

REGLEMENT DES CONGES ET DE L'AMENAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL

Version 2006.01

	AGENTS DROIT PUBLIC	CONTRATS DE DROIT PRIVE			
AVANTAGES	Agents titulaires et contractuels	C.E.C. + CAE + contrats d'avenir	C.E.S. 1 jour = 4h	Contrat d'apprentissage 1 j. = 7h → 15j/ms	Emplois Jeunes
- Congés annuels* Sauf agents dans les écoles (40 j/an), de l'UPC (37j/an)	35 j/an soit 245 h/an proratisés pour les TNC, CPA et les temps partiels	35 j. = 245 h/an proratisés en fonction du temps de travail	25 j. ouvrés pour les nouveaux 25 x 4 h = 100 h/an	25 j. ouvrés pour les nouveaux 25 j. x 7h = 175 h	35 j. = 245 h/an
- Ancienneté au 01.01* Prise en compte à la mise en stage ou mensualisation	1 journée = 7 heures (proratisée pour les TNC) → 10 ans : ½ j par tranche de 5 ans → au-delà de 10 ans : 1 j par tranche de 5 ans	0	0	0	0
- Concours • temps de révision examen ou concours • Congé jour concours ou examen	3 jours par an (21 heures proratisées pour les TNC, les CPA et les temps partiels) Voir charte formation	3 jours par an (21 heures proratisées en fonction du temps de travail) Voir charte formation	3 jours par an (soit 12 heures) Voir charte formation	3 jours par an (soit 21 heures) Voir charte formation	3 jours par an (soit 21 heures) Voir charte formation
- Journée de la femme (elle n'est pas proratisée en fonction du temps de travail)	1 journée = 7 heures à prendre durant le mois de mars sauf pour le service éducation : journée prise en compte dans le calcul de l'annualisation	1 journée = 7 heures à prendre dans le mois de mars	1 journée = 7 heures à prendre dans le mois de mars	1 journée = 7 heures à prendre dans le mois de mars	1 journée = 7 heures à prendre dans le mois de mars

* en cas d'arrivée ou de départ de la collectivité en cours d'année, les congés annuels et les congés d'ancienneté sont proratisés en fonction des heures réellement effectuées. La proratisation des congés d'ancienneté ne s'applique pas en cas de départ en retraite.

	AGENTS DROIT PUBLIC	CONTRATS DE DROIT PRIVE			
AVANTAGES	Agents titulaires et contractuels à temps complet	C.E.C. + CAE + contrats d'avenir	C.E.S. 1 jour = 4h	Contrat d'apprentissage 1 j. = 7h → 15j/ms	Emplois Jeunes
- Membres du bureau du COS	½ j./mois cumulable sur 2 mois				
- Naissance + adoption . 3 jours libres + 11 jours consécutifs pour la naissance d'un enfant . 3 jours + 18 jours pour une naissance multiple	Le congé de paternité doit débuter dans les 4 mois qui suivent la naissance de l'enfant. La durée du congé de paternité est de 11 jours calendaires consécutifs (y compris samedi et dimanche) pour la naissance d'un enfant, 18 jours pour une naissance multiple. Il n'est pas fractionnable.	Pour les agents non titulaires ou agents ne comptant pas 200 heures de travail dans la collectivité au cours des 3 mois précédant la date du début du congé de paternité, s'adresser au service du personnel pour examen des situations.	Pour les agents non titulaires ou agents ne comptant pas 200 heures de travail dans la collectivité au cours des 3 mois précédant la date du début du congé de paternité, s'adresser au service du personnel pour examen des situations.	Pour les agents non titulaires ou agents ne comptant pas 200 heures de travail dans la collectivité au cours des 3 mois précédant la date du début du congé de paternité, s'adresser au service du personnel pour examen des situations.	Pour les agents non titulaires ou agents ne comptant pas 200 heures de travail dans la collectivité au cours des 3 mois précédant la date du début du congé de paternité, s'adresser au service du personnel pour examen des situations.
- Autorisations d'absence • Mariage ou PACS de l'agent « enfant de l'agent « petit enfant, frère, sœur, beau frère, belle sœur de l'agent	5 j. ouvrables (= 35 h) (proratisés pour CPA, TNC et temps partiels) 2 j ouvrables (14h) + 1 j ouvrable (7h) supp. si + 300 kms aller (proratisés pour CPA, TNC et temps partiels) 1 j ouvrable (7h) + 1 j ouvrable (7h) supp. si + 300 kms aller (proratisés pour CPA, TNC et temps partiels)	4 j. ouvrables (28h) (proratisés en fonction du temps de travail) 1 j. ouvrable (7h) (proratisés en fonction du temps de travail) 0	4 j. ouvrables (16h) 1 j. ouvrable (4h) 0	4 j. ouvrables (28h) 1 j. ouvrable (7h) 0	4 j. ouvrables (28h) 1 j. ouvrable (7h) 0

