Vire Normandie

RÉPUBLIQUE FRANCAISE

EXTRAIT DU REGISTRE DES DÉLIBÉRATIONS DU CONSEIL MUNICIPAL

Séance du 2 novembre 2026 à 20 h

Ressources Humaines, Prévention et dialogue social

15. Modification du règlement relatif au temps de travail

Corentin GOETHALS donne lecture du rapport suivant :

Mes Chers Collègues,

Vu le Code général des collectivités territoriales notamment les articles L.611-1 et suivants,

Vu la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale (pour les dispositions subsistantes),

Vu le 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'État,

Vu le décret n° 2001-623 du 12 juillet 2001 pris pour l'application de l'article 7-1 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 et relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la fonction publique territoriale,

Vu le décret n° 2026-604 du 6 juillet 2026 relatif aux autorisations spéciales d'absence et aux aménagements horaires liés à la parentalité et à certains évènements familiaux dans la fonction publique et la magistrature,

Vu la délibération n°2022/07/04/09 en date du 4 juillet 2022 relative à la durée du temps de travail,

Conformément à l'article L313-1 du code général de la fonction publique, les emplois de chaque collectivité ou établissement sont créés par l'organe délibérant de la collectivité ou de l'établissement.

Il appartient donc au Conseil Municipal de fixer l'effectif des emplois à temps complet et non complet nécessaires au fonctionnement des services, même lorsqu'il s'agit de modifier le tableau des emplois pour permettre des avancements de grade.

Considérant les avis favorables de la Commission ressources humaines, prévention et dialogue social du 1er septembre 2026 et du 5 octobre 2026,

Considérant l'avis favorable du Comité social territorial du 21 septembre 2026,

Considérant l'avis favorable de la réunion préparatoire au Conseil Municipal en date du 22 octobre 2026,

Considérant la nécessité de préciser certains points du règlement et de le mettre à jour suite à la parution du décret relatif aux autorisations spéciales d'absence,

Accusé de réception - Ministère de l'Intérieur
014-200060176-20261105-15-DE
Accusé certifié exécutoire
Réception par le préfet : 05/11/2026
Publication : 05/11/2026
Le présent acte peut faire l'objet d'un recours pour excès de pouvoir devant le Tribunal Administratif de CAEN dans un délai de deux mois à compter de sa notification ou de sa publication

Le Maire propose à l'assemblée,

Il est proposé au Conseil Municipal, après en avoir délibéré :

La mise à jour du règlement sur le temps de travail

Les principales modifications portent sur les points suivants :

Point modifié 1 : Précision sur le calcul des droits à ARTT (mode de calcul et proratisation, acquisition pour les agents à temps partiel),

Point modifié 2 : Précision sur les jours de fractionnement pour les agents annualisés,

Point modifié 3 : Mise à jour réglementaire pour le report et l'indemnisation des congés payés suite à la parution du décret n° 2025-564 du 21 juin 2025 relatif aux régimes dérogatoires de report et d'indemnisation des droits à congé annuel dans la fonction publique,

Point modifié 4 : Intégration des dispositions réglementaires sur le compte épargne temps (CET),

Point modifié 5 : Mise à jour réglementaire sur les autorisations spéciales d'absence suite à la parution du décret n° 2026-604 du 6 juillet 2026 relatif aux autorisations spéciales d'absence et aux aménagements horaires liés à la parentalité et à certains évènements familiaux dans la fonction publique et la magistrature et intégration des dispositions particulières pour mandat électoral.

Il est proposé au Conseil Municipal, après en avoir délibéré à l'unanimité :

- D'approuver les modifications apportées au règlement du temps de travail annexé à la présente délibération,
- De décider que le règlement sur le temps de travail annexé prendra effet à compter du 1er janvier 2027.
- De dire que le présent règlement sur le temps de travail modifié sera communiqué à l'ensemble des agents de la collectivité par publication sur l'intranet.
- De donner tous pouvoirs à Monsieur le Maire ou son représentant pour mettre en œuvre la présente délibération.

VOTE : Unanimité		Dont pouvoirs
Votants	47	03
Vote Pour	47	03
Vote Contre	0	0
Abstentions	0	0

Arrêté en séance les jour, mois et an ci-dessus et ont signé au registre les membres présents.

Le Secrétaire de Séance

Dimitri RENAULT

Dimitri RENAULT

Le Maire de VIRE NORMANDIE

Pascal MARTIN

Accusé de réception - Ministère de l'Intérieur
014-200060176-20261105-15-DE
Accusé certifié exécutoire
Réception par le préfet : 05/11/2026
Publication : 05/11/2026
Le présent acte peut faire l'objet d'un recours pour excès de pouvoir devant le Tribunal Administratif de CAEN dans un délai de deux mois à compter de sa notification ou de sa publication
Certifié par youtrust

REPUBLIQUE FRANÇAISE

Extrait du Registre des Délibérations du Conseil Municipal

Nombre de membres en exercice : 47

Nombre de membres présents : 44

Quorum (24) : Atteint

Nombre de membres excusés : 03

Nombre de membres excusés ayant donné pouvoir : 03

Nombre de membre absent : 0

Le 02 novembre 2026 à 20 heures, le Conseil Municipal de Vire Normandie s'est réuni Salle des Mariages à l'Hôtel de Ville, sous la présidence de Pascal MARTIN, Maire de Vire Normandie.

Les convocations individuelles et l'ordre du jour ont été transmis par mail et par courrier aux conseillers municipaux le 26 octobre 2026.

La convocation et l'ordre du jour ont été publiés sur le site internet de Vire Normandie le 26 octobre 2026.

Dimitri RENAULT a été nommé secrétaire de séance.

NOMS DES CONSEILLERS	Présent	Excusé	Absent	A donné pouvoir à
BAZIN Lucien	☒			
BEDEL Sandra	☒			
CORDIER Marie-Ange	☒			
COUASNON Serge	☒			
COUTARD Eddy	☒			
DANNET Franck	☒			
DEMÉ Didier	☒			
DESMOTTES Nicole	☒			
DUBOURGUAIS Roselyne	☒			
DUVAUX Maryse	☒			
FAUDET Olivier	☒			
GAULTIER-ANGER Laurence	☒			
GHEWY Raphaël	☒			
GOETHALS Corentin	☒			
GUEDJ Marie-Line	☒			
GUILBERT Maïlys	☒			
KINIC Pascale	☒			
LABROUSSE Sabrina		☒		Jérémie MARIE
LE ROUX Cyril	☒			
LEBRUN Sébastien	☒			
LELARGE Michel	☒			
LEPRINCE Hélène	☒			
MARCHAND Patrice	☒			

Accusé de réception - Ministère de l'Intérieur
014-200060176-20261105-15-DE
Accusé certifié exécutoire
Réception par le préfet : 05/11/2026
Publication : 05/11/2026
Le présent acte peut faire l'objet d'un recours pour excès de pouvoir devant le Tribunal Administratif de CAEN dans un délai de deux mois à compter de sa notification ou de sa publication

MARIE Jérémie	☒			
MARIE Karine	☒			
MARTIN Pascal	☒			
MIGHURDITCHIAN Patricia	☒			
MOREL Adeline	☒			
MOREL Marie-Odile	☒			
MORIN Philippe	☒			
MORVAN Carolina	☒			
OLLIVIER Valérie	☒			
PAIN Violaine	☒			
PÉCOT Didier	☒			
PELÉ Jocelyne	☒			
PICOT Régis	☒			
PORÉE Alexandre	☒			
POULLARD Philippe	☒			
RENAULT Dimitri	☒			
RENAULT Régine	☒			
RIVOALLAN Mary	☒			
RIZI Daniel		☒		Jacques SALLARD
ROBBES Martine	☒			
ROCAMORA Guillaume	☒			
SALLARD Jacques	☒			
SCHARTNER Isabelle	☒			
VELANY Guy		☒		Pascale KINIC

