Syndicat mixte
des ports intérieurs
du Canal Seine-Nord Europe

EXTRAIT DU REGISTRE DES DELIBERATIONS
DU COMITE SYNDICAL

L'an deux mil vingt-six, le dix février, à dix heures, le comité syndical du syndicat mixte des ports intérieurs du Canal Seine-Nord Europe s'est réuni sur le site de la Nouvelle Scène, route d'Ham, à Nesle, sur la convocation qui lui a été adressée le premier février deux mil vingt-six conformément aux dispositions de l'article L.2121-12, sous la présidence de M. Christophe COULON, vice-président du comité syndical.

Nombre de délégués titulaires présents (5) :
Région Hauts-de-France : Christophe COULON
Communauté de Communes de l'Est de la Somme : Frédéric DEMULE
Communauté de Communes de la Haute-Somme : Éric FRANCOIS et Maryse FAGOT
Communauté de Communes de Pays Noyonnais : Sandrine DAUCHELLE

Nombre de délégués titulaires absents excusés, ayant donné suppléance (5)
Région Hauts-de-France : Karima DELLI donne suppléance à Julien POIX
Communauté d'Agglomération de Cambrai : Nicolas SIEGLER donne suppléance à Yvette BLANCHARD
Communauté de Communes Osartis-Marquion : Dominique BERTOUT donne suppléance à Francis RIGAUT
Communauté de Communes de l'Est de la Somme : Thomas DUCAMPS donne suppléance à Jean-Marc WISSOCQ
Communauté de Communes de Pays Noyonnais : Didier BERANGER donne suppléance à Valérie OPAH

Nombre de délégués titulaire absences excusés, ayant donné pouvoir (2)
Région Hauts-de-France : Daniel LECA donne pouvoir à Maryse FAGOT, Philippe BEAUCHAMPS donne pouvoir à Christophe COULON.

Secrétaire de séance : M. Frédéric DEMULE

Délibération n° CS 2026-1-1.6

Approbation du règlement sur le temps de travail

SOUS PREFECTURE DE CAMBRAI
ARRIVEE LE
13 FEV. 2026

Syndicat mixte
des ports intérieurs
du Canal Seine-Nord Europe

Délibération n° CS 2026-1-1.6

Approbation du règlement sur le temps de travail

Le Comité syndical, après avis du Comité Social Territorial, décide de fixer la durée annuelle du travail des agents de la collectivité à 1 607 heures conformément à la réglementation en vigueur.

L'organisation du temps de travail des agents, notamment la durée hebdomadaire de travail, les horaires, les pauses, les jours de réduction du temps de travail (RTT) ainsi que les modalités d'accomplissement de la journée de solidarité, est définie dans le règlement du temps de travail annexé à la présente délibération.

Le Comité social territorial a rendu un avis favorable à cette délibération le 12 décembre 2025.

À l'unanimité des votants, le comité syndical décide :

- **D'approuver le règlement sur le temps de travail annexé à la délibération, lequel entrera en vigueur à compter du recrutement du premier agent ;**
- **D'acter que la journée de solidarité est accomplie par le travail d'un jour de RTT (suppression d'une journée de RTT) ;**
- **Autoriser le Président à signer tout document nécessaire à l'exécution de la présente délibération.**

Fait et délibéré en séance
Les jours, mois et an-susdits,
Pour extrait conforme

Le secrétaire de séance,

Frédéric DEMULE

Le 1er Vice-Président du Syndicat mixte des ports intérieurs du Canal Seine-Nord Europe,

Christophe COULON

SOUS PREFECTURE DE CAMBRAI
ARRIVEE LE
13 FEV. 2026
N°

RÈGLEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL

Préambule

Conformément à l'article 7-1 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale, il appartient aux organes délibérants des collectivités ou établissements publics de déterminer les règles relatives à la durée et à l'aménagement du temps de travail de leurs agents.

Par ailleurs, l'article 47 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique impose aux collectivités et établissements publics de mettre fin, à compter du 1er janvier 2022, aux régimes dérogatoires aux 1607 heures qui avant pu être maintenus jusqu'à présent. Désormais, la durée annuelle de travail effectif est fixée obligatoirement à 1607 heures, sans préjudice des heures supplémentaires susceptibles d'être accomplies.

Le présent règlement a donc pour objet de rappeler les règles applicables en matière de temps de travail et de congés annuels, ainsi que de déterminer, au sein des services du Syndicat mixte des ports intérieurs du CNSE, certaines modalités d'aménagement du temps de travail (définition de la durée hebdomadaire de travail, définition des cycles de travail, etc.). Des délibérations propres aux heures supplémentaires et complémentaires, aux astreintes et permanences, ou encore au temps partiel peuvent venir en complément de ce règlement.

Les dispositions de ce règlement sont applicables, à compter du 1er janvier 2026 aux agents titulaires, stagiaires, ainsi qu'aux agents contractuels de droit public et de droit privé, quelle que soit leur affectation et la durée de leur recrutement (agents saisonniers, occasionnels, vacataires, etc.).