	AGENTS DROIT PUBLIC	CONTRATS DE DROIT PRIVE			
AVANTAGES	Agents titulaires et contractuels à temps complet	C.E.C. + CAE + contrats d'avenir	C.E.S. 1 jour = 4h	Contrat d'apprentissage 1 j. = 7 h → 15j/ms	Emplois Jeunes
<ul style="list-style-type: none"> • Maladie grave • Décès • conjoint, père, mère, enfant de l'agent et de son conjoint • grands-parents, frère, soeur de l'agent et de son conjoint • oncle, tante de l'agent et de son conjoint 	<p>Aucun congé pour maladie grave sauf exception accordée par la direction</p> <p>3 j ouvrables (21h) + 1j ouvrable (7h) supp. si + 300 kms aller (proratisé pour CPA, TNC et temps partiels)</p> <p>2 j ouvrables (14h) + 1j ouvrable (7h) supp. si + 300 kms aller (proratisé pour CPA, TNC et temps partiels)</p> <p>1 j ouvrable (7h) + 1 j ouvrable (7h) supp. si + 300 kms aller (proratisé pour CPA, TNC et temps partiels)</p>	<p>2 j ouvrables (14h proratisées en fonction du temps de travail)</p> <p>1 j ouvrable (7h proratisées en fonction du temps de travail)</p>	<p>2 j ouvrables (8h)</p> <p>1 j ouvrable (4h)</p>	<p>2 j ouvrables (14h)</p> <p>1 j ouvrable (7h)</p>	<p>2 j ouvrables (14h)</p> <p>1 j ouvrable (7h)</p>
<ul style="list-style-type: none"> • Garde d'enfant malade 	<p>6 (42h) à 12 j (84h) (proratisé pour CPA, TNC et temps partiels. Dans le cas d'autorisations non fractionnées, de 8 à 15 jours consécutifs.</p>	<p>6 (42h proratisées en fonction du temps de travail) à 12 j (84h proratisées en fonction du temps de travail)</p>	<p>6 (24h) à 12 j (48h)</p>	<p>6 (42h) à 12 j (84h)</p>	<p>6 (42h) à 12 j (84h)</p>
<ul style="list-style-type: none"> • Don du sang 	<p>½ journée le jour du don (3h30)</p>	<p>oui</p>	<p>non</p>	<p>non</p>	<p>oui</p>
<ul style="list-style-type: none"> • Bilan de santé (S.S.) 	<p>2 fois ½ journée (soit 2 fois 3h30)</p>	<p>2 fois ½ journée (soit 2 fois 3h30)</p>	<p>2 fois ½ journée (soit 2 fois 3h30)</p>	<p>2 fois ½ journée (soit 2 fois 3h30)</p>	<p>2 fois ½ journée (soit 2 fois 3h30)</p>

Les autorisations d'absence sont liées et consécutives à l'événement et ne sont pas récupérables. Elles sont accordées en cas de PACS ou de concubinage sur production d'un certificat de vie commune.