Accusé de réception - Ministère de l'Intérieur
014-200060176-20261105-15-DE
Accusé certifié exécutoire
Réception par le préfet : 05/11/2026
Publication : 05/11/2026
Le présent acte peut faire l'objet d'un recours pour excès de pouvoir devant le Tribunal Administratif de CAEN dans un délai de deux mois à compter de sa notification ou de sa publication

Vire Normandie

11, rue Deslongrais - CS 70076 Vire
14500 Vire Normandie

Règlement sur le temps du travail

mardi 27 octobre 2026



Accusé de réception - Ministère de l'Intérieur
014-200060176-20261105-15-DE
Accusé certifié exécutoire
Réception par le préfet : 05/11/2026
Publication : 05/11/2026
Le présent acte peut faire l'objet
d'un recours pour excès de pouvoir
devant le Tribunal Administratif de CAEN
dans un délai de deux mois à compter
de sa notification ou de sa publication

Règlement sur le temps de travail

Conformément à l'article L. 611-2 du Code général de la fonction publique (CGFP) 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, les articles L611-1 et 611-2 du Code général de la fonction publique impose aux collectivités et établissements publics de décompter le temps de travail sur la base annuelle de 1 607 heures. Le présent protocole 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 de Vire Normandie, les modalités d'aménagement du temps de travail. Des délibérations propres aux heures supplémentaires et complémentaires, aux astreintes et permanences, ou encore au temps partiel peuvent venir en complément de ce protocole. Les dispositions de ce protocole sont applicables, à compter du 1er avril 2022, aux agents titulaires, stagiaires, ainsi qu'aux agents contractuels de droit public et de droit privé, quelles que soient leur affectation et la durée de leur recrutement (agents saisonniers, occasionnels, vacataires, etc.).

Ce règlement a été adopté par délibération n°2022/07/04/09, puis révisé par délibération n°2026/

Accusé de réception - Ministère de l'Intérieur
014-200067187-20260[illegible]-DE
Accusé certifié exécutoire
Réception par le préfet : 05/11/2026
Publication : 05/11/2026
Le présent acte peut faire l'objet d'un recours pour excès de pouvoir devant le Tribunal Administratif de CAEN dans un délai de deux mois à compter de sa notification ou de sa publication

TABLE DES MATIERES

I. Le temps de travail effectif 4

A. Définition 4

B. La durée annuelle du temps de travail effectif 4

C. La journée de solidarité 5

D. Les garanties minimales du temps de travail 6

E. La pause de 20 minutes et la pause méridienne (déjeuner) 6

II. L'organisation du temps de travail 7

A. Les cycles de travail 7

B. L'annualisation 7

C. Les jours d'ARTT 8

D. Les obligations de service 10

E. Don de jours de repos 11

F. Les horaires de travail 11

G. Les heures supplémentaires et complémentaires 13

H. Les jours fériés 13

III. Les congés annuels 15

A. Le calcul des droits à congés annuels 15

B. Les jours de fractionnement 15

C. L'utilisation des jours de congés 16

D. Les report et l'indemnisation des congés annuels non pris 17

E. Le compte épargne temps (CET) 20

IV. Les autorisations spéciales d'absence (ASA) 22

A. Dispositions liées à la parentalité et à la famille 22

B. Autorisations d'absence discrétionnaires liées aux évènements de la vie courante 26

C. Autorisations d'absence liées à des motifs civiques 27

D. Dispositions liées à un mandat syndical 28

E. Dispositions liées à une campagne ou un mandat électoral 28

Accusé de réception - Ministère de l'Intérieur

014-200060176-20261105-15-DE

Accusé certifié exécutoire

Réception par le préfet : 05/11/2026
Publication : 05/11/2026

Le présent acte peut faire l'objet d'un recours pour excès de pouvoir devant le Tribunal Administratif de CAEN dans un délai de deux mois à compter de sa notification ou de sa publication

I. LE TEMPS DE TRAVAIL EFFECTIF

A. 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 ;
- 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.
-

Est notamment exclu dans 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 sauf pour les agents soumis au port des équipements de protection individuelle obligatoire ;
- le temps de trajet entre le domicile et le lieu du travail.

B. 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 :

Accusé de réception - Ministère de l'Intérieur
014-200060176-20261105-15-DE
Accusé certifié exécutoire
Réception par le préfet : 05/11/2026
Publication : 05/11/2026
Le présent acte peut faire l'objet d'un recours pour excès de pouvoir devant le Tribunal Administratif de CAEN dans un délai de deux mois à compter de sa notification ou de sa publication

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**

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.

C. 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 précise que la journée de solidarité est accomplie par le travail d'un jour de RTT ou un jour de travail en plus pour les agents ne bénéficiant pas de RTT (dans ce cas, ce jour de travail en plus peut être réalisé par des fractions au moins égales à une heure).

Accusé de réception - Ministère de l'Intérieur
014-200060176-20261105-15-DE
Accusé certifié exécutoire
Réception par le préfet : 05/11/2026
Publication : 05/11/2026
Le présent acte peut faire l'objet d'un recours pour excès de pouvoir devant le Tribunal Administratif de CAEN dans un délai de deux mois à compter de sa notification ou de sa publication

D. 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.

E. La pause de 20 minutes et la pause méridienne (déjeuner)

Il existe une pause règlementaire de 20 minutes accordée pour toute période de 6 heures effectives de travail. Cette pause est considérée comme du temps de travail effectif car les agents doivent 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 de 45 minutes minimum.

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.

Dans l'hypothèse où l'agent est astreint à demeurer sur son lieu de travail pour exécuter des consignes de travail, ce temps est considéré comme du temps de travail effectif.

Le temps de pause relatif à ces emplois est fixé à 20 minutes et on parle alors de journée continue.

Accusé de réception - Ministère de l'Intérieur
014-200060176-20261105-15-DE
Accusé certifié exécutoire
Réception par le préfet : 05/11/2026
Publication : 05/11/2026
Le présent acte peut faire l'objet d'un recours pour excès de pouvoir devant le Tribunal Administratif de CAEN dans un délai de deux mois à compter de sa notification ou de sa publication

II. L'ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL

A. Les cycles de travail

Le travail est organisé selon des périodes de référence dénommées cycles de travail. Les horaires de travail sont définis à l'intérieur du cycle, qui peut varier entre le cycle hebdomadaire et le cycle annuel (article 4 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 de l'Etat).

Le cycle hebdomadaire ou annuel de travail de l'ensemble des agents de Vire Normandie est fixé à 35 heures, pour les agents qui étaient à 35 heures avant le 1er avril 2022 et pour lesquels le chef de service souhaite maintenir ce régime de travail. Ainsi que les agents pour lesquels le besoin de service public motive l'affiliation à cette durée hebdomadaire de travail.

Les agents des services techniques occupant des fonctions techniques opérationnelles de terrain (travaux en régie, fêtes et manifestations, entretien ménage, atelier mécanique, paysage et voirie) sont sur un régime hebdomadaire de 39 heures.

Pour les autres agents de la commune, la durée hebdomadaire est fixée à 38 heures.

B. L'annualisation

L'annualisation du temps de travail ne repose sur aucun texte. Ce dispositif est utilisé pour des services alternant des périodes de haute activité et de faible activité. L'annualisation du temps de travail répond à un double objectif :

- concentrer le temps de travail des agents pendant les périodes de forte activité et le libérer pendant les périodes d'inactivité ou de faible activité ;
- maintenir une rémunération identique tout au long de l'année.

