 2000-1257 du 23/12/00 financement sécurité sociale 2001 ;  
Décret n° 88-976 du 13/10/88 modifié (Art. 40 à 44) ;  
Décret n° 91-155 du 6/02/91 modifié (art. 18) (agents contractuels F.P.H.);  
Décret n° 97-487 du 12/05/97 (agents stagiaires) ;  
Circulaire ministérielle n° 89-1507 du 05/10/89 ;  
Lettre circulaire ministérielle DH/FH 1/14681 du 27 janvier 1998 ;  
Note AP-HP n° PHS/09-98 du 25/02/98.

### **Bénéficiaires :**

Les agents titulaires et stagiaires.

Les agents contractuels justifiant d'au moins 1 an de service.

### A) - Définition

Le congé parental est la position de l'agent placé hors de son établissement pour élever un enfant. La possibilité d'obtenir ce congé est ouvert au titre du même enfant, soit au père, soit à la mère après une **naissance** et jusqu'au 3<sup>ème</sup> anniversaire de l'enfant.

Il est accordé :

- après une naissance et jusqu'au 3<sup>ème</sup> anniversaire de l'enfant,
- en cas d'adoption :
  - si l'enfant est âgé de moins de 3 ans, dans la limite de 3 ans à compter de l'arrivée de l'enfant au foyer,
  - si l'enfant est âgé de plus de 3 ans et n'a pas atteint l'âge de la fin de l'obligation scolaire, dans la limite d'un an après l'arrivée de l'enfant au foyer.

Dans cette position, l'agent ne perçoit aucune rémunération et n'acquiert pas de droits à la retraite ; par contre **il conserve ses droits à l'avancement d'échelon réduits de moitié lors de sa réintégration au sein de la fonction publique.**

### **Observation :**

Il conserve sa qualité d'électeur lors des élections des représentants du personnel au sein de la Commission Administrative Paritaire.

### B) - Demande et renouvellement du congé parental

Ce congé non rémunéré est accordé **de droit** par la D.R.H. par période de **six mois** renouvelables.

agent titulaire ou stagiaire : La demande doit être présentée au moins deux mois avant le début du congé. Les demandes de renouvellement doivent être présentées dans les mêmes délais que la demande initiale sous peine de cessation de plein droit du bénéfice du congé parental.

agent contractuel de droit public : La demande doit être présentée au moins un mois avant le début du congé. Le renouvellement par périodes de six mois se fait par tacite reconduction.

### Remarques :

Le fait générateur ouvrant droit au congé parental est la naissance ou l'adoption de l'enfant, et non le congé de maternité lui-même.

### C) - Prolongation du congé parental en cas d'une nouvelle naissance ou adoption pendant le congé

La demande doit être formulée deux mois au moins avant la date présumée de la naissance ou de l'arrivée au foyer de l'enfant adopté.

---

## ABSENCES POUR CONGE PARENTAL

---

Le fait générateur ouvrant droit au congé parental est la naissance ou l'adoption de l'enfant, et non le congé de maternité lui-même.

- a) si une naissance survient alors que le fonctionnaire se trouve déjà placé en position de congé parental, ce congé est prolongé jusqu'au 3<sup>ème</sup> anniversaire du nouvel enfant.
- b) en cas d'adoption :
- si l'enfant est âgé de moins de trois ans, le congé est prolongé jusqu'à l'expiration d'un délai de 3 ans au plus à compter de l'arrivée au foyer de l'enfant adopté,
  - lorsque l'enfant adopté est âgé de plus de 3 ans et de moins de 16 ans le congé parental peut être prolongé jusqu'à l'expiration d'un délai d'un an au plus, à compter de l'arrivée de l'enfant au foyer.

### **IMPORTANT :**

**Le droit à congé parental pour chaque naissance ou adoption ne se cumule pas.** Il s'exerce pour la durée fixée par l'arrivée du dernier enfant.

Cependant dans la cas d'une naissance donnant droit à un congé jusqu'au 3<sup>ème</sup> anniversaire de l'enfant, suivie au bout d'un an de l'arrivée au foyer d'un enfant adopté âgé de quatre ans (ne donnant droit qu'à un an de congé parental), ce droit continue à s'exercer jusqu'au 3<sup>ème</sup> anniversaire du premier enfant.