ADHESION A DES ORGANISMES SOCIAUX

	AGENTS DROIT PUBLIC	CONTRATS DE DROIT PRIVE			
AVANTAGES	Agents titulaires et contractuels à temps complet	C.E.C. + CAE + <i>contrats d'avenir</i>	C.E.S. 1 jour = 4h	Contrat d'apprentissage 1 j. = 8 h → 15j/ms	Emplois Jeunes
- SMAM (Mutuelle)	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI
- CAPAS (Mutuelle)	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI
- COVIMUT (Mutuelle)	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI
- C.N.P. (Assurance)	OUI	NON	NON	NON	NON
- C.N.A.S.	OUI	OUI	NON	OUI	OUI
PRIMES OU AVANTAGES EN NATURE					
- REGIME INDEMNITAIRE	OUI	NON	NON	NON	NON
- PRIME VACANCES	OUI	OUI pour les CEC <i>NON pour les CAE et les contrats d'avenir</i>	NON	NON	OUI

media14456.odt

REGLEMENT DES CONGES ANNUELS ET ABSENCES POUR LES AGENTS DE LA VILLE, DU C.C.A.S. ET DE LA COMMUNAUTE D'AGGLOMERATION DU PAYS CHATELLERAUDAIS

Préambule :

Toute demande de dérogation au règlement des congés devra être adressée au service des ressources humaines par voie hiérarchique.

I - TEMPS DE TRAVAIL

Conformément au protocole, le temps de travail est calculé comme suit :

- . nombre de jours de l'année desquels on déduit : 104 jours (week-end : 2 * 52)
35 jours (congés annuels)
jours fériés réels de l'année.

Du total, il convient de déduire ensuite la journée de la femme (7 heures quel que soit le temps de travail) et les congés d'ancienneté (7 heures *jours, en fonction de l'ancienneté).

Chaque agent doit un crédit annuel d'heures travaillées (variable selon le nombre de jours fériés), crédit d'heures qui est proratisé pour les CPA, les temps non complets et les temps partiels et duquel sont déduits la journée de la femme et les jours d'ancienneté.

On obtient ainsi le nombre d'heures à réaliser.

II -RAPPEL DES MODALITES DE CALCUL

. toutes les absences pour congés, autorisations d'absence, maladie, jours fériés, seront posés **sur la base du temps prévisionnel de travail**, selon le planning de travail de l'agent constaté au moment de l'absence :

** il a été admis que pour les agents du service éducation et agents d'entretien des écoles rattachés au CTM ou liés à ce service et soumis aux contraintes suivantes, il est attribué 5 jours de congés supplémentaires (35h pour un temps complet – proratisation pour les temps non complets, partiels et CPA) :*

*. annualisation du temps de travail
. congés bloqués hors temps scolaire, répartis sur l'année et calculés du 1^{er} janvier au 31 décembre*

. temps de travail calculé sur l'année scolaire soit du 1^{er} septembre au 30 août.

** il a été admis pour les agents travaillant à l'UPC, il est attribué 2 jours de congés supplémentaires (14 heures pour un temps complet – proratisation pour les temps non complets, partiels et CPA) :*

*. congés à prendre pendant les périodes de petite production
. jours restants à prendre le lundi ou le vendredi uniquement.*

- Chaque agent bénéficie d'un crédit d'heures correspondant à :
- . **Journée de la femme** : - sur la base de **7 heures** pour tout agent féminin quel que soit le temps de travail.
- . **Congés d'ancienneté** : - la prise en compte se fait à partir de la mise en stage ou mensualisation, ou embauche pour un contractuel hors remplacement.
 - sur la base de 7 heures par jour d'ancienneté pour les temps complets, les CPA et les temps partiels.
Exemple : 4 jours d'ancienneté x 7 h = 28 h
La prise de ces jours se fera sur la base du temps réel travaillé.
Temps réel : durée de la journée réellement travaillée selon le cycle ou le planning retenu au moment de l'événement.
Si je travaille 8 h par jour, je peux donc poser :
 $3 \times 8 \text{ h} + 4 \text{ h} = 28 \text{ h}$
 - sur la base de :
 $7 \text{ heures} \times \text{base horaire du contrat} \times N \text{ jours}$
35
pour les temps non complets.

En cas de départ ou d'arrivée en cours d'année, les congés d'ancienneté sont proratisés, sauf en cas de départ en retraite.