Ainsi, les heures effectuées au-delà de la durée hebdomadaire de travail de l'agent dont le temps de travail est annualisé pendant les périodes de forte activité seront récupérées par ce dernier pendant les périodes d'inactivité ou de faible activité.

Les heures de travail et les heures de récupération seront déterminées par le responsable du service en fonction des nécessités de service.

Ce régime concerne par exemple les agents communaux travaillant dans les écoles, les agents d'entretien et ou techniques de certains services.

Le responsable du service notifiera à chaque agent de ces services un planning dans lequel il sera précisé les périodes de travail, les périodes de récupération (périodes non travaillées) et les congés annuels.

Accusé de réception - Ministère de l'Intérieur
014-200060176-20261105-15-DE
Accusé certifié exécutoire
Réception par le préfet : 05/11/2026
Publication : 05/11/2026
Le présent acte peut faire l'objet d'un recours pour excès de pouvoir devant le Tribunal Administratif de CAEN dans un délai de deux mois à compter de sa notification ou de sa publication

C. Les jours d'ARTT

Pour les agents à 38 et 39 heures, des jours d'aménagement et de réduction du temps de travail (ARTT) sont accordés 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 est fixé par la réglementation à 18 journées de récupération pour les agents effectuant 38 heures et à 23 jours de RTT pour les agents effectuant 39 heures hebdomadaire.

Acquisition des jours pour les agents à temps partiel

Pour les agents à temps complet exerçant leurs fonctions à temps partiel, le nombre de jours ARTT est proratisé à hauteur de leur quotité de travail.

Un agent à temps partiel thérapeutique a droit au même nombre de jour d'ARTT qu'un agent à temps partiel non thérapeutique (décret n°2021-1462 du 8 novembre 2021). A titre indicatif, les jours de ARTT (journée de solidarité déduite) sont alors les suivants :

Temps de travail	Cycle hebdomadaire à 38 heures	Cycle hebdomadaire à 39 heures
Temps complet	17 jours	22 jours
Temps partiel à 90 %	15,5 jours	20 jours
Temps partiel à 80 %	14 jours	18 jours
Temps partiel à 70 %	12 jours	15,5 jours
Temps partiel à 60 %	10,5 jours	13,5 jours
Temps partiel à 50 %	8,5 jours	11 jours

Calcul des droits à ARTT

Le calcul des droits à ARTT à partir du 1er janvier ou à tout moment pour les agents arrivant en cours d'année ou pour les agents dont le régime de temps de travail évolue (passage à temps partiel par exemple). Les droits sont calculés une fois la journée de solidarité déduite, proratisés si nécessaire et arrondis à la demi-journée supérieure.

Exemples :

Agent arrivant en cours d'année

Pour un agent travaillant sur un cycle hebdomadaire de 38 heures ayant un contrat du 1er mars au 31 décembre, le calcul est le suivant :

Droits à ARTT = (17 ARTT / 12 mois) x 10 mois = 14,17 jours d'ARTT arrondi à 14,5 jours d'ARTT

Accusé de réception - Ministère de l'Intérieur
014-200060176-20261105-15-DE
Accusé certifié exécutoire
Réception par le préfet : 05/11/2026
Publication : 05/11/2026
Le présent acte peut faire l'objet d'un recours pour excès de pouvoir devant le Tribunal Administratif de CAEN dans un délai de deux mois à compter de sa notification ou de sa publication

Agent passant à temps partiel en cours d'année

Pour un agent travaillant sur un cycle hebdomadaire de 39 heures et passant à temps partiel à hauteur de 50 % au 1er juin, le calcul est le suivant :

Droits à ARTT =

Du 1er janvier au 31 mai = (22 ARTT / 12 mois) x 5 mois = 9,17 jours d'ARTT

Du 1er juin au 31 décembre = ((22 ARTT x 50%)/12 mois) x 7 mois = 6,42 jours d'ARTT

Soit pour l'année un droit ARTT de 15,59 jours arrondi à 16 jours

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 :

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 38 heures et disposant de 18 RTT, le quotient de réduction est égal à 228/18 = 12,67 arrondis à 13

=> Dès que l'absence du service atteint 13 jours, une journée ARTT est déduite du capital de 18 jours ARTT.

- pour un agent à 39 heures et disposant de 23 RTT, le quotient de réduction est égal à 228/23 = 9,91 arrondis à 10

=> Dès que l'absence du service atteint 10 jours, une journée ARTT est déduite du capital de 23 jours ARTT.

Accusé de réception - Ministère de l'Intérieur
014-200060176-20261105-15-DE
Accusé certifié exécutoire
Réception par le préfet : 05/11/2026
Publication : 05/11/2026
Le présent acte peut faire l'objet d'un recours pour excès de pouvoir devant le Tribunal Administratif de CAEN dans un délai de deux mois à compter de sa notification ou de sa publication

Utilisation des jours ARTT

Les modalités d'utilisation des jours d'ARTT sont les suivantes :

- 1 minimum à 4 maximum RTT par mois en fonction des droits RTT acquis,

- La pose de RTT avec des congés annuels est permise,

- Le fractionnement des RTT en demi-journée est possible.

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.

D. Les obligations de service

La durée légale du temps de travail est de 35 heures par semaine pour un agent à temps complet à l'exception des cadres d'emplois des :

- Professeurs et assistants territoriaux d'enseignement artistique qui ont des obligations de service respectivement à 16h et 20h hebdomadaires et dont le temps de travail ne peut pas être annualisé.

L'organe délibérant peut créer des postes à temps non complet. Les agents nommés sur ces postes sont employés pour la durée hebdomadaire fixée par la délibération de l'organe délibérant.

Accusé de réception - Ministère de l'Intérieur
014-200060176-20261105-15-DE
Accusé certifié exécutoire
Réception par le préfet : 05/11/2026
Publication : 05/11/2026
Le présent acte peut faire l'objet d'un recours pour excès de pouvoir devant le Tribunal Administratif de CAEN dans un délai de deux mois à compter de sa notification ou de sa publication

E. Don de jours de repos

Un agent public peut, sur sa demande, renoncer anonymement et sans contrepartie à tout ou partie de ses jours de repos non pris, affectés ou non sur un compte épargne-temps, au bénéfice d'un autre agent public relevant du même employeur :

- qui assume la charge d'un enfant âgé de moins de 20 ans atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident d'une particulière gravité rendant indispensables une présence soutenue et des soins contraignants.
- qui vient en aide à une personne atteinte d'une perte d'autonomie d'une particulière gravité ou présentant un handicap.

Le bénéficiaire du don de jour de repos peut y prétendre pour :

- son conjoint,
- son concubin,
- son partenaire de PACS,
- un ascendant,
- un descendant,
- un enfant dont il assume la charge
- un collatéral jusqu'au quatrième degré,
- un ascendant, un descendant ou un collatéral jusqu'au quatrième degré de son conjoint, concubin ou partenaire d'un PACS,
- une personne âgée ou handicapée avec laquelle il réside ou avec laquelle il entretient des liens étroits et stables, à qui il vient en aide de manière régulière et fréquente, à titre non professionnel, pour accomplir tout ou partie des actes ou des activités de la vie quotidienne.

L'agent public donateur : fonctionnaires titulaires et stagiaires, agents contractuels.

Une procédure viendra détailler les modalités de ces jours de congés pour l'agent donateur et celui bénéficiaire.

F. Les horaires de travail

Les horaires de travail de la collectivité territoriale sont les suivants :

- plages horaires fixes : 9 à 12 heures et de 14 à 16H30 sauf le vendredi où le départ peut être à 16 heures,
- plages horaires variables : 7H45 à 9 H, de 12 à 14 H et de 16H30 à 19H et le vendredi de 16H à 19H.