SOUS PREFECTURE DE CAMBRAI
ARRIVEE LE
13 FEV. 2026

I. Le temps de travail effectif

1.1 Définition

Le temps de travail effectif s'entend comme le temps pendant lequel les agents sont à la disposition de l'employeur et doivent se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à leurs occupations personnelles (article 2 du décret n°2000-815 du 25 août 2000 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la fonction publique d'État).

Est notamment inclus dans le temps de travail effectif :

- le temps de la pause légale de 20 minutes (cf. point 1.5) ;
- le temps de trajet entre deux lieux de travail si l'agent consacre à son déplacement la totalité du temps qui lui est accordé ;
- le temps de réunion ;
- le temps passé en mission (l'agent est en mission lorsqu'il est en service et qu'il se déplace, hors de sa résidence administrative et hors de sa résidence familiale, pour l'exécution du service) ;
- le temps de l'intervention durant une astreinte ainsi que le temps de trajet entre le domicile et le lieu de l'intervention.

Sont notamment exclus du le temps de travail effectif :

- la pause méridienne dans la mesure où les agents peuvent vaquer à leurs occupations personnelles durant cette pause (cf. point 1.5) ;
- le temps d'habillage et de déshabillage (cf. point 2.5) ;
- le temps de trajet entre le domicile et le lieu du travail.

1.2 La durée annuelle du temps de travail effectif

A compter du 1er janvier 2022, la durée du temps de travail effectif annuel d'un agent à temps complet est désormais obligatoirement fixée à 1 607 heures, soit 35 heures hebdomadaires, soit 7h par jour. La ½ journée équivaut à la moitié de 7h00 soit 3h30. Cette durée annuelle légale de travail est calculée de la manière suivante :

Nombre total de jours sur l'année	**365**
Repos hebdomadaires : 2 jours x 52 semaines	- 104
Congés annuels : 5 fois les obligations hebdomadaires de travail	- 25
Forfait jours fériés	- 8
Nombre de jours travaillés	**= 228**
Nombre de jours travaillées = Nb de jours x 7 heures	228 x 7h = 1596 h arrondi à 1 600 h
+ Journée de solidarité	+ 7 h
Total en heures :	**1 607 heures**

PREFECTURE DE CAMBRAI
ARRIVEE
13 FEV. 2026

Les agents à temps non complet et à temps partiel relèvent, quant à eux, d'un temps de travail annuel effectif calculé au prorata de celui des agents à temps complet occupant un emploi similaire.

Le temps de travail effectif est différent du temps de travail à rémunérer. Ce dernier englobe le temps de travail effectif auquel s'ajoutent les congés, les jours fériés et les absences légales.

Le temps de travail à rémunérer équivaut ainsi à 35h x 52 semaines = 1 820 h de travail rémunéré

La différence de 213h (1 820h - 1 607h) correspond aux absences légales.

Si l'agent bénéficie de jours supplémentaires de congés, suite au fractionnement de la pose des congés (jours de fractionnement), ces jours sont comptés comme temps de travail effectif. Le volume des heures s'établit hors les heures supplémentaires susceptibles d'être effectuées.

1.3 La journée de solidarité

La journée de solidarité finance des actions en faveur de l'autonomie des personnes âgées ou handicapées. Elle est applicable aux fonctionnaires et aux agents contractuels.

Elle correspond à un travail de 7 heures non rémunérées pour un agent à temps complet. Pour les agents à temps non complet ou à temps partiel, le nombre d'heures non rémunérées à réaliser au titre de la journée de solidarité est calculé au prorata de leur temps de travail.

La délibération n°2026-1-1.3 du 10 février 2026, prise après avis du Comité Social Territorial, prévoit que la journée de solidarité est accomplie par le travail d'un jour de RTT (suppression d'une journée de RTT).

1.4 Les garanties minimales du temps de travail

L'aménagement du temps de travail doit respecter des garanties minimales fixées par l'article 3 du décret n° 2000-815 du 25 août 2000, à savoir :

- Durée de travail maximale hebdomadaire (heures supplémentaires comprises)
  → 48 heures ou 44 heures en moyenne sur une période quelconque de 12 semaines consécutives
- Repos minimal hebdomadaire => 35 heures, dimanche compris en principe
- Durée de travail maximale quotidienne => 10 heures
- Repos minimum journalier => 11 heures
- Amplitude maximale de la journée de travail => 12 heures
- Travail de nuit =>Période comprise entre 22 heures et 5 heures ou une autre période de 7 heures consécutives comprise entre 22 heures et 7 heures
- Pause => 20 minutes pour une période de 6 heures de travail effectif

1.5 La pause de 20 minutes et la pause méridienne (pause-déjeuner)

Il existe une pause règlementaire de 20 minutes accordée pour toute période de 6 heures de travail. Cette pause est considérée comme du temps de travail effectif car les agents doivent

ARRIVÉE LE
13 FEV. 2026
N

la prendre sur leur lieu de travail afin de rester à la disposition de leur supérieur hiérarchique et de se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles.