### **D) - Contrôle durant le congé parental**

A tout moment, une enquête peut être demandée par le site employeur pour s'assurer que l'activité du fonctionnaire en congé parental est bien consacrée à élever son enfant. Si tel n'est pas le cas, il est mis fin au congé parental après que le fonctionnaire a été invité par la D.R.H. à présenter ses observations.

### **E) - Partage des périodes de congé entre les deux parents**

A l'occasion d'une nouvelle naissance, le fonctionnaire placé en position de congé parental peut ne pas solliciter un nouveau congé parental, afin que l'autre parent fonctionnaire soit placé dans cette position.

Le fonctionnaire qui bénéficiait du congé parental est réintégré de plein droit à l'expiration de la période accordée au titre du précédent enfant. L'autre parent fonctionnaire qui sollicite le congé parental est placé dans cette position à compter du jour de la réintégration du bénéficiaire du précédent congé parental.

Dans cette situation, la demande de congé parental doit être formulée **2 mois au moins avant la date de réintégration de l'autre parent.**



### **F) - Congé parental accordé durant une mise en stage**

*a) agent titulaire nommé en stage dans un autre grade :*

Lorsqu'un fonctionnaire titulaire appelé à suivre un stage préalable à une titularisation dans un autre corps est en congé parental, sa nomination en qualité d'agent stagiaire dans le nouveau corps est reportée sur sa demande, pour prendre effet à l'expiration dudit congé accordé.

Lorsque l'agent qui bénéficie d'un congé parental, a la qualité de fonctionnaire titulaire placé en position de détachement pour accomplir son stage, il est mis fin au détachement. A l'issue du congé, il est replacé de droit en position de détachement.

Lors de la titularisation, la durée du congé parental est prise en compte pour la moitié de sa durée, dans le calcul des services retenus pour le classement et l'avancement.

*b) agent stagiaire (article 33 du décret n° 97.487 du 12 mai 1997) :*

Quand le stage a été interrompu au moins trois ans, pour des congés de toute nature autres que le congé annuel, l'agent stagiaire doit recommencer la totalité du stage.

Si l'interruption a duré moins de trois ans, l'intéressé ne peut être titularisé, après avis de la C.A.P., avant d'avoir accompli la période complémentaire du stage.

Lorsque l'interruption a duré plus d'un an, la vérification de l'aptitude physique relève de la compétence du médecin agréé (médecin de contrôle).

### **G) - Réintégration**

*(voir "Fiche n° 7 - "I" : Rémunération du congé maternité durant un congé parental)*

A l'expiration du congé parental (ou pour motif grave ou nouvelle grossesse), le fonctionnaire est réintégré de plein droit, même en surnombre, dans son site d'origine.

En cas d'avis d'inaptitude à la reprise, il retrouve ses droits statutaires à congé de maladie ordinaire.

### **H) - Droit à la formation pendant le congé parental**

Dans cette position, l'agent peut bénéficier :

- des actions de formation organisées par l'administration pour maintenir ou parfaire la qualification professionnelle,
- des formations de préparation aux examens et concours administratifs.

Il demeure en position de congé parental durant la formation et ne peut prétendre ni à la position d'activité (aucun congé statutaire rémunéré), ni à la position de détachement, ni percevoir un traitement, mais les dépenses de formation sont prises en charge par l'administration.

## **II - Congé de présence parentale**

### **Textes réglementaires :**

Loi n° 86-33 du 09/01/86 (art. 64 modifié) (F.P.H.) ;  
Loi n° 2000-1257 du 23/12/00 financement sécurité sociale 2001 ;  
Décret n° 88-976 du 13/10/88 modifié (Art. 40 à 44) ;  
Décret n° 91-155 du 6/02/91 modifié (art. 18) (agents contractuels F.P.H.);  
Décret n° 97-487 du 12/05/97 (*agents stagiaires*) ;  
Circulaire F.P.E. n° 6B-01-296 du 3/10/01 (congé présence parentale) ;  
Note AP-HP n° PHS/JPB/09-2002 du 15/02/02 (congé de présence parentale).