Ces horaires peuvent évoluer ou s'adapter en fonction des activités du service en particulier si les agents travaillent en soirée.

Accusé de réception - Ministère de l'Intérieur
014-200060176-20261105-15-DE
Accusé certifié exécutoire
Réception par le préfet : 05/11/2026
Publication : 05/11/2026
Le présent acte peut faire l'objet d'un recours pour excès de pouvoir devant le Tribunal Administratif de CAEN dans un délai de deux mois à compter de sa notification ou de sa publication

Les horaires de travail sont précisés à chaque agent. Il doit respecter l'horaire de travail en vigueur dans la collectivité territoriale (horaire général ou horaire particulier à certains services).

Les agents doivent respecter la réglementation sur le temps de travail en vigueur dans leur service. 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, 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.

Accusé de réception - Ministère de l'Intérieur
014-200060176-20261105-15-DE
Accusé certifié exécutoire
Réception par le préfet : 05/11/2026
Publication : 05/11/2026
Le présent acte peut faire l'objet d'un recours pour excès de pouvoir devant le Tribunal Administratif de CAEN dans un délai de deux mois à compter de sa notification ou de sa publication

G. Les heures supplémentaires et complémentaires

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 ou d'heures complémentaires.

Les modalités de récupération et/ou d'indemnisation de ces heures sont prévues par la délibération du 17 mai 2021.

H. Les jours fériés

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

Les jours fériés sont chômés. Certains services publics ne peuvent pas interrompre leur activité les jours fériés et ces jours sont alors inclus dans le calendrier de travail de l'agent et donc travaillés.

Si les heures effectuées s'inscrivent dans la durée hebdomadaire de travail, les agents perçoivent l'indemnité horaire pour travail du dimanche et des jours fériés, à l'exception des agents appartenant aux cadres d'emplois de la filière médico-sociale (ex : infirmiers, auxiliaires de puéricultures) qui perçoivent une indemnité forfaitaire.

Si les heures excèdent la durée hebdomadaire de travail, les agents perçoivent l'indemnité horaire pour travaux supplémentaires (IHTS) ou bénéficient d'un temps de récupération à déterminer L'octroi de ces primes est conditionné par une délibération de l'organe délibérant après avis du comité technique.

La collectivité territoriale ne peut pas demander à un agent de rattraper les heures de travail non effectuées un jour férié.

De même, un agent ne peut pas prétendre à un jour de congé supplémentaire ou à une indemnité compensatrice quand un jour férié tombe un jour non travaillé (un dimanche par exemple).

L'agent à temps partiel qui bénéficie d'un jour non travaillé qui coïncide avec un jour férié n'a droit à aucune récupération. Il ne peut pas non plus modifier son emploi du temps. A titre d'illustration, un agent à 80% qui ne travaille pas le lundi ne pourra pas prétendre à une récupération d'1 jour concernant le jour férié du lundi de Pâques.

Un jour férié chômé inclus dans une période de congé annuel est déduit du nombre de jours de congé.

Accusé de réception - Ministère de l'Intérieur
014-200060176-20261105-15-DE
Accusé certifié exécutoire
Réception par le préfet : 05/11/2026
Publication : 05/11/2026
Le présent acte peut faire l'objet d'un recours pour excès de pouvoir devant le Tribunal Administratif de CAEN dans un délai de deux mois à compter de sa notification ou de sa publication

Le 1er mai, Fête du travail

La fête du 1er mai doit être obligatoirement chômée et payée exception faite des établissements ou 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 :

- Soit les agents perçoivent des heures supplémentaires au taux des heures du dimanche et jours fériés,
- Soit la journée du 1er mai est récupérée heure pour heure.

Accusé de réception - Ministère de l'Intérieur
014-200060176-20261105-15-DE
Accusé certifié exécutoire
Réception par le préfet : 05/11/2026
Publication : 05/11/2026
Le présent acte peut faire l'objet d'un recours pour excès de pouvoir devant le Tribunal Administratif de CAEN dans un délai de deux mois à compter de sa notification ou de sa publication

III. LES CONGES ANNUELS

A. 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**
- 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 la collectivité en cours d'année, ont une durée de congés calculée au prorata de leur temps de présence.

Les règles de calcul (proratisation et arrondi) sont les mêmes que pour les ARTT.

Toutefois en cas de paiement des congés annuels non pris, il n'y a pas d'arrondi des droits.

B. 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.

Accusé de réception - Ministère de l'Intérieur
014-200060176-20261105-15-DE
Accusé certifié exécutoire
Réception par le préfet : 05/11/2026
Publication : 05/11/2026
Le présent acte peut faire l'objet d'un recours pour excès de pouvoir devant le Tribunal Administratif de CAEN dans un délai de deux mois à compter de sa notification ou de sa publication

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

Les jours de fractionnement pour les agents annualisés

Les agents annualisés peuvent, comme n'importe quel autre agent, bénéficier des jours de fractionnement, sous réserve que leurs jours de congés annuels soient positionnés sur des périodes permettant d'y ouvrir droit.

Lorsque les conditions réglementaires sont remplies, ces jours viennent diminuer d'un ou deux jours la durée annuelle individuelle du travail. Dans ce cas, il conviendra de rajouter sur leur planning annuel, les jours de repos supplémentaires sur des journées normalement travaillées.

Il est nécessaire de bien distinguer les périodes de congés annuels (25 jours), des périodes non travaillées du fait de l'annualisation sur les plannings.

Ainsi, plusieurs situations sont envisageables :

- Pose des jours de fractionnement et intégration dans le planning annuel. Les jours de fractionnement doivent être posés dans les mêmes conditions que les jours de congés annuels,
- Alimentation du Compte épargne temps (CET) de l'agent si l'agent remplit les conditions (un an d'ancienneté requis pour ouvrir un CET et pour l'alimenter, il est nécessaire que l'agent ait posé au moins 20 jours de congés annuels dans l'année),
- Perte des jours de fractionnement si ces derniers n'ont pas été pris dans le délai imposé ou n'ont pu être posés sur un CET.

C. 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.

Le cas échéant, dans un souci de bon fonctionnement des services sauf autorisation exceptionnelle de l'autorité territoriale pour des périodes de très faible activité, il est exigé la présence de 50 % des effectifs dans chaque service.

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.

Accusé de réception - Ministère de l'Intérieur
014-200060176-20261105-15-DE
Accusé certifié exécutoire
Réception par le préfet : 05/11/2026
Publication : 05/11/2026
Le présent acte peut faire l'objet d'un recours pour excès de pouvoir devant le Tribunal Administratif de CAEN dans un délai de deux mois à compter de sa notification ou de sa publication

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 responsable de service ou de l'autorité territoriale, la validation des congés annuels est effectuée par responsable hiérarchique N+2 au regard des nécessités de service. Ce délai peut être revu par le responsable de service notamment dans le cadre de l'anticipation des congés estivaux.

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 8 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. Le report des congés annuels est autorisé jusqu'au 31 mars de l'année N+1.