Les congés d'ancienneté des agents du service éducation dont l'emploi du temps est annualisé seront décomptés du nombre total d'heures à travailler.

- . **Absences pour maladie** : - décomptées sur la base du temps réel selon le planning de travail de l'agent.

III -REGLES DE FONCTIONNEMENT

■ A – CONGES ANNUELS

Les congés annuels sont à prendre impérativement entre le 1er janvier et le 31 décembre de l'année en cours. Cette même période s'appliquera pour les salariés de droit privé (CEC – CES – Emplois Jeunes...)

Exception :– **Agents travaillant dans les écoles pour lesquels les congés sont calculés sur l'année scolaire et pris obligatoirement pendant les vacances scolaires : ATSEM, accueil périscolaire, agents d'entretien.**

a) • **Maladie pendant les congés annuels :**

Le congé maladie reporte les congés annuels, dans la limite du 31 décembre.

La date initialement prévue pour le retour de l'agent n'est pas modifiée . Si le congé maladie se prolonge au-delà de la date de fin des congés annuels, l'agent ne pourra prétendre à ses congés qu'après autorisation expresse de l'employeur.

b) • **Agent en maladie ordinaire, longue maladie, longue durée, accident du travail...**

L'agent n'ayant pas repris son travail **au 31 décembre** perd le bénéfice de ses congés annuels restants.

c) • **Reprise en cours d'année après longue maladie ... :**

L'agent bénéficie des congés de l'année entière, dans la limite du 31 décembre.

d) • **Agent en congé de maternité :**

Les congés annuels non pris avant le congé de maternité peuvent être reportés après celui-ci dans la limite de 15 jours (soit 105 heures pour un temps complet, nombre d'heures proratisé en cas de travail à temps non complet ou à temps partiel) soit trois semaines sur l'ensemble des droits, y compris pour le service éducation.

e) • **Cures thermales pendant l'été :**

Dans ce cas, les congés annuels ne pourront être pris pendant les mois de juillet ou août, sauf cas exceptionnels.

f) • **Autorisations d'absence :**

Elles ne reportent pas les congés annuels (ex : un congé exceptionnel pour décès pendant les congés annuels n'est pas récupérable).

■ B – JOURS FERIES

- Le droit est de 7h x par le nombre de jours fériés de l'année.
- Que le jour soit enregistré au temps réel ou forfaitisé, c'est la colonne « solde » qui indiquera un + ou un – ; soit l'agent récupèrera, soit il redevra des heures.
- Pour les TNC, les temps partiels, les CPA, les heures de jours fériés sont proratisées selon le temps de travail de l'agent.
Ex : Un temps partiel à 80 % aura droit à 70 h (s'il y a 10 jours fériés dans l'année) x 80 % = 56 h.

■ C - AGENTS PARTANT EN RETRAITE OU EN C.F.A.

- Les agents bénéficient, au moment de leur départ en retraite, d'un congé de 15 jours (soit 15 x 7 heures = 105 heures) supplémentaires, soit 3 semaines.
- Les agents à TNC, CPA ou TP bénéficient de 3 semaines correspondant à leurs obligations hebdomadaires au moment de la mise à la retraite.
Ex : Les agents en position de CPA bénéficient de 3 semaines (3 fois x 5 demi-journées) ou (3 fois 2,5 jours), soit 3 x 17.50 heures = 52.50 heures.

■ D - CONGES POUR FORMATION

♦ Absences pour formation pour tous les agents :

- . 7 heures par jour **dans le département si la distance est inférieure à 80 km et 8 heures si la distance est supérieure ou égale à 80 km.**
- . **8 heures** par jour **en dehors du département**
- Si la formation est sur ½ journée, le temps accordé est de moitié.
Pour plus d'informations, voir charte de formation.

♦ Formation des sapeurs pompiers volontaires :

- Les agents de la collectivité, sapeurs-pompiers volontaires à Châtellerault, ou dans d'autres villes, ont droit à :
 - . 30 jours les 3 premières années de leur engagement dont 10 jours la 1^{ère} année,
 - . 5 jours par an au-delà de ces 3 années.