La pause méridienne accordée aux agents pour prendre leur repas est fixée entre 30 minutes et 2 heures.

La pause méridienne n'est pas considérée comme du temps de travail effectif dans la mesure où les agents ont la possibilité de s'absenter de leur lieu de travail, notamment pour déjeuner. Durant cette pause, ils ne sont pas à la disposition de leur supérieur hiérarchique et ils peuvent vaquer librement à des occupations personnelles. Elle n'est donc pas rémunérée.

1.6 Modalités de comptabilisation du temps de travail

Le temps de travail fait l'objet d'un décompte individuel : le système de comptabilisation du temps de travail consiste en l'auto-déclaration par l'agent de ses horaires, attestée par son responsable hiérarchique.

SOUS PREFECTURE DE CAMBRAI
ARRIVEE LE
13 FEV. 2026
N° 4

II. L'organisation du temps de travail

2.1 *Durée hebdomadaire du travail*

La durée hebdomadaire de travail des agents du Syndicat mixte des ports intérieurs du CSNE est fixée à **39 heures**, réparties sur **5 jours** pour un agent à temps complet.

Cette organisation donne lieu à l'attribution de **jours de réduction du temps de travail (RTT)**, conformément à la réglementation en vigueur et aux nécessités du service, de manière à respecter une durée annuelle effective de travail de **1 607 heures**.

Les modalités d'aménagement du temps de travail sont fixées par décision du Président, après consultation du Comité social territorial.

2.2 *Les jours d'ARTT*

Des jours d'aménagement et de réduction du temps de travail (ARTT) sont accordés aux agents afin que la durée annuelle de travail effectif soit conforme à la durée légale de 1 607 heures.

Le nombre de jours ARTT attribué selon la durée de travail hebdomadaire.
Ainsi, les agents à temps complet bénéficient de 23 jours d'ARTT (*cf. tableau ci-dessus*).

Les agents à **temps partiel** bénéficient de jours d'ARTT au prorata du nombre d'heures travaillées :

Quotité de temps partiel	90%	80%	70%	60%	50%
Nombre de jours ARTT	21	18	16	14	12

Réduction des jours ARTT en cas d'absence

Les ARTT ne seront pas dus pendant les congés pour raison de santé. Il s'agit des congés de maladie ordinaire (CMO), des congés longue maladie (CLM), des congés de longue durée (CLD), des congés de grave maladie (CGM), ainsi que des congés pour accident de service et maladie professionnelle,

Sont également concernés, bien que n'étant pas des congés pour raison de santé, le congé de maternité, congé de paternité, d'adoption et d'accompagnement de personne en fin de vie, ou encore les agents bénéficiant de jours d'absences pour événements familiaux (CAA Nantes, 21 décembre 2018, n° 17NT00540).

Les jours ARTT ne sont pas déduits à l'issue du congé pour raison de santé mais à la fin de l'année civile.

La méthode de calcul est la suivante :

SOUS PREFECTURE DE CAMBRAI
ARRIVEE LE
13 FEV. 2026

N1 = nombre de jours ouvrables en régime hebdomadaire (N=228)
N2 = nombre maximum de journées ARTT générées annuellement en régime hebdomadaire

Quotient de réduction Q = N1/N2 : dès lors qu'un agent atteint en une seule fois ou cumulativement un nombre de jours d'absence égal à Q, il convient d'amputer son crédit annuel d'une journée.

Exemple :
pour un agent à 37 heures et disposant de 12 RTT, le quotient de réduction est égal à 228/12 = 19
=> Dès que l'absence du service atteint 19 jours, une journée ARTT est déduite du capital de 12 jours ARTT.

Utilisation des jours ARTT

Les jours d'ARTT étant variables, sauf urgence ou circonstances exceptionnelles, l'agent doit adresser ses demandes à son supérieur hiérarchique dans un délai minimum de 8 jours avant la date souhaitée. Leur octroi reste soumis à la validation préalable du responsable de service en fonction des nécessités de service et des obligations de continuité de service public.

Les jours ARTT non pris au titre d'une année ne peuvent pas être reportés sur l'année suivante.

Les agents disposant d'un compte épargne temps (CET) peuvent reporter des jours d'ARTT sur leur CET.

Tout comme les congés annuels, les jours ARTT peuvent être donnés en partie ou en totalité par les agents publics au bénéfice d'autres agents publics ayant la qualité de proche aidant, assumant la charge d'un enfant âgé de moins de vingt ans atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident d'une particulière gravité ou ayant perdu son enfant.