### **Bénéficiaires :**

Les agents titulaires et stagiaires.  
Les agents contractuels justifiant au moins 1 an de service.

### **A) - Définition**

Lorsque l'accident, la maladie ou le handicap grave d'un enfant nécessite des soins contraignants ou leur présence à ses côtés, les parents ont la possibilité de cesser ou de réduire leur activité pendant une durée maximum d'un an.

A l'issue du congé, ou en cas de diminution des ressources du ménage ou en cas de décès de l'enfant, l'agent est réintégré de plein droit.

### **B) - Durée du congé de présence parentale**

Ce congé non rémunéré est accordé de droit, sur demande écrite, pour une durée initiale de 4 mois au plus, renouvelable 2 fois, dans la limite d'un an. Toutefois, le congé initial peut être accordé pour une durée inférieure à 4 mois.

Si l'agent souhaite prolonger son congé (ou son activité à temps partiel, ou transformer son congé en activité à temps partiel, ou l'inverse), il doit en informer la D.R.H. un mois avant l'expiration de la période accordée.

(Info " GIPSIE Carrières" : cliché "AB" - code absence "CPP")

### **C) - Modalités d'octroi**

L'agent doit présenter sa demande à la D.R.H. de son site d'affectation dans un délai de 15 jours avant le début dudit congé (ou de la réduction d'activité qui est également accordée de droit, en indiquant la quotité d'activité exercée), accompagnée d'une attestation du médecin traitant de l'enfant certifiant que la gravité de la maladie, de l'accident ou du handicap de l'enfant rend nécessaire la présence d'un de ses parents.

L'agent doit préciser les dates et la durée du congé souhaité.

### **D) - Délivrance d'une attestation**

Afin de permettre à l'agent de pouvoir prétendre à l'allocation de présence parentale versée par la caisse d'allocations familiales, le bureau de la gestion de la D.R.H. doit délivrer une attestation à l'agent qui en fait la demande.

Cette attestation doit indiquer si l'agent est en position de congé de présence parentale (ou s'il bénéficie d'un temps partiel au titre dudit congé) en indiquant de date à date la période concernée.

### **E) - Congé de présence parentale accordé durant une mise en stage**

- agent titulaire nommé en stage dans un autre grade :

Lorsqu'un fonctionnaire titulaire appelé à suivre un stage préalable à une titularisation dans un autre corps, est en congé de présence parentale, sa nomination en qualité d'agent stagiaire dans le nouveau corps est reportée sur sa demande, pour prendre effet à l'expiration dudit congé accordé.

Lorsque l'agent qui bénéficie d'un congé de présence parentale, a la qualité de fonctionnaire titulaire placé en position de détachement pour accomplir son stage, il est mis fin au détachement. A l'issue du congé, il est replacé de droit en position de détachement.

Lors de la titularisation, la durée du congé de présence parentale est prise en compte pour la moitié de sa durée, dans le calcul des services retenus pour le classement et l'avancement.

### **F) - Droit à la formation pendant le congé de présence parentale**

Dans cette position, l'agent peut bénéficier :

- des actions de formation organisées par l'administration pour maintenir ou parfaire la qualification professionnelle,
- des formations de préparation aux examens et concours administratifs.

# **CHAPITRE 9**

## **ACTIVITE SYNDICALE**

I – Autorisations spéciales d’absences accordées aux représentants syndicaux désignés ou élus

II – Décharges d’activités de service

III – Participation aux réunions syndicales

IV – Octroi d’autorisations spéciales d’absences aux agents de l’AP-HP appelés à exercer les fonctions d’assesseur ou de délégué de liste lors des élections prud’homales