Des autorisations d'absence peuvent être demandées par l'agent auprès du Chef de Corps et de la collectivité pour disponibilité opérationnelle.

■ E – AUTORISATIONS D'ABSENCE POUR SOIGNER UN ENFANT MALADE OU POUR EN ASSURER MOMENTANEMENT LA GARDE

- Chaque agent à temps plein peut bénéficier d'autorisations d'absence pour soigner un enfant malade **ou pour en assurer momentanément la garde**, dans la limite de 6 jours (proratisés pour les temps non complets, partiels et CPA) par an et par famille, sur production d'un certificat médical **ou de toute autre pièce justifiant la présence d'un des parents auprès de l'enfant**.
- Cette limite peut être portée à 12 jours si l'agent apporte la preuve :
 - . qu'il assume seul la charge de l'enfant,
 - . ou que son conjoint ne bénéficie de par son emploi d'aucune autorisation d'absence rémunérée par son employeur (**joindre attestation de l'employeur du conjoint**)
 - . ou que son conjoint est à la recherche d'un emploi (inscription A.N.P.E.) (justificatif lié à la recherche d'emploi. Ex : entretien embauche).

Si les deux conjoints sont fonctionnaires, les autorisations d'absence peuvent être réparties entre eux à leur convenance.

- Dans le cas où l'agent demande à bénéficier d'une autorisation non fractionnée, il peut bénéficier de 8 jours consécutifs. Ce chiffre est porté à 15 jours consécutifs pour les agents assumant seuls la charge d'un ou plusieurs enfants ou dont le conjoint ne peut prétendre à aucune autorisation rémunérée ou s'il est à la recherche d'un emploi.

L'âge limite des enfants pour lesquels ces autorisations sont accordées est de **16 ans au plus**. Aucune limite d'âge n'est fixée pour les enfants handicapés.

Réf. note d'information du Ministère de l'Intérieur et de la Décentralisation n°30 du 30 août 1982

■ F- CONGES DE MATERNITE

Réf. : Circulaire NOR/FPP/A/96/10038/C du 21/03/96 relative au congé de maternité ou d'adoption et autorisations d'absence liées à la naissance pour les fonctionnaires et agents de la Fonction Publique Territoriale.

• autorisations d'absences

- Une autorisation d'absence d'une heure est accordée sur avis du médecin de la médecine professionnelle, à partir du 3^{ème} mois de grossesse.

• Congé maternité : 1er - 2ème enfant

La durée du congé de maternité est de 16 semaines (6 semaines avant la date présumée de l'accouchement, 10 semaines après l'accouchement).

La période prénatale du congé doit toujours débuter, au minimum, 2 semaines avant la date présumée de l'accouchement.

• Congé maternité 3ème enfant

La durée du congé de maternité est de 26 semaines (8 semaines avant la date présumée de l'accouchement, 18 semaines après l'accouchement).

• Allaitement

Instruction n°7 du 23 mars 1950 (JO des 26 mars, 7 et 29 avril 1950) :

« Il n'est pas possible, en l'absence de dispositions particulières, d'accorder d'autorisations spéciales aux mères allaitant leurs enfants, tant en raison de la durée de la période d'allaitement que de la fréquence des absences nécessaires.

Toutefois, les administrations possédant une organisation matérielle appropriée à la garde des enfants devront accorder aux mères la possibilité d'allaiter leur enfant. A l'instar de la pratique suivie dans certaines entreprises, les intéressées bénéficieront d'autorisations d'absence, dans la limite d'une heure par jour à prendre en deux fois ».

Des facilités de service peuvent être accordées aux mères en raison de la proximité du lieu où se trouve l'enfant (crèche, domicile voisin...).

• Avant la reprise de travail

L'agent doit passer une visite médicale avant la reprise de travail après une maternité.

■ G – CONGES DE PATERNITE

Le congé de paternité est accordé depuis le 1^{er} janvier 2002 au père, à l'occasion de la naissance de son enfant né à partir de cette date. Le congé paternité doit débuter dans les 4 mois qui suivent la naissance de l'enfant.

