



LES ABSENCES DES AGENTS CONTRACTUELS

Mise à jour – août 2023

RÉFÉRENCES

- Code général de la fonction publique, notamment son [Livre VI](#)
- [Décret n°88-145 du 15 février 1988](#) relatif aux agents contractuels de la fonction publique territoriale

LES ABSENCES RÉMUNÉRÉES

TYPES DE CONGÉS	DURÉE	DÉTAILS
CONGÉS ANNUELS	5 fois la durée hebdomadaire de service	<p>L'agent en CDD peut bénéficier d'une indemnité compensatrice de congés lorsqu'il n'a pas pu en bénéficier au cours de son contrat, notamment en raison des nécessités de service, <u>y compris en cas de démission</u>.</p> <p>Pour calculer cette indemnité, il faut :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Connaître les droits à congés de l'agent (le nombre total de jours qu'il lui sont accordé), • En déduire le nombre de jours de congé déjà effectués, • Calculer le revenu brut total de l'agent sur la période de droit à congés et y appliquer 10 %, • Multiplier ce résultat par le nombre de jours de congés restant à prendre, puis diviser ce second résultat par le droit à congés de l'agent, • Le résultat ainsi obtenu correspondra au montant de l'indemnité.
CONGÉ POUR FORMATION PROFESSIONNELLE	Durée totale maximale de 3 ans	<p>La durée du congé peut être étendue à 5 ans lorsque l'agent occupe un emploi de catégorie C et n'a pas atteint le bac ou un équivalent, est en situation de handicap, ou est exposé à un risque d'usure professionnelle</p> <p>L'agent contractuel doit justifier de 36 mois de services effectifs, consécutifs ou non, au titre de contrats de droit public, dont 12 au moins, consécutifs ou non, dans la collectivité au sein de laquelle est demandé le congé.</p> <p>Pendant les 12 premiers mois, l'agent perçoit une indemnité forfaitaire mensuelle à la charge de son administration.</p>
CONGÉ POUR BILAN DE COMPÉTENCES	24 heures de temps de service fractionnables	<p>La durée du congé peut être étendue à 72 heures lorsque l'agent occupe un emploi de catégorie C et n'a pas atteint le bac ou un équivalent, est en situation de handicap, ou est exposé à un risque d'usure professionnelle</p>

CONGÉ POUR VALIDATION DES ACQUIS DE L'EXPÉRIENCE	24 heures de temps de service fractionnables	La durée du congé peut être étendue à 72 heures lorsque l'agent occupe un emploi de catégorie C et n'a pas atteint le bac ou un équivalent, est en situation de handicap, ou est exposé à un risque d'usure professionnelle
CONGÉ DE TRANSITION PROFESSIONNELLE		Est réservé à l'agent occupant un emploi de catégorie C et n'ayant pas atteint le bac ou un équivalent, un agent en situation de handicap, ou un agent exposé à un risque d'usure professionnelle pour suivre une formation en vue d'exercer un nouveau métier au sein du secteur public ou privé
CONGÉ POUR FORMATION SYNDICALE	Maximum 12 jours ouvrables par an	
CONGÉ POUR FORMATION EN MATIÈRE D'HYGIÈNE, DE SÉCURITÉ ET DE CONDITIONS DE TRAVAIL	Maximum 2 jours ouvrables utilisables en deux fois	Congé accordé à l'agent pendant la durée de son mandat, s'il est représentant du personnel au sein de la formation spécialisée du CST (ou du CST s'il n'y a pas de formation spécialisée)
CONGÉ DE REPRÉSENTATION AU SEIN D'UNE ASSOCIATION / D'UNE MUTUELLE	Maximum 9 jours ouvrables par an	Congé ne pouvant se cumuler avec le congé rémunéré pour formation syndicale pour la formation des cadres et d'animateur pour la jeunesse qu'à concurrence de 12 jours ouvrables pour une même année
CONGÉ POUR PÉRIODE D'INSTRUCTION MILITAIRE ET RÉSERVE MILITAIRE	Réserve opérationnelle max 30 jours/an Réserve de sécurité civile max 15 jours/an Réserve sanitaire sans limitation	Pour les périodes allant au-delà des limites de durées indiquées ci-contre, l'agent sera placé en congé sans rémunération
CONGÉ POUR PRÉPARER ET ENCADRER LES SÉJOURS DE COHÉSION DU SNU	Maximum 60 jours sur une période de 12 mois consécutifs	Le contrat de l'agent doit être d'une durée au moins égale à 18 mois
AUTORISATIONS D'ABSENCE		Mêmes conditions que pour tout agent fonctionnaire