2.3 Les horaires de travail

Les horaires de travail du Syndicat mixte des ports intérieurs du CSNE sont les suivants :

- plages horaires fixes (présence obligatoire) : 9h30 / 11h45 et 14h15/16h30
- plages horaires variables : 7h30 / 9h30, 11h45/14h15 (pause méridienne incluse) et 16h30/19h30.

Chaque agent doit respecter l'horaire de travail en vigueur.

Les agents qui sont amenés à effectuer des heures en dehors de l'amplitude (7H30 – 19H30) dans le cadre d'un ordre de mission, d'une activité spécifique ou d'une demande écrite de leur supérieur hiérarchique peuvent, sous réserve de l'accord de leur supérieur hiérarchique, bénéficier d'un ajustement de leur compteur horaire journalier.

Le cas échéant, conformément aux articles L.4121-1 et R.4225-1 du code du travail, les horaires de travail peuvent être modifiés sur une période limitée en cas de fortes chaleurs ou de grand froid.

SOUS PRÉFECTURE DE CAMBRAI
ARRIVÉE LE
13 FEV. 2026
N°

La définition des horaires de travail implique que :

- tout retard doit être justifié auprès du supérieur hiérarchique de l'agent,
- les agents ne peuvent quitter leur travail pendant les heures de service sauf autorisation expresse de leur supérieur hiérarchique,
- les agents itinérants ou en déplacement ne peuvent vaquer à des activités non professionnelles pendant leur temps de service,
- tout déplacement hors de la résidence administrative effectué dans le cadre du service fait l'objet d'un ordre de mission,
- le temps de trajet entre le domicile de l'agent et son lieu habituel de travail n'est pas décompté comme temps de travail effectif (cf. point 1.1).

Sans préjudice d'éventuelles sanctions disciplinaires, les retards et autres manquements à l'horaire de travail, qui n'auraient pas été préalablement autorisés, devront être justifiés.

Les horaires de travail, notamment les horaires de début et de fin de service, correspondent à des horaires pendant lesquelles les agents sont présents à leur poste de travail et se consacrent exclusivement aux activités liées à leurs missions.

Les agents exerçant leurs missions sur plusieurs sites veilleront à quitter les lieux d'exercice de leur mission de façon à ce que la cessation de leurs activités accessoires, comme le rangement, la remise en état de propreté des véhicules et du matériel de travail ou le changement de tenue vestimentaire, concorde avec la fin de leurs horaires de travail. Tout départ prématuré du site d'accomplissement de la mission à destination des locaux administratifs ou techniques réduisant sans justification le temps consacré effectivement aux activités principales pourra faire l'objet de sanctions disciplinaires.

Le temps d'habillage et de déshabillage ne peut être regardé comme un temps de travail effectif (cf point 1.1), alors même que ces opérations sont effectuées sur le lieu de travail, dès lors qu'il s'agit d'un temps au cours duquel l'agent public se met en état de prendre son service sans pouvoir encore se conformer aux directives de ses supérieurs (CE, 4 février 2015, n° 366269). Ainsi, l'obligation de procéder à l'habillage et au déshabillage caractérise seulement une obligation liée au travail. Le temps consacré au changement de tenue vestimentaire est celui strictement nécessaire à cette opération.

2.4 Les heures supplémentaires

Lorsque l'autorité territoriale demande aux agents d'effectuer des heures de travail au-delà de la durée de travail afférente à son emploi, il s'agit d'heures supplémentaires.

Après accord du responsable hiérarchique et de l'autorité territoriale, les heures supplémentaires pourront être récupérées dans des conditions compatibles avec le bon fonctionnement et la continuité du service.

Le total de ces heures supplémentaires ne peut dépasser un contingent mensuel de 25 heures, sauf circonstances exceptionnelles le justifiant et après avis du comité technique. En aucun cas ce travail supplémentaire ne peut outrepasser les garanties minimales visées au paragraphe 2.2 du présent titre.

SOUS PREFECTURE DE CAMBRAI
ARRIVEE LE
13 FEV. 2025

Les heures supplémentaires effectuées sont récupérées sous forme de repos compensateur selon les modalités suivantes :

- du lundi au samedi (jours ouvrés) : une heure récupérée pour une heure travaillée,
- les dimanches et jours fériés : une heure 40 minutes récupérée pour une heure travaillée,
- la nuit (entre 22h et 7h) : deux heures récupérées pour une heure travaillée.

Les heures supplémentaires sollicitées par la hiérarchie, donnent lieu à un décompte horaire spécifique à travers un document dédié rempli par l'agent à la demande de son supérieur hiérarchique.

2.5 Les jours fériés

Le calendrier des fêtes légales est accessible sur le site service public.fr.

Les jours fériés hors 1er mai (Fête du travail)

En principe, les jours fériés sont chômés et l'établissement ne peut pas demander à un agent de rattraper un jour férié non travaillé. De même, lorsqu'un jour férié coïncide avec un jour non travaillé (par exemple un dimanche pour un agent à temps partiel), aucun jour de récupération ou indemnité compensatrice n'est dû.

