



CH LAVAUUR



Le 16/05/13

LES CONGES ANNUELS DANS LA FONCTION PUBLIQUE HOSPITALIERE

Les titulaires, les stagiaires et les contractuels de la FPH, exerçant à temps plein ou à temps partiel, ont droit chaque année entre le 1^{er} janvier et le 31 décembre, à un congé annuel rémunéré d'une durée égale à 5 fois le nombre de jours travaillés par semaine.

Les CA sont accordés en fonction des nécessités de service

Nombre de CA et calcul

La durée du congé annuel est égale à 5 fois les obligations de service hebdomadaire soit :

- 25 jours de CA pour un agent à temps plein
- 20 jours de CA pour un agent travaillant à 80%
- 12.5 jours de CA pour un agent à mi temps

L'agent qui n'a pas exercé ses fonctions pendant la totalité de l'année à droit à un congé annuel de 2 jours ouvrés par mois ou fraction de mois supérieure à 15 jours écoulés depuis l'entrée en fonction.

Les CA doivent être pris au titre de l'année en cours, entre le 1^{er} janvier et le 31 décembre.

Attention depuis peu le report des congés annuels sur l'année suivante non pris pour raison de congé maladie est désormais obligatoire.

Les jours de congés hors saisons

L'agent a droit à des congés supplémentaires hors saison :

- **1 jour supplémentaire** si l'agent prend entre 3 et 5 CA entre le 1^{er} janvier et le 30 avril et/ou entre le 1^{er} novembre et le 15 janvier de l'année suivante.
- **2 jours supplémentaires** si l'agent prend plus de 5 CA dans les mêmes conditions

Ces jours doivent être pris entre le 1^{er} novembre de l'année en cours et le 30 avril de l'année suivante.

Le jour de fractionnement

L'agent a droit à **1 jour de fractionnement** s'il fractionne la pose de ses congés en au moins 3 périodes d'au moins 5 jours ouvrés ou moins s'il travaille à temps partiel.

Attention au CH Lavaur, dans le cadre des négociations locales relatives aux 35 heures nous avons retenu pour les agents en repos variables, 1 jour de fractionnement si la pose des CA est fractionnée en **3 périodes de 3 jours ouvrés**.

La planification des congés

Les CA avec traitement sont considérés comme un temps de service accompli. La durée du CA calculée du 1^{er} au dernier jour, après déduction des repos hebdomadaires et des CF.

Chaque agent doit pouvoir bénéficier de 3 semaines de congés annuels consécutives durant la période d'été entre le 21 juin et le 21 septembre, sauf nécessité impérative de service.

L'administration fixe le tableau prévisionnel des CA des agents au plus tard le 31 mars de l'année, après consultation des agents concernés et compte tenu des nécessités de service.

L'absence pour raisons de CA ne peut excéder 31 jours consécutifs, sauf dans le cas d'un congé bonifié.

Les agents chargés de famille bénéficient d'une priorité pour le choix des périodes de CA.

L'incidence de la maladie sur les congés annuels

Les CA sont interrompus si l'agent fournit un certificat médical. Le CA s'interrompt :

- Le jour porté sur le certificat médical si celui-ci est envoyé à l'administration dans un délai de 48 heures.
- Le jour de l'envoi du certificat médical si celui-ci est envoyé hors délai

Le congé maladie ne prolonge pas le CA et l'agent sera considéré reprendre son travail administrativement le jour de son CA.

L'agent peut bénéficier de ses CA à l'issue d'une période de maladie, de maternité, de paternité ou de congé parental sans que l'administration ne puisse lui imposer une reprise effective de son service à partir du moment où il a été déclaré apte à reprendre le service.

Départ de l'agent et CA

Les textes réglementaires ne prévoient pas l'indemnisation financière des CA des titulaires et des stagiaires non pris pour cause de départ à la retraite, démission, disponibilité, détachement...

Ainsi, un agent qui cesse ses fonctions doit prendre impérativement ses CA avant son départ.

Pour les contractuels, en cas de licenciement n'intervenant pas à titre de sanction disciplinaire ou à la fin d'un CDD, le contractuel qui n'a pas pu prendre l'ensemble des ses CA du fait de l'administration, peut percevoir une indemnité compensatrice de CA.

Cette indemnité est égale au 1/10 de la rémunération totale brute.

Elle est proportionnelle au nombre de jours de CA dus non pris.

CéGéTez vous et mêlez vous de votre hosto !

Permanence le mardi de 9h à 16h. Tél. : 30 38 cgt.chlavour@wanadoo.fr

Retrouvez de nombreuses infos sur notre site internet : www.cgt-chlavour.fr