D. Les report et l'indemnisation des congés annuels non pris

Le report

Un agent peut **reporter ses congés annuels** lorsqu'il est empêché de les prendre à cause :

- D'un **congé pour raison de santé** (congé de maladie ordinaire (CMO), congé de longue maladie (CLM), congé de longue durée (CLD), congé pour invalidité imputable au service (CITIS), congé de grave maladie (CGM), congé pour accident de travail ou de maladie professionnelle),
- Ou d'un **congé lié aux responsabilités parentales ou familiales** (congé de naissance, congé de maternité, congé de paternité, congé parental, congé d'adoption, congé de proche aidant, congé de solidarité familiale etc.),

Accusé de réception - Ministère de l'Intérieur
014-200060176-20261105-15-DE
Accusé certifié exécutoire
Réception par le préfet : 05/11/2026
Publication : 05/11/2026
Le présent acte peut faire l'objet d'un recours pour excès de pouvoir devant le Tribunal Administratif de CAEN dans un délai de deux mois à compter de sa notification ou de sa publication

Les limites du report :

- La période de report est **limitée à 15 mois,** à partir de la date de reprise des fonctions. Pour les congés annuels acquis pendant un congé maladie ou lié aux responsabilités parentales ou familiales, cette période de report débute au plus tard à la fin de l'année au titre de laquelle le congé annuel est dû. Cette durée peut être **prolongée de manière exceptionnelle** par décision de l'autorité territoriale.

- **Le report est limité aux 4 premières semaines de congés annuels** non pris (soit 20 jours ouvrés par an au maximum), à l'exclusion du cas où l'agent a bénéficié du report d'un congé lié à des responsabilités familiales ou parentales.

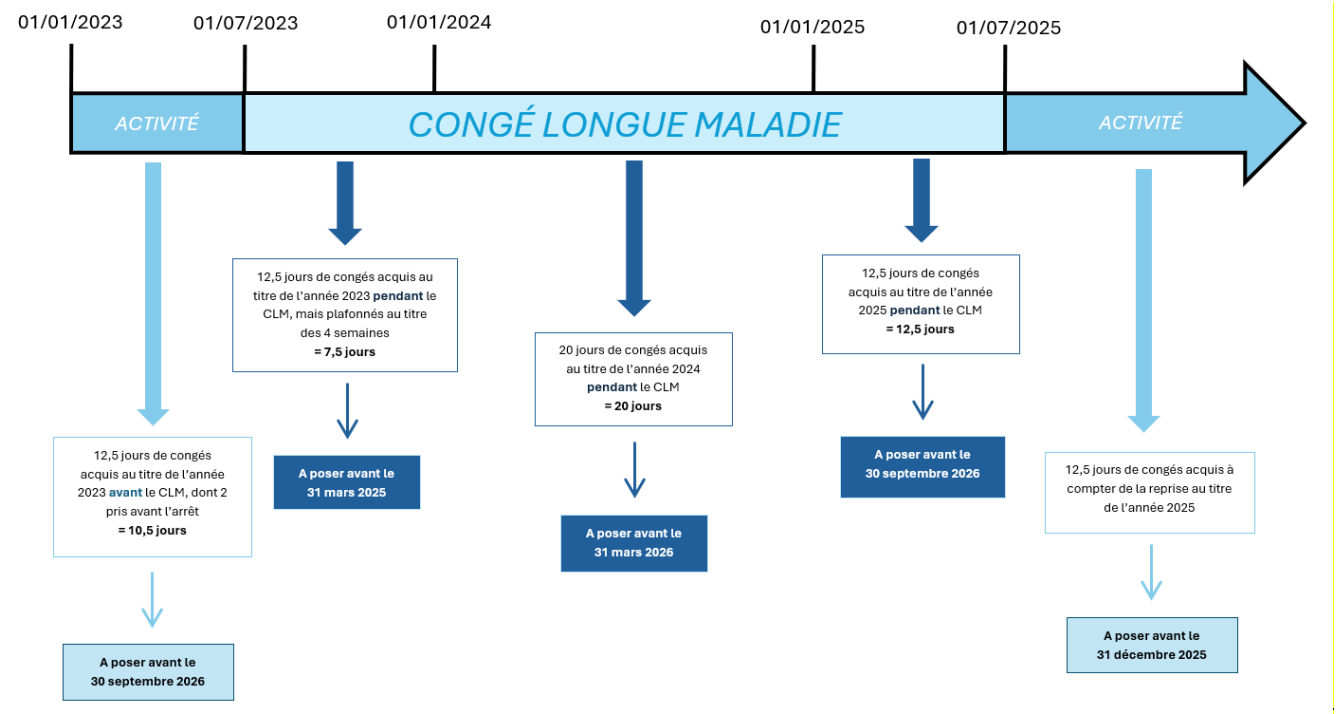
Exemple :

Un agent travaillant 5 jours par semaine, ayant posé 2 jours de congés durant l'année 2023 et placé en congé de longue maladie le 1er juillet 2023. L'agent est apte à la reprise de ses fonctions le 1er juillet 2025, et verra ses congés annuels :

- au titre de l'année 2023 :
    - congés acquis avant le 1er juillet 2023 soit 12,5 jours – 2 jours déjà posés = 10,5 jours : reportés jusqu'au 30 septembre 2026 inclus (période de report de 15 mois à compter du 1er juillet 2025) ;
    - congés acquis pendant son congé longue maladie (entre le 1er juillet 2023 et le 31 décembre 2023) soit 12,5 jours, plafonnés à 7,5 jours pour un total de 4 semaines (20 – 2 – 10,5) : reportés jusqu'au 31 mars 2025 inclus (période de report de 15 mois à compter du 31 décembre 2023) ;
- congés acquis au titre de l'année 2024 : reportés dans la limite de 20 jours jusqu'au 31 mars 2026 (période de report de 15 mois à compter du 31 décembre 2024) ;

- au titre de l'année 2025 :
    - congés acquis pendant son congé longue maladie (entre le 1er janvier 2025 et le 30 juin 2025) soit 12,5 jours : reportés jusqu'au 30 septembre 2026 inclus (période de report de 15 mois à compter du 1er juillet 2025),
    - congés acquis à compter de la reprise soit 12,5 jours : à poser avant le 31 décembre 2025.

Accusé de réception - Ministère de l'Intérieur
014-200060176-20261105-15-DE
Accusé certifié exécutoire
Réception par le préfet : 05/11/2026
Publication : 05/11/2026
Le présent acte peut faire l'objet d'un recours pour excès de pouvoir devant le Tribunal Administratif de CAEN dans un délai de deux mois à compter de sa notification ou de sa publication



La prise des congés annuels reportés est soumise aux mêmes règles que les congés annuels de l'année N.

Par ailleurs, le report des congés annuels non pris peut être concilié avec les règles d'alimentation du compte épargne-temps.

L'indemnisation

Conformément au décret n°2025-564 du 21 juin 2025, l'indemnisation des congés payés n'est possible uniquement lorsque l'agent (titulaire ou contractuel) n'a pas été en mesure de prendre ses congés annuels acquis avant la fin d'une relation de travail.

Cela couvre, notamment :

- les fins de contrat des agents en CDD,
- la mutation,
- le décès (au bénéfice des ayants-droits),
- le licenciement pour inaptitude physique et pour insuffisance professionnelle,
- la rupture conventionnelle,
- la retraite,
- le cas où l'agent n'a pu bénéficier de ses congés annuels en raison du refus de son employeur ...

Accusé de réception - Ministère de l'Intérieur
014-200060176-20261105-15-DE
Accusé certifié exécutoire
Réception par le préfet : 05/11/2026
Publication : 05/11/2026
Le présent acte peut faire l'objet d'un recours pour excès de pouvoir devant le Tribunal Administratif de CAEN dans un délai de deux mois à compter de sa notification ou de sa publication

L'indemnisation maximale est fixée à 20 jours par année civile pour 5 jours de travail par semaine. Peuvent être indemnisés les congés annuels non pris bénéficiant d'un report légal + ceux acquis pendant l'année civile au cours de laquelle intervient la cessation d'activité professionnelle de l'agent.

