



LES CONGES



Suite à un accord local, un agent présent du 1^{er} janvier au 31 décembre bénéficie de 28 jours de congés annuels, en jours ouvrés, regroupant les 25 jours annuels, les 2 jours hors saisons et le jour de fractionnement.

Les 3 journées de congés annuels pour hors saison et fractionnement ne sont pas accordés :

- pour les agents entrants ou sortants en cours d'année,
- ceux qui sont en Congé Longue Maladie (CLM) et Congé Longue Durée (CLD) et ceux qui ont un arrêt maladie supérieur à 3 mois.

LA PÉRIODE ESTIVALE

La période estivale est comprise entre le 1^{er} juin et le 30 septembre. (Seule la CGT s'est battue pour qu'elle soit comprise entre le 15 juin et le 15 septembre).



LE NOMBRE D'AGENTS POUVANT PARTIR EN CONGÉS ANNUELS DANS UNE ÉQUIPE

Le nombre d'agents pouvant partir en congés annuels est conditionné au respect des organisations en place (maquettes organisationnelles) ; organisations qui sont les garantes de la qualité des soins et / ou des prestations.

En règle générale (voir chartes), 25 % de l'effectif des agents peut partir en congés.

Exceptions :

- Fermeture totale ou partielle du service (ou d'un service voisin avec lequel on organise en commun les départs en congés annuels en mutualisant le personnel)
- Apport de mensualités de remplacement
- Suppression possible des récupérateurs temps partiels en période de congés annuels en concertation avec les agents concernés (ils seront reportés en dehors des périodes de vacances).
- Planning en poste longs (10 h à 12 h).



LA PLANIFICATION DES CONGÉS ANNUELS

Dans l'établissement, tous les congés annuels sont programmés en deux vagues :

- pour la période du 1^{er} janvier au 31 mai les congés annuels sont validés pour le 30 novembre de l'année N-1 au plus tard, après un recueil des souhaits des agents pour le 15 novembre.
- pour la période du 1^{er} juin au 31 décembre, une seconde vague pour le 31 mars de l'année en cours, après un recueil des souhaits des agents pour le 28 février.

Leur étalement est nécessaire afin d'assurer la continuité du service public.

Les congés annuels sont prioritaires sur les RTT et les fériés.

LES CONGÉS ANNUELS DE DÉBUT JANVIER SUR LES VACANCES SCOLAIRES DE NOËL



Pour l'agent qui planifie des congés annuels lors de vacances de Noël à cheval sur 2 années, les congés jusqu'au 31 décembre ainsi que ceux à compter du 1^{er} janvier de l'année N +1 sont imputés sur les droits de l'année N.

En effet, le report de congés annuels de l'année N est accordé jusqu'au dernier jour de la période des vacances scolaires de fin d'année même si la période intervient l'année N+1.

LES REPOS HEBDOMADAIRES EN PÉRIODE DE CONGÉS ANNUELS

En période de congés annuels et du fait des départs le week-end précédent le départ de l'agent (induit souvent par les dates de réservation), **des échanges entre agents peuvent être faits sur validation de l'encadrement afin que l'agent qui part en congés annuels puisse bénéficier des 3 semaines de congés annuels consécutifs ainsi que le week-end précédent le départ en congés.** Dans ces conditions, pour les agents qui ne sont pas en congé, le planning peut générer dans certains cas pour ces derniers des dimanches travaillés consécutifs. Dans ce cas, les droits aux 4 repos hebdomadaires devront être respectés sur la quatorzaine.

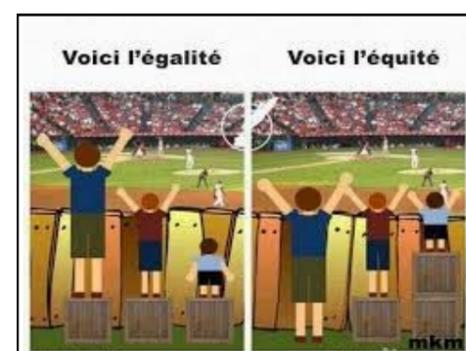


Pour les agents ayant une période inférieure à trois semaines : ils bénéficient des week-ends de début et de fin de période.

