

## Droit aux congés annuels



## Introduction

Le droit aux congés n'a pas toujours existé. Il a fallu de nombreuses actions revendicatives, grèves et manifestations pour que chacune et chacun d'entre nous puissent bénéficier chaque année d'un congé bien mérité !

## Quelle est la position et quelles sont les revendications de la CGT FERC Sup ?

32h hebdomadaire, le maintien des 45 jours de congés et une semaine de congés supplémentaires, c'est possible et c'est nécessaire !  
Le droit d'être payé à ne rien faire pour reconstituer sa force de travail, oui nous le revendiquons !

## Comment est établi le droit aux congés ?

Pour les agent·es titulaires et les agent·es contractuel·les dont la durée du contrat d'engagement est supérieure à 10 mois, le droit à congé annuel est fixé sur la base de 9 semaines, soit 45 jours ouvrés de congés annuels pour un·e agent·e travaillant à temps plein sur 5 jours, ces droits peuvent varier selon les établissements mais ils ne peuvent pas être inférieurs.

Certains établissements considèrent toutefois que le droit à congés réglementaire est de 25 jours et que les 20 autres jours sont des jours ARTT, ce qui leur permet d'amputer les droits en cas d'absences pour maladie.

Le nombre de jours de congés est modulé selon la quotité de travail de l'agent·e et la modalité d'organisation choisie.

Pour les agent·es contractuel·les dont le contrat d'engagement est inférieur ou égal à 10 mois, le droit à congé annuel est calculé à raison de 2,5 jours de congés par mois de service sur la base de 7 heures par jour et 35 heures par semaine.

Lorsqu'un·e agent·e arrive en cours d'année universitaire, son droit à congé est proratisé

## Quelle sont les périodes ?

Les droits à congés sont ouverts pour la période du 1er septembre de l'année n au 31 août de l'année n+1.

Pour les agent·es contractuel·les, jusqu'à peu, le congé annuel devait être pris avant la fin du contrat or **depuis le 25 avril 2022** :

En cas de licenciement n'intervenant pas à titre de sanction disciplinaire, de démission ou à la fin d'un contrat à durée déterminée, l'agent·e qui, du fait de l'administration en raison notamment de la définition par le ou la chef·fe de service du calendrier des congés annuels, ou pour raison de santé, n'a pu bénéficier de tout ou partie de ses congés annuels, **a droit à une indemnité compensatrice de congés annuels**.

L'indemnité compensatrice de congés annuels est égale au 1/10ème de la rémunération totale brute perçue par l'agent·e au cours de sa période d'emploi, entre le 1er janvier et le 31 décembre de l'année en cours. L'indemnité est proportionnelle au nombre de jours de congés annuels dus non pris.

L'indemnité est soumise aux mêmes retenues que la rémunération de l'agent·e.

L'indemnité ne peut être inférieure au montant de la rémunération que l'agent·e aurait perçue pendant la période de congés annuels dus et non pris.

## Fermeture de l'établissement

Les périodes de fermeture de l'établissement sont définies annuellement après avis du Comité Technique (CSA à partir de janvier 2023) et vote du Conseil d'Administration. Les jours correspondant aux périodes de fermeture sont imputés automatiquement sur les jours de congés annuels, à l'exception des jours fériés qui ne sont ni décomptés ni récupérables.

Les périodes de fermeture peuvent être aménagées pour certains services et composantes, à titre exceptionnel et compte tenu des exigences de service ou de sécurité, après avis du Comité Technique d'Etablissement (CSA à partir de janvier 2023).

## Comment poser ses congés, et qui décide ?

La gestion des congés annuels est placée sous la responsabilité du ou de la chef-fe de service qui doit organiser le travail dans le service dont il a la charge, en concertation avec les agent-es, de façon à ce que chaque agent-e puisse effectivement prendre l'intégralité de ses congés.

Le calendrier des congés annuels est fixé par le ou la chef-fe du service, après consultation des agent-es placé-es sous son autorité.

La priorité de choix des congés annuels est accordée aux agent-es chargé-es de famille.

Le décompte des jours de congés se fait en journée entière ou demi-journée.

Réglementairement, l'absence du service ne peut pas excéder 31 jours calendaires consécutifs. Cette disposition ne s'applique pas :

- aux agent-es autorisé-es exceptionnellement à cumuler leurs congés annuels pour se rendre dans leurs pays d'origine ou pour accompagner leurs conjoint-es se rendant dans leur pays d'origine
- aux agent-es titulaires sociaux et de santé dont la répartition du temps de travail sur l'année est réglementairement organisée

Toutefois, il existe dans certains établissements des dispositions plus avantageuses (obtenues par les organisations syndicales) pouvant aller jusqu'à 5 semaines consécutives soit 35 jours calendaires.

### ■ Congés bonifiés :

Le gouvernement Macron a modifié en 2020 les droits spécifiques (congés bonifiés) accordés aux ultramarins. [CGT Fonction Publique Livret Droit à congés bonifiés](#).