Exemple :

Un agent à temps complet licencié pour inaptitude physique à compter du 1er juin 2025 bénéficie de 20 jours de report légal au titre de l'année 2024 et de 10,5 jours indemnisables au titre de l'année 2025. Il sera indemnisé à hauteur de 30,5 jours.

Le plafond d'indemnisation de 20 jours de congés annuels non pris par année civile ne s'applique pas à ceux conservés par l'agent à la suite d'un report de congés annuels acquis dans le cadre d'un congé lié à des responsabilités familiales ou parentales.

L'indemnité est calculée au prorata du nombre de jours non pris, selon la formule suivante (arrêté du 21 juin 2025) :

Rémunération brute mensuelle x 12 / 250 x nombre de jours de congés non pris.

E. Le compte épargne temps (CET)

Le Compte épargne temps (CET) permet aux fonctionnaires titulaires et aux agents contractuels employés de manière continue et ayant accompli au moins une année de service d'accumuler des droits à congés rémunérés non pris afin de les utiliser ultérieurement sous forme de congés.

Les fonctionnaires stagiaires ne peuvent pas ouvrir ni alimenter un CET. Lorsqu'un agent titulaire d'un CET est nommé stagiaire, il conserve les droits acquis mais ne peut ni les utiliser ni les alimenter pendant la durée du stage.

L'ouverture d'un Compte épargne temps est effectuée auprès de la Direction des ressources humaines via le formulaire dédié disponible sur l'intranet.

Le CET peut être alimenté par :

- des jours de congés annuels non pris, sous réserve que l'agent ait pris au moins 20 jours de congés annuels dans l'année. Les 20 jours s'apprécient comme les jours de congés acquis au titre de l'année en

Accusé de réception - Ministère de l'Intérieur
014-200060176-20261105-15-DE
Accusé certifié exécutoire
Réception par le préfet : 05/11/2026
Publication : 05/11/2026
Le présent acte peut faire l'objet d'un recours pour excès de pouvoir devant le Tribunal Administratif de CAEN dans un délai de deux mois à compter de sa notification ou de sa publication

cours et posés sur l'année en cours. Ne sont donc pas comptabilisés, les jours de congés acquis au titre de l'année N-1 et posés en année N (cf. l'article C. L'utilisation des jours de congés du présent chapitre).

- des jours de réduction du temps de travail (RTT) non utilisés,
- des journées de fractionnement.

Les demandes d'alimentation sont formulées via le formulaire dédié disponible sur l'intranet.

Les jours inscrits sur le CET peuvent être utilisés sous forme de congés, sous réserve des nécessités de service. Les règles de pose de jours sont les mêmes que pour les congés annuels. Les jours de CET peuvent être pris par journée ou demi-journée.

Le plafond du CET est fixé à 60 jours (hors dispositions particulières, par exemple le plafond a été temporairement relevé lors du covid).

Les demandes d'utilisation sont formulées dans les mêmes conditions que les demandes de congés annuels. L'autorité territoriale peut reporter les dates sollicitées lorsque les nécessités de continuité du service le justifient.

Les droits inscrits sur le CET sont conservés dans les conditions prévues par la réglementation applicable en cas de mutation, détachement, disponibilité, intégration directe ou cessation définitive de fonctions. Une attestation de CET est transmise à la collectivité d'accueil en cas de mutation.

Toutefois lorsque les jours placés sur le CET ne peuvent pas être pris avant la cessation définitive des fonctions, les droits sont perdus (sauf dispositions particulières).

Accusé de réception - Ministère de l'Intérieur
014-200060176-20261105-15-DE
Accusé certifié exécutoire
Réception par le préfet : 05/11/2026
Publication : 05/11/2026
Le présent acte peut faire l'objet d'un recours pour excès de pouvoir devant le Tribunal Administratif de CAEN dans un délai de deux mois à compter de sa notification ou de sa publication

IV. LES AUTORISATIONS SPECIALES D'ABSENCE (ASA)

Les autorisations spéciales d'absence (ASA) sont des jours d'absence accordés exceptionnellement aux agents publics. Elles permettent à l'agent de s'absenter de son poste de travail avec autorisation préalable de l'autorité territoriale, et sous réserve de fournir un justificatif.

Elles ne peuvent être reportées à une autre date ni être octroyées quand l'agent est en congé pour maladie ou absent pour tout autre motif régulier (Circulaire n°RDFF1710891C du 31 mars 2017 relative à l'application des règles en matière de temps de travail dans les trois versants de la fonction publique). Par conséquent, une autorisation spéciale d'absence ne peut pas être octroyée lorsque l'agent est absent du service (période de congés annuels, de repos compensateur, de jours de fractionnement, RTT). Elles sont distinctes de ces périodes et ne viennent donc pas impacter les droits acquis de l'agent (Conseil d'État, 1ère et 6ème sous-sections réunies, 20/12/2013, 351682). Elles ne font ni l'objet d'une récupération d'heure ni d'une retenue sur traitement pour absence de service fait. Cependant, il peut être prévu par délibération que durant ces autorisations d'absence le régime indemnitaire ne soit pas maintenu (Conseil d'Etat, 5ème et 4ème sous-sections réunies, du 12 juillet 2006, 274628).

Les ASA peuvent être :

- De droit : l'employeur ne peut pas les refuser
- Sur autorisation : les agents peuvent en bénéficier sous réserve des nécessités de service.

Les autorisations spéciales d'absences se distinguent des aménagements horaires puisque l'aménagement horaire est une possibilité accordée et nécessite une récupération des heures (sauf dispositions particulières).

A. Dispositions liées à la parentalité et à la famille

Objet	Durée	Observations	Justificatif
Mariage ou PACS de l'agent	5 jours ouvrés	ASA de droit Le droit à autorisation d'absence est ouvert dans le délai d'un mois après l'événement qui justifie l'absence.	Acte de mariage ou le récépissé d'enregistrement du PACS
Décès du conjoint, partenaire de PACS ou de la personne avec laquelle l'agent vit maritalement	5 jours ouvrés	ASA de droit Le droit à autorisation d'absence est ouvert dans le délai d'un mois après l'événement qui justifie l'absence.	Acte de décès

Accusé de réception - Ministère de l'Intérieur
014-200060176-20261105-15-DE
Accusé certifié exécutoire
Réception par le préfet : 05/11/2026
Publication : 05/11/2026
Le présent acte peut faire l'objet d'un recours pour excès de pouvoir devant le Tribunal Administratif de CAEN dans un délai de deux mois à compter de sa notification ou de sa publication

Décès d'un enfant	• 12 jours ouvrables si l'enfant dont vous êtes le parent est âgé de 25 ans ou plus. • 14 jours ouvrables si l'enfant dont vous êtes le parent a moins de 25 ans ou si l'enfant dont vous êtes le parent est lui-même parent ou si l'enfant a moins de 25 ans et que vous en avez la charge effective et permanente En plus de ces 14 jours ouvrables, 8 jours complémentaires sont accordés et peuvent être pris en une ou plusieurs fois dans le délai d'un an à partir du décès.	ASA de droit	Acte de décès
Décès d'un proche : père, mère, beau-parent (lié à un des parents par un PACS ou vivant maritalement), frère, sœur	3 jours ouvrés	ASA de droit Le droit à autorisation d'absence est ouvert dans le délai d'un mois après l'événement qui justifie l'absence.	Acte de décès
Annonce d'un handicap, d'une pathologie chronique ou d'un cancer chez son enfant	5 jours ouvrés	ASA de droit	Certificat médical constatant le handicap, la pathologie chronique ou le cancer
Procédure d'agrément pour adoption	5 jours ouvrés maximum par procédure d'agrément	ASA de droit	Justificatif de la procédure d'agrément pour adoption
Examens médicaux obligatoires liés à la grossesse ou dans le cadre d'une assistance médicale à la procréation (PMA)	Temps nécessaire	ASA de droit • ASA pour la femme enceinte afin de se rendre aux examens médicaux obligatoires (7 examens prénataux et 1 post-natal). • ASA pour les actes médicaux nécessaires pour l'agent qui	Certificat médical