LA DÉTERMINATION DES AGENTS PRIORITAIRES POUR LES DÉPARTS EN CONGÉ ANNUEL

Les priorités doivent être déterminées après une négociation au sein de l'équipe. En cas de difficultés, les éléments ci-après sont à prendre en compte par le cadre :

- en cas de divorce les vacances en alternance imposées par jugement priment
- l'âge scolaire des enfants.
- les congés annuels du conjoint.
- les périodes prises antérieurement (notion d'équité).



LES 3 SEMAINES DE CONGÉS ANNUELS EN PÉRIODE ESTIVALE

Les 3 semaines de congés annuels en période estivale sont le principe retenu par la direction. Un bilan annuel sera fait sur l'application de ce principe.

Par ailleurs, la direction s'est engagée :

- Soit 3 semaines consécutives avec le week-end de départ ou de retour travaillé.
- Soit 2 semaines consécutives, avec les week-ends de départ et de retour en repos.



COMBINAISON CONGÉS ANNUELS /RTT

Un agent a la possibilité de cumuler une période de congés annuels avec 1 ou plusieurs RTT fixe(s) ou mobile(s), planifiés en accord avec son supérieur hiérarchique, si l'organisation du service le permet.



RTT

Nous avons 6 RTM dits Mobiles que l'on peut poser à notre convenance et des RTF dits Fixes sont posés dans le cycle. En réalité dans certains services les RTT Fixes peuvent être posés en concertation avec l'encadrement.

S'ils ne sont pas pris dans l'année, ceux-ci sont soit déduits de l'Obligation Annuelle de Travail (OAT) soit versés sur le Compte Epargne Temps à la demande de l'agent.

Comme d'habitude selon la notion de « **nécessité impérative de service** », ceux-ci peuvent sauter au dernier moment. Mais attention impérative veut dire qu'il n'y a aucune autre solution (pas de roulement, pas d'intérimaire, pas de Whoog, etc...!)

LE REPORT DE CONGÉS ANNUELS

Le report en cas de raison de santé et maternité



Si l'agent n'a pas pu prendre tout ou partie de ses congés annuels sur l'année N, les modalités du report sont les suivantes :

Pour les absences N-1, dont le motif est prévu par les textes, d'une durée de plus de 4 mois (consécutifs ou cumulatifs) :

le report du solde des congés annuels N-1 sur l'année N sera automatique.

Le professionnel n'a aucune demande à formaliser. Le report est effectué par le service Organisation du temps de travail.

Un tableau récapitulatif des professionnels concernés est envoyé au cadre supérieur ou directeur.

Le service organisation du temps de travail est en charge de reporter ces congés sur l'année N+1 sur le logiciel.

Pour les absences N-1, dont le motif est prévu par les textes, d'une durée inférieure à 4 mois :

Sur demande émanant de l'agent ayant consulté ses compteurs de temps, demande adressée entre le 31 décembre de l'année N-1 et le 31 janvier de l'année N, visée et argumentée par le cadre, la DRH valide (ou non) le report de congés.

Exemple :

Un agent absent en 2013 du 15 septembre au 15 décembre 2013.

Au 31 décembre, l'agent n'a pas pu prendre 6 congés annuels.

En 2014, l'agent aura les 28 congés annuels pour l'année entière + 6 congés annuels au titre de 2013, soit 34 jours de congés annuels sur 2014.



Le report exceptionnel pour congés non pris

Le report de congé annuel au-delà du 31 décembre est tout à fait exceptionnel (hors conditions énoncées ci-après pour absence pour raison de santé et maternité)

Il doit faire l'objet d'une demande d'autorisation du responsable de service auprès du directeur des ressources humaines. Cette demande doit être motivée par des nécessités de service dûment justifiées. Le congé annuel ainsi reporté devra être impérativement pris avant le 31 janvier de l'année suivante. Au-delà le report sera perdu définitivement.

BULLETIN DE CONTACT



NOM :

PRENOM :

AFFECTATION :

DATE :

SIGNATURE

A retourner à :

Syndicat CGT—Rez de chaussée école cadre