Dans les cas exceptionnels où le service nécessite la présence d'agents, les heures effectuées sont comptées dans la durée hebdomadaire de travail et les heures excédentaires peuvent, selon les délibérations futures, être compensées par une indemnité ou un temps de récupération.

Le 1er mai, Fête du travail

La fête du 1er mai doit être obligatoirement chômée et payée exception faite des services qui en raison de la nature de leur activité ne peuvent interrompre le travail.

En conséquence, le travail du 1er mai exercé dans le cadre de l'obligation de la continuité du service est obligatoirement compensé par récupération des heures effectuées.

III. Les congés annuels (décret n° 85-1250 du 26 novembre 1985) et les absences

3.1 Le calcul des droits à congés annuels

Tout agent en activité, qu'il soit à temps plein, à temps partiel ou à temps non complet, a droit, pour une année civile, soit du 1er janvier au 31 décembre, à un congé annuel d'une durée égale à 5 fois ses obligations hebdomadaires de service.

Par exemple :

- un agent à **temps complet** qui travaille **5 jours** par semaine aura doit à **25 jours de congés annuels**, soit **5 x 5 jours = 25 jours**
- un agent à **temps non complet** travaillant **3 jours** par semaine aura droit à **15 jours de congés annuels**, soit **3 x 5 = 15 jours**

SOUS PREFECTURE DE CAMBRAI
ARRIVEE LE
13 FEV. 2026

- un agent à **temps partiel à 80% sur 4 jours** aura droit à **20 jours de congés annuels**, soit 3 x 4 = 20 jours

Cette durée est appréciée en nombre de jours effectivement ouvrés.

Le congé pour invalidité temporaire imputable au service (CITIS) prévu à l'article 21 bis de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 (accident de service ou maladie professionnelle) ainsi que tous les congés de l'article 57 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 sont considérés, pour le calcul des droits à congés, comme du service accompli.

Les agents arrivant au sein de l'établissement en cours d'année, ont une durée de congés calculée au prorata de leur temps de présence.

3.2 Les jours de fractionnement

Des jours de congés supplémentaires, dits jours de fractionnement, sont attribués lorsque l'agent utilise ses congés annuels en dehors de la période du 1er mai au 31 octobre de chaque année.

Ceux-ci sont attribués de la façon suivante :

- **1 jour supplémentaire** si l'agent a **pris 5, 6 ou 7 jours en dehors de la période** précitée,
- **2 jours supplémentaires** si l'agent a **pris au moins 8 jours en dehors de la période** précitée.

Pour les agents à temps partiel et à temps non complet, les jours de fractionnement ne sont pas proratisés.

Ces jours ne sont pas accordés par anticipation mais uniquement si l'agent remplit effectivement les conditions y ouvrant droit.

3.3 L'utilisation des jours de congés

Le calendrier prévisionnel des congés annuels est fixé par l'autorité territoriale en fonction des nécessités de service et après avoir recueilli les demandes de congés annuels des agents. Les agents chargés de famille bénéficient d'une priorité pour le choix des périodes de congés annuels.

L'absence de service ne peut excéder 31 jours consécutifs. Toutefois, cette disposition ne s'applique pas aux fonctionnaires et agents autorisés exceptionnellement à cumuler leurs congés annuels pour se rendre dans leur pays d'origine ou pour accompagner leurs conjoints se rendant dans leur pays d'origine.

Sauf urgence ou circonstances exceptionnelles, l'agent doit adresser ses demandes de congés annuels à son supérieur hiérarchique en respectant un délai de prévenance raisonnable fixé à 8 jours avant la date souhaitée. En l'absence du supérieur hiérarchique, la validation des congés annuels est effectuée par le N+2 au regard des nécessités de service.

SOUS-PRÉFECTURE DE CAMBRAI
ARRIVEE LE
13 FEV. 2025

Le dépôt d'une demande ne vaut pas acceptation. Il est impératif pour l'agent de s'assurer que celle-ci a bien été validée par son supérieur hiérarchique avant de s'absenter.

Les réservations retenues sans accord sur les dates de congés ne prévaudront pas sur les demandes des autres agents.

Le supérieur hiérarchique informe l'agent dans un délai de 5 jours à compter de la réception de sa demande de congés annuels de l'acceptation ou du refus de cette demande.

Les congés annuels des agents sont posés par journée ou demi-journée.

Les congés annuels sont attribués pour l'année civile (N), et doivent être pris, jours de fractionnement inclus, avant le 31 décembre de la même année (N).

Les congés annuels dus au titre d'une année civile ne peuvent pas être reportés sur l'année suivante sauf en cas d'autorisation exceptionnelle accordée par l'autorité territoriale.

3.4 Le report et l'indemnisation des congés annuels non pris

Reports de congés

Les congés étant dus pour une année, ils ne peuvent en principe se reporter sur l'année suivante sauf autorisation exceptionnelle donnée par l'autorité territoriale.