V – Congés pour formation syndicale

**Textes législatifs et réglementaires :****Droit syndical :**

- Code du Travail ;
- Code de la Santé Publique ;
- Loi n°86-33 du 9/01/86 (chapitre IX) ;
- Loi n° 96-1093 du 16/12/96 (emploi FPH et diverses mesures d'ordre statutaire) ;
- Décret n° 86-660 du 19/03/86 (exercice du droit syndical F.P.H.) ;
- Décret n° 91.155 du 6/02/91 modifié (contractuels de droit public F.P.H.) ;
- Décret 95-687 du 9/05/95 ;
- Décret n°98-1078 du 24/11/98 ;
- Décret n° 2002-434 du 29/03/02 (*F.P.H.*) ;
- Arrêté du 05/07/95 (exercice du droit syndical) ;
- Arrêté du 9/12/98 (application de l'article 29-1 du décret n° 86.660 modifié) ;
- Circulaire ministérielle n°87-179 du 23/03/87 ;
- Circulaire ministérielle DH/FH 3/DAS/TS 3-95 n° 95-47 du 6/11/95 ;
- Circulaire ministérielle DH/FH 1 n°97-542 du 4/08/97 ;
- Note AP-HP n° 87-283 du 12/11/87 ;
- Note AP-HP n° 93-68 du 19/02/93.

**Formation syndicale :**

- Décret n°88-676 du 6 mai 1988 (congé formation syndicale F.P.H.) ;
- Décret n° 2001-345 du 13/04/01 (format. représentants du personnel CTE) ;
- Circulaire n° 91-50 du 06/08/91 (format. représentants du personnel CHSCT)
- Lettre circulaire DH/FH 1 n°97-12744 du 19/08/97 ;
- Note AP-HP n°91-27 du 18/01/91 ;
- Note AP-HP n° 93-267 du 11/06/93.

---

## ACTIVITE SYNDICALE

---

Les agents concernés par les dispositions qui suivent sont les agents titulaires, stagiaires et contractuels de droit public.

### **I-Autorisations spéciales d'absence accordées aux représentants syndicaux désignés ou élus**

Des autorisations d'absence qui n'entrent pas en compte dans le calcul des congés annuels sont accordées sous réserve des nécessités de service selon les modalités suivantes.

#### **A - Généralités**

a) Les demandes :

Toutes les demandes d'autorisations spéciales d'absence doivent :

- être formulées **au moins 3 jours** avant la réunion ;
  - être accompagnées **d'un mandat** ou **d'une convocation** nominative ;
  - être délivrées **sous réserve des nécessités du service**
- (Pour le C.H.S.C.T., se reporter au paragraphe D-a)*

Le refus émis par la direction du site doit être motivé.

Lorsque l'agent concerné n'est pas en service pendant la période correspondant à la durée des congrès syndicaux ou réunions mentionnés dans les articles 12 à 15 du décret du 19 mars 1986, l'organisation syndicale qui le mandate pour y participer en informe l'autorité compétente par une déclaration dont ladite autorité accuse réception. Cette déclaration produit les mêmes effets que les autorisations spéciales d'absence. Ainsi, l'agent est réputé être en service pendant la durée de la réunion et considéré sous réserve des nécessités de service comme bénéficiaire de l'autorisation d'absence correspondante. Il aura donc la possibilité de récupérer ce temps de travail.

Les délais de route ne sont pas compris pour le calcul de l'autorisation spéciale d'absence.

b) Les syndicats concernés :

Ces autorisations spéciales d'absence s'appliquent aux syndicats représentatifs suivants : C.F.D.T ; CFE-CGC ; C.F.T.C ; C.G.T. ; C.I.C.S. ; F.O. ; S.N.C.H. ; SUD – Santé ; UNSA – Santé.

#### **B - Participation aux congrès syndicaux nationaux et internationaux**

La participation aux congrès des syndicats nationaux, des fédérations et des confédérations de syndicats ouvre droit au bénéfice d'une autorisation spéciale d'absence de 10 jours au plus par an et par agent désigné par le syndicat.

La durée de l'autorisation spéciale d'absence est portée à 20 jours par an lorsque le même agent participe aux congrès syndicaux internationaux ou aux réunions des organismes directeurs des organisations syndicales internationales, des syndicats nationaux, des fédérations, des confédérations et des instances statutaires départementales, interdépartementales et régionales.

---

## ACTIVITE SYNDICALE

---

Des facilités peuvent être accordées, sous réserve des nécessités de service et sans qu'elles soient imputées sur le contingent global :

- aux agents qui, à l'occasion du renouvellement des structures locales, assurent la tenue des bureaux de vote.
- aux représentants syndicaux à l'occasion de la tenue des congrès locaux (un par an par hôpital ou service général) et central (un par an) de chaque syndicat ou union syndicale.