LES ABSENCES NON RÉMUNÉRÉES

TYPES DE CONGÉS	DURÉE	DÉTAILS
CONGÉ PARENTAL	<p>Jusqu'au 3^{ème} anniversaire de l'enfant</p> <p>3 ans à compter de l'arrivée au foyer d'un enfant adopté</p> <p>1 an à compter de l'arrivée de l'enfant s'il a plus de 3 ans</p>	<p>L'agent contractuel doit justifier d'une ancienneté d'au moins un an à la date de naissance ou d'arrivée de l'enfant au foyer</p> <p>Le congé est accordé par périodes de deux à six mois renouvelables</p>
CONGÉS POUR MOTIFS FAMILIAUX	<p>Maximum 3 ans renouvelable tant que les conditions d'octroi sont réunies</p>	<p>L'agent contractuel doit justifier d'une ancienneté d'au moins un an à la date de la demande qui doit intervenir au moins 2 mois avant le début du congé (sauf raison impérieuse)</p> <p>Ce congé est accordé :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Pour élever un enfant de moins de 12 ans • Pour donner des soins à un proche • Pour suivre son conjoint
CONGÉ POUR ÉVÉNEMENT FAMILIAL	<p>Maximum 15 jours fractionnables</p>	<p>L'agent contractuel peut bénéficier d'un congé sans rémunération à l'occasion de certains événements (naissance, décès, mariage, etc.)</p>
CONGÉ POUR CONVENANCES PERSONNELLES	<p>Maximum 5 ans renouvelables dans la limite de 10 ans pour l'ensemble des contrats dans l'ensemble de la fonction publique</p>	<p>Equivalent de la disponibilité pour convenances personnelles du fonctionnaire.</p> <p>Est réservé aux agents en CDI</p> <p>ⓘ Rien n'est mentionné quant à l'obligation de réintégrer ses fonctions pendant 18 mois au terme de 5 ans !</p>
CONGÉ POUR CRÉER OU REPREDRE UNE ENTREPRISE	<p>1 an renouvelable 1 fois</p>	<p>L'agent contractuel est soumis aux mêmes règles déontologiques que les fonctionnaires</p>
CONGÉ DE MOBILITÉ	<p>Maximum 3 ans renouvelables dans la limite de 6 ans</p>	<p>Est réservé aux agents en CDI lorsqu'ils souhaitent être recruté par une autre collectivité ou administration ne pouvant le recruter initialement que pour une durée déterminée</p>
CONGÉ POUR SUIVRE UN CYCLE PRÉPARATOIRE À UN CONCOURS DE LA FONCTION PUBLIQUE OU UNE PÉRIODE DE STAGE PRÉALABLE À LA TITULARISATION	<p>Durée du cycle préparatoire, du stage et, le cas échéant, celle de la scolarité préalable au stage</p>	<p>Est réservé aux agents recrutés sur la base de l'article L.332-8 du CGFP</p> <p>Il est mis fin au contrat de l'agent de plein droit sans indemnité ni préavis si l'agent est titularisé</p>

LES ABSENCES POUR MALADIE¹

CONGÉ DE MALADIE ORDINAIRE		
<p>Congé accordé en cas de maladie médicalement constatée mettant l'agent contractuel dans l'incapacité d'exercer ses fonctions</p> <p>Lorsque l'agent épuise ses droits à congé rémunéré, il est placé en <u>congé sans rémunération</u> pour une durée maximale de 1 an. Cette durée est renouvelable 6 mois si l'agent est apte à reprendre ses fonctions à l'issue de cette période complémentaire.</p>		
Ancienneté du contrat	durée des droits à congé rémunéré	Versement de la rémunération ² (en % du plein traitement)
Ancienneté < 4 mois	Néant	Néant
4 mois < Ancienneté < 2 ans	1 mois à plein traitement + 1 mois à demi-traitement	Période de PT : 50 % par l'employeur – 50 % par la CPAM ³ Période de DT : 50 % par la CPAM ³
2 ans < Ancienneté < 3 ans	2 mois à plein traitement + 2 mois à demi-traitement	Période de PT : 50 % par l'employeur – 50 % par la CPAM ³ Période de DT : 50 % par la CPAM ³
3 ans < Ancienneté	3 mois à plein traitement + 3 mois à demi-traitement	Période de PT : 50 % par l'employeur – 50 % par la CPAM ³ Période de DT : 50 % par la CPAM ³