En pratique, au sein du syndicat mixte, les droits à congés annuels non pris à l'expiration de l'année civile N peuvent être exceptionnellement reportés jusqu'au 31 mars de l'année N+1.

Au terme de cette période, les congés restants qui n'auront pas été pris seront perdus définitivement, sauf à être versés avant le 31 mars sur le CET selon les dispositions précisées dans le point 3 du présent titre. Aucune indemnité compensatrice ne peut être envisagée au titre d'un congé non pris.

Congé de solidarité familiale

Le fonctionnaire et l'agent non titulaire dont un ascendant, descendant, un frère, une sœur, une personne partageant le même domicile ou l'ayant désigné comme sa personne de confiance souffre d'une pathologie mettant en jeu le pronostic vital ou est en phase avancée ou phase terminale d'une affection grave ou incurable ont droit au congé de solidarité familiale.

Ce congé peut être accordé sous trois formes :

- pour une période continue, d'une durée maximale de trois mois, renouvelable une fois ;
- par périodes fractionnées d'au moins 7 jours consécutifs dont la durée cumulée ne peut être supérieure à 6 mois ;
- sous forme d'un service à temps partiel (50 % ou 60 % ou 70 % ou 80 %) pour une durée de trois mois renouvelable une fois.

Le congé de solidarité familiale est un congé non rémunéré. Toutefois, il est prévu que l'agent puisse percevoir, durant 21 jours maximum des allocations journalières d'accompagnement d'une personne en fin de vie. L'agent doit en faire la demande par écrit au directeur de l'établissement.

SOUS PREFECTURE DE CARCASSONNE
ARRIVEE LE
13 FEV. 2026
N

Congé paternité et d'accueil de l'enfant

Le fonctionnaire ou l'agent non titulaire peut bénéficier de 11 jours consécutifs pour une naissance unique ou 18 jours consécutifs pour une naissance multiple.

Pour les fonctionnaires, il peut bénéficier au père de l'enfant ainsi que, le cas échéant, au fonctionnaire conjoint de la mère ou au fonctionnaire lié à elle par un pacte civil de solidarité ou vivant maritalement avec elle.

Cette autorisation d'absence est cumulable avec le congé de naissance et d'adoption.
Le congé paternité doit être pris dans un délai de quatre mois suivant la naissance ou l'adoption de l'enfant. Ce congé peut être reporté au-delà des 4 mois, dans l'un des deux cas suivants :

- en cas d'hospitalisation de l'enfant (le congé doit alors être pris dans les quatre mois qui suivent la fin de l'hospitalisation),
- en cas de décès de la mère (le congé est pris dans les 4 mois suivant la fin du congé de maternité postnatal attribué au père de l'enfant, ou à la personne qui vivait en couple avec la mère si le père de l'enfant n'a pas demandé à bénéficier du congé postnatal).

Une période supplémentaire d'une durée maximale de trente jours consécutifs lorsque l'enfant est hospitalisé immédiatement après sa naissance, pendant toute la période d'hospitalisation dans une ou plusieurs unités de soins spécialisés.

Congé d'adoption

Les agents en activité ont droit à un congé d'adoption accordé au père ou à la mère. Il peut être partagé entre le père et la mère adoptifs. Il ne peut être fractionné en plus de deux périodes.

Durée du congé d'adoption			
Nombre d'enfants adoptés	**Nombre d'enfants déjà à charge**	**Durée du congé s'il est pris par un seul parent**	**Durée du congé s'il est réparti entre les 2 parents**
1	0 ou 1	10 semaines	10 semaines + 11 jours
	2 ou plus	18 semaines	18 semaines+ 11 jours
2 ou plus	Peu importe le nombre	22 semaines	22 semaines + 18 jours

Ce congé débute :

- au jour d'arrivée de l'enfant au foyer,
- ou dans les 7 jours précédant la date prévue de cette arrivée.

Le report

Lorsqu'un agent a bénéficié de congés pour indisponibilité physique prévus par l'article 57 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale (congé de maladie, de longue maladie, maternité...), le report des congés annuels qui n'ont pu être pris de ce fait est automatique dans la double limite de :

- quatre semaines, soit 20 jours par an sur un période de :
- 15 mois à compter du 1er janvier de l'année n+1.

SOUS PRÉFECTURE DE CAMBRAI
ARRIVÉE LE
13 FÉV. 2026
N°

Ainsi, les congés non pris de l'année N peuvent être reportés jusqu'au 31 mars de l'année N + 2 (CE, 26 avril 2017, avis n° 406009).