▪ Durée

- La durée du congé paternité est de
 - . 11 jours calendaires consécutifs (donc y compris samedis et dimanches) pour la naissance d'un enfant
 - . 18 jours en cas de naissance multiple.
- Le congé paternité n'est pas fractionnable.
- Si le père le souhaite, il peut prendre un congé paternité d'une durée inférieure à 11 jours.
- Le congé paternité de 11 jours s'ajoute aux 3 jours ouvrés (travaillés) déjà accordés au père pour une naissance (article L.226-1 du Code du Travail).
- Le congé paternité n'est pas obligatoirement à prendre à la suite de ces 3 jours (mais il doit débuter dans les 4 mois qui suivent la naissance de l'enfant).

Au total, le père peut donc disposer d'un congé de 14 jours à l'occasion de la naissance de son enfant.

REMARQUE

Pour les agents non titulaires ou agents ne comptant pas 200 heures de travail dans la collectivité au cours des 3 mois précédant la date du début du congé de paternité s'adresser au service du personnel pour examen des situations.

■ H – HEURE DE RENTREE SCOLAIRE

Pour permettre à l'un des parents d'accompagner ses enfants à l'école le jour de la rentrée scolaire, les agents concernés pourront bénéficier en accord avec leurs responsables de service :

- d'une heure le matin et une heure l'après-midi pour les enfants entrant en 1^{ère} année de maternelle,
- d'une heure le matin pour les enfants entrant en 2^{ème} et 3^{ème} année de maternelle et **CP**,
- d'une heure pour les enfants entrant en 6^{ème}.

Cette heure est cumulable si l'agent a plusieurs enfants dont la rentrée scolaire s'effectue des jours différents.

■ I – ABSENCE POUR DON DU SANG

Une demi-journée est accordée et doit être prise au moment du don (justificatif à joindre).

Les autres formes de don, de plaquettes ou de moëlle osseuse, bénéficient du même avantage (1/2 j prélèvement compris).

Si ce type de don rend la reprise de travail impossible, l'agent devra fournir un arrêt de travail établi par son médecin traitant ou l'établissement hospitalier ayant effectué le prélèvement.

■ J – HEURES D'ABSENCES pour tout événement autre que ceux recensés p. 3 (enterrement, RV médecin...)

Elles doivent être prises sur les heures de récupération, ARTT ou congés.

■ K – DISPONIBILITE POUR CONVENANCES PERSONNELLES

Une disponibilité pour convenances personnelles (« congé sans solde ») peut être accordée selon les nécessités du service, dans la limite de 3 disponibilités par an.

L'agent doit faire une demande écrite et motivée 7 jours avant le début des congés.

PARTICULARITES POUR LES AGENTS SOUS CONTRAT CENTRE DE GESTION ET REMPLACANTS A LA CAPC ET A LA VILLE

① TEMPS DE TRAVAIL

A compter du 1^{er} janvier 2002, ces agents bénéficient des 35 heures hebdomadaires soit un maximum de 151,66 heures par mois.

② CONGES ANNUELS

Les agents non titulaires ont droit à un congé annuel de 35 jours, proratisé pour les temps non complets.

A la fin de leur contrat, les agents qui, du fait de l'administration, n'ont pu bénéficier de tout ou partie de leurs congés annuels ont droit à une indemnité compensatrice égale à 1/10^{ème} de la rémunération totale brute perçue.

③ AUTRES AVANTAGES

(Voir tableau ci-après).