Accusé de réception - Ministère de l'Intérieur
014-200060176-20261105-15-DE
Accusé certifié exécutoire
Réception par le préfet : 05/11/2026
Publication : 05/11/2026
Le présent acte peut faire l'objet d'un recours pour excès de pouvoir devant le Tribunal Administratif de CAEN dans un délai de deux mois à compter de sa notification ou de sa publication

		bénéficie d'une assistante médicale à la procréation (PMA) • ASA pour le conjoint de la femme enceinte ou de la personne bénéficiant d'une PMA ou l'agent lié à elle par un PACS ou vivant maritalement avec elle pour se rendre à trois de ces examens médicaux obligatoires ou de ces actes médicaux nécessaires pour chaque protocole du parcours PMA au maximum.	
Grossesse	1 heure par jour	ASA sur autorisation A partir du 1er jour du 3ème mois de grossesse et jusqu'à la date de début du congé de maternité. L'agent, pour en bénéficier, doit avoir informer son employeur de sa grossesse.	Courrier d'information de l'état de grossesse accompagné du calendrier
Actes médicaux nécessaires pour chaque protocole du parcours d'une assistance médicale à la procréation (PMA)	Temps nécessaire	Aménagement horaire Sous réserve des nécessités de service Concerne l'agent et le conjoint ou la personne liée à elle par un PACS ou vivant maritalement avec elle	Certificat médical
Absence pour soigner ou assurer momentanément la garde d'un ou de plusieurs enfants	6 jours par an pour un agent exerçant à temps plein et à temps complet. La durée est réduite dans les autres cas au prorata de la quotité de travail. La durée est doublée lorsque l'agent assume seul la charge du ou des enfants.	L'enfant doit être âgé de moins de 16 ans ou être en situation de handicap (dans ce cas, pas de limite d'âge). Autorisation accordée par année civile, quel que soit le nombre d'enfants.	Certificat médical ou document justifiant de l'absence de mode de garde (courrier de fermeture de la crèche ou de l'école, arrêt maladie de l'assistant maternel
Allaitement	1 heure maximum par jour à compter du jour de la naissance de l'enfant et pendant une année.	Aménagement horaire Sous réserve des nécessités de service Pas de récupération des heures	

Accusé de réception - Ministère de l'Intérieur
014-200060176-20261105-15-DE
Accusé certifié exécutoire
Réception par le préfet : 05/11/2026
Publication : 05/11/2026
Le présent acte peut faire l'objet d'un recours pour excès de pouvoir devant le Tribunal Administratif de CAEN dans un délai de deux mois à compter de sa notification ou de sa publication

Séances de préparation à la naissance et à la parentalité	Temps nécessaire	Aménagement horaire Sous réserve des nécessités de service Concerne la femme enceinte et le conjoint ou personne liée à elle par un PACS ou vivant maritalement avec elle.	Certificat médical
Rentrée scolaire	Temps nécessaire	Aménagement horaire Sous réserve des nécessités de service Concerne les agents ayant la charge d'un ou de plusieurs enfants inscrits dans une école maternelle ou élémentaire à l'occasion de la rentrée scolaire.	
Participation aux réunions scolaires	Temps nécessaire	Aménagement horaire Sous réserve des nécessités de service Concerne l'agent élu représentant ou délégué des parents d'élèves pour participer aux réunions suivantes : • Conseils d'école dans les écoles maternelles et élémentaires, • Commissions permanentes, conseils de classe et conseils d'administration dans les collèges, lycées et établissements d'éducation spéciale, Concerne l'agent désigné pour assurer, dans le cadre d'une commission spéciale placée sous l'autorité d'un directeur d'école, l'organisation et le bon déroulement des élections des représentants des parents d'élèves aux conseils d'écoles.	Justificatif de la représentation (PV d'élection par exemple) et convocation à la réunion

Accusé de réception - Ministère de l'Intérieur
014-200060176-20261105-15-DE
Accusé certifié exécutoire
Réception par le préfet : 05/11/2026
Publication : 05/11/2026
Le présent acte peut faire l'objet d'un recours pour excès de pouvoir devant le Tribunal Administratif de CAEN dans un délai de deux mois à compter de sa notification ou de sa publication

Objet	Durée	Observations	
Maladie très grave : - du conjoint (ou concubin) - d'un enfant - des père, mère - des beau-père, belle-mère - des autres ascendants, frère, sœur, oncle, tante, neveu, nièce, beau-frère, belle-sœur	 5 jours ouvrables 5 jours ouvrables 3 jours ouvrables 3 jours ouvrables 1 jour ouvrable	- Autorisation accordée sur présentation d'une pièce justificative - Jours éventuellement non consécutifs - Délai de route laissé à l'appréciation de l'autorité territoriale	
Naissance ou adoption	3 jours pris pour chaque naissance	Autorisation accordée sur présentation d'une pièce justificative	

** Pour les agents travaillant à temps partiel, le nombre de jours d'autorisations d'absence susceptible d'être accordé est égal au produit des obligations hebdomadaires de service d'un agent travaillant à temps plein, plus un jour, par la quotité de travail à temps partiel de l'agent intéressé ; soit pour un agent travaillant 3 jours sur 5 : 5 + 1 x 3/5 = 3,6 jours (possibilité d'arrondir à 4 jours).

B. Autorisations d'absence discrétionnaires liées aux évènements de la vie courante

Objet	Durée	Observations	Justificatif
Concours et examens en rapport avec l'administration locale	Le(s) jours(s) des épreuves	ASA sur autorisation Autorisation susceptible d'être accordée sur présentation convocation	Convocation
Examens médicaux par médecin de prévention (périodique et surveillance médicale particulière ou examen complémentaire recommandé par médecin de prévention)	Durée de l'examen	Examens médicaux réalisés par la médecine professionnelle et préventive (article 20, 21 et 23 du décret 85-603 du 10 juin 1985)	Compte-rendu de la médecine du travail

Accusé de réception - Ministère de l'Intérieur
014-200060176-20261105-15-DE
Accusé certifié exécutoire
Réception par le préfet : 05/11/2026
Publication : 05/11/2026
Le présent acte peut faire l'objet d'un recours pour excès de pouvoir devant le Tribunal Administratif de CAEN dans un délai de deux mois à compter de sa notification ou de sa publication

Don du sang, plaquette, plasma, ... Autres dons (donneuse d'ovocytes : examens, interventions, ...)	La durée comprend le déplacement entre le lieu de travail et le site de collecte, l'entretien préalable au don et les examens médicaux nécessaires, le prélèvement et la collation offerte après le don.	ASA sur autorisation Autorisation susceptible d'être accordée Maintien de la rémunération	Attestation de l'établissement collecteur
Déménagement du fonctionnaire	1 jour	ASA sur autorisation	

C. Autorisations d'absence liées à des motifs civiques

Objet	Durée	Observations	Justificatif
Juré d'assise	Durée de la session	ASA de droit Fonction de juré obligatoire	Convocation
Témoin devant le juge pénal	Durée de la session	ASA de droit	Citation à comparaître ou convocation
Assesseur délégué de liste/élection prud'homales	Jour du scrutin	ASA de droit	Attestation ou convocation

Accusé de réception - Ministère de l'Intérieur
014-200060176-20261105-15-DE
Accusé certifié exécutoire
Réception par le préfet : 05/11/2026
Publication : 05/11/2026
Le présent acte peut faire l'objet d'un recours pour excès de pouvoir devant le Tribunal Administratif de CAEN dans un délai de deux mois à compter de sa notification ou de sa publication

D. Dispositions liées à un mandat syndical

L'ensemble des mesures spécifiques pour les agents bénéficiant d'un mandat syndical sont détaillées dans le protocole d'accord sur l'exercice du droit syndical.