L'indemnisation

Pour les fonctionnaires

Conformément à la règlementation européenne (article 7 § 2 de la directive européenne 2003/88/CE du 4 novembre 2003), l'indemnisation des jours de congés annuels non pris est possible. Cette règlementation ne pose aucune autre condition à l'ouverture du droit à une indemnité financière que celle tenant au fait, d'une part, que **la relation de travail a pris fin** et, d'autre part, que **le travailleur n'a pas pris tous les congés annuels** auxquels il avait droit à la date où cette relation a pris fin (CJUE, 20 juillet 2016 n°C-341/15, et CJUE 6 novembre 2018, C-569/16 C-570/16, -

Cela vaut dans les cas suivants :

- Maladie : L'indemnisation intervient lorsqu'une relation de travail prend fin sans que l'agent n'ait pu prendre ses congés en raison d'un congé de maladie (CJUE, 20 janvier 2009, affaires C-350/06 et C-520/06)

- Maladie + Retraite : Un fonctionnaire qui, au moment de son départ à la retraite, n'a pas pu prendre ses congés annuels pour cause de maladie a droit à une indemnité financière pour congé annuel payé qu'il n'avait pas pu prendre pour cette raison (CJCE 3 mai 2012 n°C-337/10 et CAA Nantes, 19 septembre 2014, n°12NT03377)

- Retraite : Les fonctionnaires empêchés pour des raisons indépendantes de leur volonté liées à l'intérêt du service, de bénéficier de leur droit à congé annuel avant leur départ à la retraite ont droit à une indemnité compensatrice (CAA Marseille, 6 juin 2017, n°15MA02573)

- Maladie + mutation : La mutation d'un agent dans une autre collectivité constitue une situation de fin de relation de travail, en application des dispositions la directive, et ouvrait droit au paiement des congés annuels que cet agent n'avait pas pu prendre pour cause de maladie (CE 7 déc. 2015 n°374743),

- Disponibilité d'office : Versement d'une indemnité en cas de congés annuels non pris pour cause de maladie au moment d'un placement une disponibilité d'office (CAA Paris, 31 juillet 2015, n°15PA00448),

- Décès : En cas de décès du travailleur, la CJUE a conclu que le droit à congés annuels acquis et non pris par ce dernier avant son décès ouvre droit à une indemnité financière au bénéfice de ses ayants droit (CJUE 6 nov. 2018, C-569/16 C-570/16).

L'agent doit donc avoir été effectivement mis en mesure par l'employeur d'exercer ce droit au congé avant la fin de cette relation, notamment par une information adéquate. Sans aller jusqu'à contraindre l'employeur à imposer au salarié de poser ses congés, la Cour affirme qu'il est tenu d'informer ce dernier, de manière précise et en temps utile, que ses congés seront

13 FEV. 2026

perdus à la fin à la fin de la relation de travail s'il ne les prend pas (CJUE, 6 novembre 2018, C-619/16).

Comme le report, l'indemnisation se fait dans la double limite de

- quatre semaines, soit 20 jours par an sur un période de :
- 15 mois à compter du 1er janvier de l'année n+1

Pour les agents contractuels

Conformément à l'article 5 du décret n°88-145 du 15 février 1988 une indemnité compensatrice est versée à l'agent qui, à la fin d'un contrat à durée déterminée ou en cas de licenciement n'intervenant pas à titre de sanction disciplinaire, n'a pu, du fait de l'autorité territoriale et en raison notamment de la définition du calendrier des congés annuels, bénéficier de tout ou partie de ses congés annuels.

Mais l'agent contractuel licencié dont le placement en congé de maladie l'a empêché d'exercer son droit à congé annuel a également droit à une indemnité compensatrice (CAA Nantes, 6 juin 2013 n°12NT00291)

Dans le même sens, il est impossible d'exclure automatiquement tout versement d'une indemnité compensatrice pour congés annuels non pris par l'agent dont la relation de travail prend fin du fait de sa démission, sans réserver le cas où il n'aurait pas été effectivement mis en mesure d'exercer son droit au congé antérieurement à la cessation de la relation de travail (TA Strasbourg, 8 octobre 2020, n°1804376).

Il en est de même pour l'agent qui n'a pu prendre ses congés annuels pour cause de maladie avant son départ à la retraite (CAA Paris, 5 juin 2018, n°16PA01329).

Ce droit à indemnisation s'exerce dans une limite de 20 jours puisqu'aucun texte national n'impose, pour les contractuels, un droit à indemnisation allant au-delà du seuil minimal garanti de quatre semaines (CAA Paris 5 juin 2018 n°16PA01329).

3.5 Les autorisations spéciales d'absence

Les autorisations d'absences sont à proratiser en fonction de la quotité de travail.

Les fonctionnaires en activité bénéficient d'autorisations spéciales d'absence liées à la parentalité et à l'occasion de certains évènements familiaux. Ces autorisations spéciales d'absence n'entrent pas en compte dans le calcul des congés annuels.

Un décret en Conseil d'Etat détermine la liste de ces autorisations spéciales d'absence et leurs conditions d'octroi et précise celles qui sont accordées de droit.