### **C - Participation aux congrès et aux réunions d'organismes directeurs autres que nationaux ou internationaux**

Les bénéficiaires des autorisations d'absence doivent être mandatés lorsqu'ils participent à un congrès et, de surcroît, membres élus, lorsqu'ils participent à la réunion d'un organisme directeur.

La participation à des congrès ou à des réunions statutaires d'un niveau autre que ceux énoncés ci-dessus donne lieu à imputation sur le contingent annuel d'heures syndicales réparti entre les diverses organisations syndicales. Chaque organisation syndicale distribue son propre contingent entre les sections syndicales et/ou les délégués désignés. Cette répartition annuelle est notifiée aux sites par la D.P.R.S.

#### a) Participation aux congrès :

Est considéré comme congrès, une assemblée générale définie comme telle dans les statuts de l'organisation concernée ayant pour but d'appeler l'ensemble des membres à se prononcer sur l'activité et l'orientation du syndicat, soit directement, soit par l'intermédiaire de délégués spécialement mandatés à cet effet.

#### b) Participation aux réunions d'organismes directeurs :

Est considéré comme organisme directeur tout organisme qui est ainsi qualifié par les statuts de l'organisation syndicale considérée.

La liste des noms des représentants syndicaux désignés par les organisations syndicales pour participer aux congrès et aux réunions d'organismes directeurs énumérés ci-dessus est communiquée par chaque organisation syndicale à la D.P.R.S., qui la diffuse aux D.R.H. des sites.

Les autorisations spéciales d'absence délivrées à ce titre sont suivies et comptabilisées par la D.R.H. du site d'affectation.

**D - Participation aux assemblées délibérantes et organismes statutaires**

Bénéficient de ces autorisations d'absence les représentants titulaires ou leurs suppléants des instances suivantes et dans les conditions suivantes :

**a) Instances locales :****3) Comités locaux d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CLHSCT) :**

Chaque siège de titulaire du CLHSCT dispose d'un crédit d'heures mensuel en fonction des effectifs du site, soit :

- 2 heures par mois dans le site occupant jusqu'à 99 agents,
- 5 heures par mois dans le site occupant de 100 à 299 agents,
- 10 heures par mois dans le site occupant de 300 à 499 agents,
- 15 heures par mois dans le site occupant de 500 à 1499 agents,
- 20 heures par mois dans le site occupant 1500 agents et plus.

Il n'est pas possible d'opposer les nécessités de service aux membres du C.L.H.S.C.T.

Les représentants du personnel du CLHSCT peuvent répartir à leur convenance le crédit mensuel d'heures entre eux à condition d'en informer la D.R.H. du site.

Le temps consacré aux séances, aux visites et inspections ainsi que le temps consacré aux enquêtes n'est pas à imputer sur le crédit d'heures mensuel.

Ce temps est de plein droit considéré comme temps de travail et payé à l'échéance normale, il peut être récupéré en cas de repos hebdomadaire programmé.

**- Comités Techniques Locaux d'Établissement (CTLE) :**

Chaque siège de titulaire d'un CTLE donne droit à l'ouverture d'un crédit d'heures mensuel en fonction du nombre d'électeurs inscrits aux dernières élections aux CTLE soit :

- 10 heures par mois pour un effectif inférieur ou égal à 500 électeurs,
- 15 heures par mois pour un effectif de 501 à 2000 électeurs,
- 20 heures par mois pour un effectif égal ou supérieur à 2001 électeurs.

De plus, le secrétaire du Comité Technique Local bénéficie d'un crédit d'heures mensuel supplémentaire égal au crédit d'heures mensuel auquel donne droit un siège de titulaire dans le site concerné.

Le crédit d'heures est donné sur onze mois. Il n'est pas cumulable d'un mois sur l'autre.

**- Commissions de Surveillance :**

Les représentants syndicaux appelés à siéger disposent d'un volume forfaitaire égal à 2 fois la durée prévisible de la réunion de l'instance auquel il faut ajouter le temps consacré à la réunion.