E. Dispositions liées à une campagne ou un mandat électoral

Le congé sans solde pour participer à une campagne électorale

L'agent qui est candidat bénéficie d'un congé dans la limite de 20 jours ouvrables pour participer à la campagne électorale dans les organes suivants :

- A l'Assemblée nationale ou au Sénat ;
- Au Parlement européen ;
- Au conseil municipal ;
- Au conseil d'un arrondissement de la Ville de Paris ou des communes de Lyon et Marseille ;
- Au conseil départemental ou au conseil régional ;
- A l'Assemblée de Corse ;
- Au conseil de la métropole de Lyon ;
- A l'assemblée de Guyane ;
- A l'assemblée de Martinique ;
- A l'assemblée de Mayotte.

L'agent utilise son congé à sa convenance, à condition que chaque absence soit au moins d'une ½ journée entière. Il avertit son employeur 24 heures au moins avant chaque absence.

Sur demande de l'agent, la durée des absences est imputée sur celle du congé payé annuel dans la limite des droits qu'il a acquis à ce titre à la date du premier tour de scrutin.

Lorsqu'elles ne sont pas imputées sur le congé payé annuel, les absences ne sont pas rémunérées. Elles donnent alors lieu à récupération en accord avec l'employeur.

La durée des absences constitue du temps de travail effectif pour les droits à congés payés et ceux liés à l'ancienneté.

Par ailleurs, les candidats peuvent demander une disponibilité pour convenances personnelles.

Accusé de réception - Ministère de l'Intérieur
014-200060176-20261105-15-DE
Accusé certifié exécutoire
Réception par le préfet : 05/11/2026
Publication : 05/11/2026
Le présent acte peut faire l'objet d'un recours pour excès de pouvoir devant le Tribunal Administratif de CAEN dans un délai de deux mois à compter de sa notification ou de sa publication

Les autorisations spéciales d'absence

Elles concernent :

- les séances plénières du conseil municipal,
- les réunions de commissions instituées par délibération du conseil municipal,
- les réunions des assemblées délibératives et des bureaux des organismes où l'élu représente la commune (syndicats, communautés, métropoles, SEM, sociétés publiques locales ...) ,
- les réunions des assemblées, des bureaux et des commissions spécialisées des organismes nationaux où l'élu a été désigné ou élu pour représenter des collectivités territoriales ou des établissements publics en relevant.
- les commémorations, fêtes et journées nationales instituées par décret et fêtes légales des 8 mai, 14 juillet et 11 novembre,
- les missions accomplies dans le cadre d'un mandat spécial.

Les maires, les adjoints et les conseillers municipaux en bénéficient. Les membres des communautés de communes, des communautés d'agglomération, des communautés urbaines et des métropoles bénéficient également d'autorisations d'absence spécifiques. L'employeur est obligé de laisser à l'élu le temps nécessaire pour se rendre à la réunion et y participer mais n'est pas tenu de payer ces périodes d'absence.

Ces absences ne sont pas rémunérées sauf pour l'autorisation d'absence pour le Conseil municipal pendant lequel le budget est voté. L'agent devra alors présenter la convocation ainsi que l'ordre du jour du Conseil municipal.

Les absences au titre des autorisations spéciales d'absence sont prises en compte lors du calcul des droits à RTT au même titre que les absences pour congé maladie ordinaire par exemple.

Cette période d'absence au titre des ASA est toutefois prise en compte comme une durée de travail effective pour calculer la durée des congés payés et les droits découlant de l'ancienneté ainsi que pour le droit aux prestations sociales.

Les élus salariés, fonctionnaires ou contractuels doivent informer par écrit leur employeur de la date et de la durée des absences envisagées dès qu'ils en ont connaissance.

Le crédit d'heures

Le crédit d'heures doit permettre à l'élu de « disposer du temps nécessaire à l'administration de la commune ou de l'organisme auprès duquel il la représente et à la préparation des réunions des instances où il siège ». Indépendant des autorisations d'absence, le crédit d'heures est un droit pour tous les maires, tous les adjoints et tous les conseillers municipaux, quelle que soit la taille de la commune. Les conseillers municipaux délégués bénéficient des mêmes montants de crédits d'heures que les adjoints au maire. L'employeur (public ou privé) est tenu d'accorder ce crédit d'heures aux élus qui en font la demande. Le montant trimestriel du crédit d'heures est déterminé dans le tableau ci-après.

Accusé de réception - Ministère de l'Intérieur
014-200060176-20261105-15-DE
Accusé certifié exécutoire
Réception par le préfet : 05/11/2026
Publication : 05/11/2026
Le présent acte peut faire l'objet d'un recours pour excès de pouvoir devant le Tribunal Administratif de CAEN dans un délai de deux mois à compter de sa notification ou de sa publication

Taille de la commune	Maire	Adjoint et conseiller municipal délégué	Conseiller municipal
- de 3 500 habitants	122h30	70h	10h30
3 500 à 9 999 hab.	122h30	70h	10h30
10 000 à 29 999 hab.	140 h	122h30	21 h
30 000 à 99 999 hab.	140 h	140 h	35 h
+ 100 000 hab.	140 h	140 h	70h

L'élu fonctionnaire ou contractuel doit informer son employeur par écrit, 3 jours au moins avant son absence, de la date et de la durée de l'absence envisagée ainsi que de la durée du crédit d'heures qui lui reste à prendre au titre du trimestre en cours.

Le montant maximum du temps d'absence (autorisations d'absence + crédits d'heures) ne peut dépasser la moitié de la durée légale du travail pour une année, soit 803 heures et 30 minutes par an, ce qui pourrait être le cas lorsqu'il y a cumul de mandats.

Les élus qui ne perçoivent pas d'indemnités de fonction et qui peuvent justifier d'une diminution de rémunération du fait de l'exercice de leur droit à des autorisations d'absence ou de leur droit à crédit d'heures, peuvent bénéficier d'une compensation financière de la part de la commune ou de l'organisme auprès duquel ils la représentent. Cette compensation est limitée à 100 heures (à deux fois la valeur horaire du SMIC) par élu et par an.

Les absences au titre du crédit d'heures ne sont pas rémunérées.

Les absences au titre du crédit d'heures sont prises en compte lors du calcul des droits à RTT au même titre que les absences pour congé maladie ordinaire par exemple.

Accusé de réception - Ministère de l'Intérieur
014-200060176-20261105-15-DE
Accusé certifié exécutoire
Réception par le préfet : 05/11/2026
Publication : 05/11/2026
Le présent acte peut faire l'objet d'un recours pour excès de pouvoir devant le Tribunal Administratif de CAEN dans un délai de deux mois à compter de sa notification ou de sa publication



Règlement sur le temps de travail

Direction des ressources humaines

Pôle parcours de l'agent

Mairie de Vire Normandie

11, rue Deslongrais

14500 Vire Normandie

Tél. **02 31 66 60 02**

paies.carrieres@virenormandie.fr

Accusé de réception - Ministère de l'Intérieur

014-200060176-20261105-15-DE

Accusé certifié exécutoire

Réception par le préfet : 05/11/2026
Publication : 05/11/2026

Le présent acte peut faire l'objet
d'un recours pour excès de pouvoir
devant le Tribunal Administratif de CAEN
dans un délai de deux mois à compter
de sa notification ou de sa publication