SOUS PREFECTURE DE CAMBRAI
ARRIVEE LE
13 FEV. 2026
N°

AUTORISATIONS SPECIALES D'ABSENCE		
Evènements	Nombre de jours /Durée	Conditions / Modalités
Mariage ou Pacs		
de l'agent	8 jours	jours ouvrables consécutifs précédant ou suivant l'évènement / demande à formuler 1 mois avant l'absence avec présentation d'une pièce justificative
d'un enfant	5 jours	
d'un petit-enfant, frère, sœur, parents, parents nourriciers, beaux- parents	3 jours	
Décès		
d'un enfant âgé de 25 ans ou plus dont vous êtes le parent	12 jours ouvrables	
d'un enfant âgé de moins 25 ans dont vous êtes le parent	14 jours ouvrables	+ 8 jours complémentaires qui peuvent être pris en une ou plusieurs fois dans le délai d'1 an à partir du décès
D'un enfant dont vous êtes le parent et lui-même parent		
Enfant de moins de 25 ans dont vous aviez la charge effective et permanente		
du conjoint, d'un enfant, du père, de la mère	5 jours	jours ouvrables éventuellement non consécutifs à prendre dans les 15 jours de l'évènement / présentation d'une pièce justificative
des parents nourriciers, beaux-parents		
d'un grand-parent ou d'un petit-enfant, freres, sœur, beaux-fils, belles-filles	3 jours	
Maladie très grave		
du conjoint (ou pacsé ou concubin), d'un enfant (de + de 16 ans), des parents	5 jours par an	jours ouvrables éventuellement non consécutifs / selon liste des maladies ouvrant droit au congé de longue maladie définie par la sécurité sociale / présentation d'une pièce justificative
des parents nourriciers		Uniquement au cas où l'ascendant ou descendant en ligne directe est décédé jours ouvrables éventuellement non consécutifs / selon liste des maladies ouvrant droit au congé de longue maladie définie par la sécurité sociale / présentation d'une pièce justificative
des grands-parents, des petits-enfants	5 jours par an	

SOUS PREFECTURE DE C
ARRIVEE LE
13 FEV. 2026

Absence pour enfant malade ou pour en assurer momentanément la garde (<= 16 ans)		
si le conjoint bénéficie également de ce dispositif (Une fois les obligations hebdomadaires (5 jours + 1 jour ouvrable = 6 jours)	6 jours non consécutifs ou 8 jours consécutifs par an	Attestation de l'hôpital (bulletin de situation) ou certificat médical indiquant la nécessité de la présence de l'agent auprès du malade, l'âge de l'enfant, et les dates auxquelles sa présence est requise. Attestation de fermeture exceptionnelle et non prévisible de la crèche ou attestation d'absence non prévisible de l'assistante maternelle
si l'agent élève seul son enfant ou si le conjoint ne bénéficie pas d'autorisation d'absence rémunéré ou si le conjoint est inscrit à Pôle Emploi. (Deux fois les obligations hebdomadaires (10 jours + 2 jours ouvrables = 12 jours)	12 jours non consécutifs ou 15 jours consécutifs par an	
Maternité		
Examens médicaux obligatoires	Durée de l'examen	pour 7 examens prénataux et un examen postnatal / présentation du certificat médical ou d'un justificatif
Actes médicaux nécessaires à l'assistance médicale à la procréation	Durée de l'examen	Pièces justificatives
Evènements de la vie courante		
Don du sang	Durée de l'examen (dont déplacement du lieu de travail au lieu de collecte)	Présentation d'une attestation
Déménagement de l'agent	1 jour	Jour ouvrable / attestation de changement de domcile (quittance, bail).
Rentrée des classes suivant les vacances d'été	1 heure	Facilité accordée jusqu'à l'admission en classe de 6ème
Concours ou examens professionnel		
Concours ou examens professionnel et préparations	5 jours par an + la durée de l'épreuve (ou des épreuves) + 3 jours si plusieurs concours	Jours ouvrables / convocation à l'examen ou concours / attestation de présence / les contractuels de moins d'un an pourront exceptionnellement bénéficier d'une autorisation d'absences pour le temps de l'épreuve.
Absences pour motifs civiques et/ou syndicaux		
Se référer à la réglementation en vigueur		

Le nombre de jour proratisé selon la quotité de travail est le suivant :

Temps plein	15 jours	12 jours	8 jours	6 jours	5 jours	3 jours	1 jour
90 %	13,5 jours	11 jours	7 jours	5,5 jours	4,5 jours	2,5 jours	1 jour
80 %	12 jours	10 jours	6,5 jours	5 jours	4 jours	2,5 jours	1 jour
70 %	10,5 jours	8,5 jours	5, 5 jours	4,5 jours	3,5 jours	2 jours	1 jour
60 %	9 jours	7,5 jours	5 jours	4 jours	3 jours	2 jours	0,5 jours
50 %	7,5 jours	6 jours	4 jours	3 jours	2,5 jours	1,5 jours	0.5 jours

13 FEV. 2026