## Que se passe-t-il si je quitte l'établissement en cours d'année, suite à une réussite aux concours ou une mutation ?

- Si vous changez d'administration :

Vous ne perdez pas vos droits à congés. ([Explications](#))

- Si vous quittez la Fonction publique :

Soit vous soldez vos congés, soit vous les déposez sur un C.E.T Compte Epargne Temps (voir fiche C.E.T).

## Quelles sont les modalités d'attribution et de réduction des jours ARTT ?

Les jours de réduction du temps de travail ne sont accordés qu'en contrepartie d'une durée de travail hebdomadaire supérieure à l'horaire de référence (35h00).

En conséquence, les jours non travaillés n'ouvrent pas droit à des jours ARTT :

- les absences au titre des congés pour raison de santé réduisent le nombre de jours ARTT que l'agent-e peut acquérir.

Sont concernés : le congé maladie ordinaire, le congé de longue maladie, le congé de longue durée et le congé de grave maladie, y compris ceux résultant d'un accident du travail, de trajet ou d'une maladie professionnelle ;

- les autorisations d'absence ne génèrent pas de jours ARTT, sauf celles relatives à l'exercice du droit syndical (circulaire du 31 mars 2017 relative à l'application des règles en matière de temps de travail).

Les différents congés énoncés à l'[article 34 de la loi n°84-16 du 11 janvier 1984](#) sont considérés comme du service accompli au regard des obligations relatives à la durée légale du temps de travail.

Cependant, depuis 2011, le législateur a mis fin à cette jurisprudence qui considérait que l'agent-e en congé de maladie pouvait prétendre à des jours d'aménagement et de réduction du temps de travail engendrés sur cette période de maladie.

Aux termes de l'article 115 de la loi n° 2010-1657 du 29 décembre 2010 de finances pour 2011, « La période pendant laquelle le fonctionnaire relevant de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires ou l'agent non titulaire bénéficie d'un congé pour raison de santé ne peut générer de temps de repos lié au dépassement de la durée annuelle du travail. » Le législateur a ainsi mis fin à une jurisprudence qui considérait que l'agent en congé de maladie devait être regardé comme ayant accompli les obligations de service correspondant à son cycle de travail et que, de ce fait, il pouvait prétendre à des jours d'aménagement et de réduction du temps de travail (Artt) engendrés sur cette période de maladie.

Les jours ARTT accordés au titre d'une année universitaire constituent un crédit ouvert au début de l'année considérée ; ils ne sont pas défalqués à l'expiration du congé maladie mais au terme de l'année de référence :

Le calcul est obtenu comme suit selon les modalités de [la circulaire du 18 janvier 2012](#)

A est le nombre de jours ouvrables = 208 après déduction de 104 jours de repos, de 45 jours de congés annuels et de 8 jours fériés (forfait) ;

B est le nombre de jours ARTT est fonction de l'horaire hebdomadaire ;

C est le quotient de réduction = A (nombre de jours ouvrables) / B (nombre de jours ARTT)

#### Exemple :

Un·e agent·e a 6 jours d'ARTT, son quotient de réduction C est donc de 208/6, soit 34 jours.

- Si il ou elle est en congés maladie, des jours d'ARTT pourront être éventuellement défalqués, en fin d'année universitaire, au-delà de 34 jours d'absence (-1 jour d'ARTT à partir de 34 jours (congés maladie) pour cet exemple.
- Si il ou elle a été en congés maladie 68 jours, pour connaître le nombre de jours d'ARTT à défalquer, il suffit de diviser le nombre de jours d'absence par le quotient de réduction soit nombre de jours d'absence /C. Dans cet exemple : 68/34=2. 2 jours d'ARTT pourront donc lui être retirés

Ce calcul est proratisé pour les agent·es à temps partiel.

## Quels sont mes droits à congés si je suis en congé maladie ?

Tout dépend de la durée de votre congé maladie :

Il n'y a pas de réduction de congés pour un congé maladie inférieur ou égal à 3 mois (90 jours ouvrables) : vous conservez vos 45 jours de droit à congés.

Au-delà de 90 jours et jusqu'à 6 mois, votre droit à congés est de 35 jours.

Au-delà de 6 mois de congés maladie, votre droit à congés est réduit à 25 jours pour l'année.

Avant 2011, l'agent·e en congés maladie ne perdait aucun droit à congés, ces 45 jours pouvaient être reportés. C'est encore le cas dans certains établissements où les syndicats ont défendu le droit aux congés et revendiqué qu'il n'y ait pas de double peine appliquée aux agents contraints d'être en congé maladie.

## Que deviennent les congés non pris pour raison de santé ?

Les congés non pris pour raison de santé sont automatiquement reportés sur l'année universitaire suivante dans le cadre et les limites fixés ci-dessous ([Circulaire n°2003-0084 du 21 janvier 2003](#)). Ces congés reportés doivent être consommés au cours d'une période de 15 mois ([Conseil d'Etat 26 avril 2017, avis n° 406009](#)).