CONGÉ DE GRAVE MALADIE		
<p>Congé accordé lorsque l'agent contractuel est atteint d'une affection dûment constatée le mettant dans l'impossibilité d'exercer son activité, nécessitant un traitement prolongé et présentant un caractère invalidant et de gravité confirmée</p> <ul style="list-style-type: none"> • L'octroi de ce congé est soumis à l'examen d'un spécialiste agréé compétent pour l'affection en cause et à avis du conseil médical • Dans l'attente de l'avis du conseil médical, l'agent sera rémunéré à <u>demi-traitement</u> conservatoire (CAA Paris, 04 septembre 2015, n°13PA00770) <p>Lorsque l'agent épuise ses droits à congé rémunéré, il est placé en <u>congé sans rémunération</u> pour une durée maximale de 1 an. Cette durée est renouvelable 6 mois si l'agent est apte à reprendre ses fonctions à l'issue de cette période complémentaire.</p> <p>L'agent ne peut bénéficier d'un autre congé de grave maladie que s'il a repris ses fonctions <u>pendant au moins 1 an</u>.</p>		
Ancienneté du contrat	durée des droits à congé rémunéré	Versement de la rémunération ² (en % du plein traitement)
3 ans < Ancienneté	12 mois à plein traitement + 24 mois à demi-traitement	Période de PT : 50 % par l'employeur – 50 % par la CPAM ³ Période de DT : 50 % par la CPAM ³

¹ Le versement de la rémunération intervient pour tout congé maladie avec la déduction du ou des jours de carence : 1 jour pour la part de l'employeur – 3 jours pour la part de la CPAM

² La part de l'employeur correspond à la rémunération de l'agent **déduction faite de la part de la CPAM**

³ **Attention** : Les agents effectuant moins de 150h de travail par trimestre ne bénéficient d'aucune prestation de la part de la CPAM. L'ensemble de la rémunération de ces agents sera à la charge de la collectivité.

CONGÉ POUR INCAPACITÉ DE TRAVAIL IMPUTABLE AU SERVICE

Congé accordé en cas d'accident du travail, d'accident de trajet ou de maladie professionnelle.

Lorsque l'agent épuise ses droits à congé rémunéré, il est placé en congé sans rémunération⁴ pour toute la durée de son incapacité de travail.

Ancienneté du contrat	durée des droits à congé rémunéré ⁴	Versement de la rémunération ⁵ (en % du plein traitement)
Ancienneté < 1 an	1 mois à plein traitement <i>(puis 80 % ensuite au titre des indemnités journalières de la sécurité sociale)</i>	Part de l'employeur : 40% pendant un mois Part de la CPAM : <ul style="list-style-type: none"> ↳ 60 % pendant 28 jours ↳ 80 % à partir du 29^{ème} jour
1 an < Ancienneté < 3 ans	2 mois à plein traitement <i>(puis 80 % ensuite au titre des indemnités journalières de la sécurité sociale)</i>	Part de l'employeur : <ul style="list-style-type: none"> ↳ 40% pendant le 1^{er} mois ↳ 20 % pendant le 2^{ème} mois Part de la CPAM : <ul style="list-style-type: none"> ↳ 60 % pendant 28 jours ↳ 80 % à partir du 29^{ème} jour
3 ans < Ancienneté	3 mois à plein traitement <i>(puis 80 % ensuite au titre des indemnités journalières de la sécurité sociale)</i>	Part de l'employeur : <ul style="list-style-type: none"> ↳ 40% pendant le 1^{er} mois ↳ 20 % pendant le 2^{ème} et le 3^{ème} mois Part de la CPAM : <ul style="list-style-type: none"> ↳ 60 % pendant 28 jours ↳ 80 % à partir du 29^{ème} jour

⁴ Si l'agent ne perçoit officiellement plus aucune rémunération au-delà de ses droits à congé rémunérés, il continue à bénéficier de l'équivalent de 80% de son plein traitement au titre des indemnités journalières de la sécurité sociale.

⁵ La part de l'employeur correspond à la rémunération de l'agent **déduction faite de la part de la CPAM**. C'est la CPAM qui verse la prise en charge des frais médicaux.