---

## ACTIVITE SYNDICALE

---

### **b) Assemblées délibérantes et organismes centraux :**

- Commissions Administratives Paritaires (C.A.P) ;
- Commission de réforme.

La durée des autorisations d'absence est égale au double de la durée prévisionnelle de la réunion pour les représentants syndicaux appelés à siéger.

Ces autorisations sont accordées pour la préparation des réunions et pour en assurer le compte-rendu.

Le temps consacré à la réunion et le temps de transport sont accordés en plus.

#### Exemple :

Une réunion d'une durée prévisionnelle de 4 heures donnera lieu à une autorisation spéciale d'absence de 8 heures (pour préparation de la réunion) auxquelles il faudra ajouter le temps de transport et le temps de la réunion.

- Conseil d'Administration (C.A.) ;
- Conseil Administratif Supérieur (C.A.S.) :

Il est attribué 20 heures par mois d'autorisation d'absence aux représentants à ces instances dès lors que l'instance se réunit au moins 2 fois par an.

#### - Comité Central d'Hygiène de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCTC) :

Les représentants désignés au CHSCTC disposent d'un crédit mensuel de 30 heures par siège non cumulable d'un mois sur l'autre.

Les représentants du personnel du CHSCTC peuvent répartir à leur convenance le crédit mensuel d'heures entre eux à condition d'en informer la DPRS.

Le temps consacré aux séances, aux visites et inspections ainsi que le temps consacré aux enquêtes n'est pas à imputer sur le crédit d'heures mensuel.

Ce temps est de plein droit considéré comme temps de travail et payé à l'échéance normale, il peut être récupéré en cas de repos hebdomadaire programmé.

#### - Comité Technique Central d'Établissement (CTCE) :

Chaque siège d'élu titulaire bénéficie d'une autorisation spéciale d'absence de 30 heures par mois sur 11 mois et non cumulable d'un mois sur l'autre. De plus, le secrétaire du CTCE bénéficie d'un crédit d'heures supplémentaire de 30 heures par mois.

---

## ACTIVITE SYNDICALE

---

### c) Organismes nationaux :

- Conseil Supérieur de la Fonction Publique Hospitalière (C.S.F.P.H) ;
- Caisse Nationale de Retraite des Agents des Collectivités Locales (C.N.R.A.C.L.) ;
- Conseil Supérieur des Professions Paramédicales ;

La durée des autorisations d'absence comprend outre le temps de transport et la durée de la réunion un temps égal au double de la durée prévisionnelle de la réunion.

### d) Organismes privés. :

- Association de Gestion des Œuvres Sociales des Personnels des Administrations Parisiennes (A.G.O.S.P.A.P.) ;
- Mutuelles

Une autorisation d'absence égale à la durée prévisionnelle de la réunion augmentée du temps de transport et de la durée de la réunion est accordée.

## II - Décharges d'activité de service

### A - Syndicats concernés

Ces décharges d'activité de service s'appliquent aux syndicats représentatifs suivants : C.F.D.T ; CFE-CGC ; C.F.T.C ; C.G.T. ; C.I.C.S. ; F.O. ; S.N.C.H. ; SUD – Santé ; UNSA – Santé.

### B - Modalités

Pour ce qui concerne les décharges d'activité de service, il convient de se référer au décret n° 86-660 du 19/03/86 et à la circulaire ministérielle n° 87-179 du 23/03/87.

## III - Participation aux réunions syndicales

### A - Généralités

Les réunions syndicales sont de deux ordres :

- réunions statutaires
- réunions mensuelles d'information

En tout état de cause, elles ne peuvent se dérouler qu'en dehors des lieux ouverts au public, c'est-à-dire dans les salles mises à disposition par l'administration et ne doivent, en aucun cas, porter atteinte au bon fonctionnement du service et à la neutralité du service public hospitalier.

---

## ACTIVITE SYNDICALE

---

L'autorisation d'organiser la réunion doit être demandée une semaine au moins avant la date de la réunion.

Le directeur du site apportera une réponse à la demande de réunion au plus tard 48 heures avant la date prévue. Tout refus d'autorisation doit être motivé.

La demande d'autorisation d'absence pour participation à ces réunions doit être adressée 3 jours avant la date de la réunion.