L'agent·e qui n'a pas pu prendre tout ou partie de ses congés annuels du fait d'un congé pour raison de santé peut récupérer un nombre de jours égal aux jours de congés dont il aurait bénéficié pour la période considérée, sans que le total des congés attribués sur l'année de référence soit supérieur à :

45 jours pour une absence inférieure à 3 mois ;

35 jours pour une absence comprise entre 3 et 6 mois ;

25 jours pour une absence excédant 6 mois.

Le report des congés annuels s'applique de la même manière en cas de congé de maladie ordinaire ou de congé de grave maladie pour les agent·es contractuel·les de droit public.

L'agent·e, qui le souhaite, peut épargner ses congés annuels non pris pour raison de santé sur son Compte Epargne Temps.

Un·e agent·e en congé de maladie ordinaire pendant 12 mois consécutifs, ou en congé de longue maladie ou de grave maladie ne pourra solliciter un congé annuel que s'il ou elle a été au préalable reconnu apte à reprendre ses fonctions par le conseil médical.

## Récupération et report des congés annuels non pris (autres motifs que la maladie)

Le principe de base reste la prise par chaque agent-e de l'ensemble de congés annuels auxquels il a droit. Il appartient à la et au chef-fe de service d'y veiller dans l'organisation de son service. Le congé dû pour une année de service accompli ne peut pas se reporter sur l'année suivante, sauf autorisation exceptionnelle donnée par le chef de service. Il appartient à l'agent-e de choisir si ses jours de congés annuels non pris durant la période de référence doivent être reportés sur l'année universitaire suivante pour être consommés avant le 31 décembre. De fait, l'agent-e, qui n'aurait pas pris la totalité de ses jours de congés au 31 août de l'année de référence, peut choisir d'en reporter tout ou partie jusqu'au 31 décembre de l'année de référence suivante ou d'en épargner tout ou partie sur son CET. A défaut de demande de report de sa part ou de rejet de sa demande de report par son chef de service, les jours de congés non pris ont vocation à être épargnés sur son Compte Epargne Temps.

Les congés reportés et non consommés avant le 31 décembre sont perdus.

### Textes réglementaires

- [Directive 2003/88/CE du Parlement européen et du Conseil du 4 novembre 2003 concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail](#)
- [Loi n°84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat](#)
- [Décret n°84-972 du 26 octobre 1984 relatif aux congés annuels des fonctionnaires de l'Etat](#)
- [Décret n°86-83 du 17 janvier 1986 relatif aux dispositions générales applicables aux agentes contractuels de l'Etat pris pour l'application de l'article 7 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat modifié par le décret 2014-364 du 21 mars 2014](#)
- [Décret n°2000-815 du 25 août 2000 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la fonction publique de l'Etat et dans la magistrature](#)
- [Décret n°2002-634 du 29 avril 2002 portant création du compte épargne-temps dans la fonction publique de l'Etat et dans la magistrature.](#)
- [Décret n° 2009-1065 du 28 août 2009 modifiant certaines dispositions relatives au compte épargne-temps dans la fonction publique de l'Etat et dans la magistrature](#)
- [Arrêté du 15 janvier 2002 portant application du décret n°2000-815 du 25 août 2000 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans les services déconcentrés et établissements relevant du ministère de l'Education nationale](#)
- [Arrêté du 15 janvier 2002 portant application du décret n° 2000-815 du 25 août 2000 et relatif à l'organisation du travail dans les services déconcentrés et établissements relevant du ministère de l'Education nationale](#)
- [Arrêté du 28 juillet 2004 portant application dans les services déconcentrés et établissements relevant du ministère de l'Education nationale et dans les établissements relevant du ministère chargé de l'enseignement supérieur du décret n° 2002-634 du 29 avril 2002 portant création du compte épargne-temps dans la fonction publique de l'Etat](#)
- [Accord-cadre du 16 octobre 2001 DPATEA1 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail personnels IATOSS et d'encadrement – cadrage national en application 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'Etat](#)
- [Circulaire n°2002-007 du 21 janvier 2002 relative aux obligations de service des personnels IATOSS et d'encadrement exerçant dans les services déconcentrés ou établissements relevant du ministère de l'Education nationale](#)
- [Circulaire du ministère de l'Education nationale n°2003-0084 du 21 janvier 2003 relative à la mise en œuvre de l'ARTT : récupération des congés non pris du fait de l'intervention de congés pour raisons de santé ou autres octroyés en application des articles 34 et 53 \(4ème alinéa\) de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984](#)
- [Circulaire du 22 mars 2011 relative à l'incidence des congés de maladie sur le report des congés annuels : application du décret n° 84-972 du 26 octobre 1984 relatif aux congés annuels des fonctionnaires de l'Etat.](#)
- [Circulaire du 18 janvier 2012 relative aux modalités de mise en œuvre de l'article 115 de la loi n° 2010-1657 du 29 décembre 2010 de finances pour 2011](#)
- [Circulaire du 31 mars 2017 relative à l'application des règles en matière de temps de travail dans les trois versants de la fonction publique](#)

### Un peu d'histoire

[Les congés payés : histoire d'une lutte](#)