**AVANTAGES ATTRIBUES AUX AGENTS REMUNERES PAR
LE CENTRE DE GESTION (CTP DU 10 octobre 1994)
ET AUX REMPLACANTS A LA CAPC ET A LA VILLE**

AVANTAGES	CONTRAT INFERIEUR A 6 MOIS	CONTRAT SUPERIEUR A 6 MOIS ET INFERIEUR A 1 AN	CONTRAT SUPERIEUR OU EGAL A 1 AN
CONGES ANNUELS	Droit à congés annuels. Indemnité compensatrice de 10 % dans le cas où l'agent n'aurait pas pu prendre ses congés.	Droit à congés annuels. Indemnité compensatrice de 10 % dans le cas où l'agent n'aurait pas pu prendre ses congés.	Droit à congés annuels. Indemnité compensatrice de 10 % dans le cas où l'agent n'aurait pas pu prendre ses congés.
PREPARATION CONCOURS ET EXAMENS : CONGE - Examen CONGE - Concours STAGE	Suivant règlement de formation	Suivant règlement de formation	Suivant règlement Formation
MARIAGE DE L'AGENT MARIAGE - Enfant * petit-enfant, frère, soeur, beau-frère, belle-soeur Evénement à plus de 300 kms	Dans la mesure où les nécessités de service le permettent, l'agent non titulaire peut bénéficier, sur sa demande, à l'occasion de certains événements familiaux, d'un congé <u>sans rémunération</u> , dans la limite de 15 j par an	Dans la mesure où les nécessités de service le permettent, l'agent non titulaire peut bénéficier, sur sa demande, à l'occasion de certains événements familiaux, d'un congé <u>sans rémunération</u> , dans la limite de 15 j par an	5 jours NON
DECES : conjoint – père – mère et enfant	Dans la mesure où les nécessités de service le permettent, l'agent non titulaire peut bénéficier, sur sa demande, à l'occasion de certains événements familiaux, d'un congé <u>sans rémunération</u> , dans la limite de 15 j par an	Dans la mesure où les nécessités de service le permettent, l'agent non titulaire peut bénéficier, sur sa demande, à l'occasion de certains événements familiaux, d'un congé <u>sans rémunération</u> , dans la limite de 15 j par an	3 jours (1 jour supplémentaire si + 300 kms aller)

	CONTRAT INFERIEUR A 6 MOIS	SUPERIEUR A 6 MOIS ET INFERIEUR A 1 AN	SUPERIEUR OU EGAL A 1 AN SANS INTERRUPTION
NAISSANCE CONGE PATERNITE	Pour les agents non titulaires ou agents ne comptant pas 200 h de travail dans la collectivité au cours des 3 mois précédant la date du début du congé de paternité, s'adresser au service du personnel pour examen des situations.	Pour les agents non titulaires ou agents ne comptant pas 200 h de travail dans la collectivité au cours des 3 mois précédant la date du début du congé de paternité, s'adresser au service du personnel pour examen des situations.	3 j + 11 j consécutifs
ENFANT MALADE JOURNÉE DE LA FEMME CONGÉ SANS SOLDE CONGÉ EXCEPTIONNEL AUTRE BILAN DE SANTÉ DON DU SANG	NON NON OUI NON NON NON	NON NON OUI NON NON NON	3 à 6 jours (voir avec conjoint) OUI OUI NON NON NON
SUPPLEMENT FAMILIAL	OUI	OUI	OUI
MALADIE	OUI	OUI	OUI
REGIME INDEMNITAIRE PRIME DE VACANCES * HEURES DIMANCHE HEURES JOURS FERIES HEURES NUIT	NON NON Prime de 38,11 € (7 h) * Prime de 38,11 € (7 h) * 0,16 €/H travail normal* 0,80 €/H travail intensif*	NON NON Prime de 38,11 € (7 h) * Prime de 38,11 € (7 h) * 0,16 €/H travail normal* 0,80 €/H travail intensif*	NON NON Prime de 38,11 € (7 h) * Prime de 38,11 € (7 h) * 0,16 €/H travail normal* 0,80 €/H travail intensif*

*Voir règlement des titulaires (Les jours fériés sont payés si l'agent a travaillé la veille ou le lendemain).

AVANTAGES SOCIAUX DES EMPLOIS JEUNES

En cas d'arrêt :

- Pour accident de travail et maternité : prise en charge totale du salaire et frais annexes
- Pour maladie : prise en charge du salaire jusqu'à 15 jours d'absence. Au delà de ce délai, les règles du régime général de la sécurité sociale s'appliquent, dans la limite des droits octroyés aux agents non titulaires.