Ces réunions s'adressent exclusivement au personnel du site. Toutefois, tout représentant syndical dûment mandaté par une organisation syndicale a libre accès aux réunions tenues par cette organisation même s'il n'appartient pas au site.

### **B - Application selon la nature de la réunion**

#### **a) les réunions statutaires**

Les organisations syndicales peuvent tenir des réunions statutaires ou d'information dans l'enceinte des bâtiments du site auxquelles seuls peuvent participer les agents qui ne sont pas en service ou qui bénéficient d'une autorisation spéciale d'absence.

Toutefois, en cas d'impossibilité, ces réunions peuvent se tenir hors de l'enceinte des bâtiments du site, dans des locaux mis à la disposition des organisations syndicales.

#### Exemple de réunion statutaire :

Réunion du bureau de section syndicale ou du syndicat local, congrès syndical local.

La demande doit indiquer le lieu, le jour, l'heure, la durée et la nature de la réunion (statutaire ou d'information).

Dans le cas d'une réunion statutaire, l'absence de l'agent est imputée sur le contingent d'autorisations spéciales d'absence alloué au syndicat concerné.

#### **b) les réunions mensuelles d'information**

Seules les organisations syndicales représentées au Conseil Supérieur de la Fonction Publique Hospitalière ou représentatives à l'AP-HP peuvent tenir une réunion mensuelle d'information d'une heure à laquelle les agents peuvent participer pendant leurs heures de service.

Les agents doivent solliciter une autorisation d'absence 3 jours avant la réunion. L'autorisation sera délivrée sous réserve des nécessités du service. Le refus doit être motivé.

Chaque agent ne peut disposer de plus de 12 heures par année civile au titre de ces autorisations.

Les organisations syndicales sont autorisées à regrouper leurs heures mensuelles d'information par trimestre (3 heures).

#### **IV - Octroi d'autorisations spéciales d'absence aux agents de l'AP-HP appelés à exercer les fonctions d'assesseur ou de délégués de liste lors des élections prud'homales**

- Circulaire DH/FH1 n° 97-542 du 4 août 1997 ;
- Note AP-HP n° PhS/20-97 du 30/10/97.

Ces autorisations spéciales d'absence sont accordées sur présentation d'une pièce justificative et sous réserve des nécessités du service.

Ces autorisations sont totalement indépendantes des autorisations spéciales d'absence et de décharges partielles d'activité de service, prévues aux articles 12 à 18 du décret n° 86-660 du 19 mars 1986 relatif à l'exercice du droit syndical dans la Fonction Publique Hospitalière.

#### **V - Congés pour formation syndicale**

Tout agent de droit public à l'A.P.-H.P. peut bénéficier de 12 jours ouvrables par an de congé pour formation syndicale.

Il convient de savoir que l'effectif des agents qui sont susceptibles de bénéficier du congé au cours d'une même année civile ne peut excéder 5% de l'effectif réel de l'établissement.

Les organisations syndicales devront impérativement faire parvenir leurs demandes à la D.R.H. du site concerné au moins un mois avant le début de la formation. Il appartiendra à la D.R.H. du site de notifier aux intéressés et aux organisations syndicales sa décision d'acceptation ou de refus motivé au plus tard 15 jours avant le début de la formation. L'absence de réponse de la direction locale au delà de cette date vaut approbation.

Le temps de congé pour formation CHSCT ou CTE de 5 jours est décompté des 12 jours de formation syndicale. Ce congé peut être fractionné en 2 fois.

Un congé de formation avec traitement est attribué aux représentants titulaires du personnel au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail et au comité technique d'établissement. La durée maximale de ce congé de formation est de cinq jours. Tout nouveau mandat ouvre droit au renouvellement de ce congé.

Le congé de formation est pris en une ou deux fois à la demande du bénéficiaire.

Durant le congé de formation, les agents concernés sont maintenus en position d'activité.

Le temps de formation équivaut donc au temps de travail.

Au retour de son congé pour formation syndicale, le bénéficiaire doit remettre à sa direction l'attestation délivrée par le Centre ou l'institut agréé organisateur de la formation, ce qui permet la validation du service fait.