**CENTRE DE GESTION DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE AVEYRON**
**Immeuble Le Sérial -10 rue Faubourg Lo Barry -Saint-Cyrice-Etoile -12000 RODEZ**
**Renseignements au 05 65 73 61 60**
*A retrouver sous notre site www.cdg-12.fr*

## Comment traiter un arrêt maladie lorsque l'agent est venu travailler le matin ?

**Prendre en compte la date indiquée sur l'arrêt de travail :** si l'agent a travaillé le matin, il pourra récupérer ses heures.

## Si un agent est placé en Congé de Longue Maladie Fractionné et qu'il travaille 3h/matin, peut-on lui décompter 3h au lieu d'une demi-journée ?

**NON**, on ne décompte pas le CLM fractionné en heures. Le fractionnement peut être effectué à la ½ journée, à la semaine ou au mois.

- Chemin d'accès sous notre site espace abonnés/Congé de Longue Maladie Fractionné/Tout savoir sur le CLM fractionné

## Doit-on saisir le Conseil Médical lorsque l'on souhaite connaitre l'aptitude physique d'un agent en maladie ?

**NON**, dans un 1er temps, la collectivité doit mandater un médecin agréé. Si et seulement si le médecin agréé indique que l'agent est inapte définitivement aux fonctions de son grade, la collectivité devra obligatoirement saisir le Conseil Médical.

- Chemin d'accès sous notre site espace abonnés/Conseil Médical/Formulaire saisine Conseil Médical/Cocher « *Reclassement (inaptitude physique définitive aux fonctions du grade)* »

S'il est indiqué que l'agent est inapte définitivement à ses fonctions, la collectivité devra rechercher un changement d'affectation à l'agent (le médecin du travail pourra être sollicité dans ce cas).

## Est-il possible de modifier le temps de travail (quotité) ou les missions d'un fonctionnaire durant son année de stage ?

**NON**, l'évaluation de l'agent avant sa titularisation doit se faire les mêmes conditions que sa mise en stage aussi bien en termes de temps de travail que de missions demandées à l'agent. Dans le cas où l'employeur public souhaiterait modifier les missions de l'agent stagiaire ou bien modifier son temps de travail, il serait nécessaire de prendre un arrêté relatif à une nouvelle année de stage.

## Est-il possible d'autoriser la prise de congés annuels 2023, sur l'année 2024 ?

**OUI**, en principe les congés non pris au 31 décembre de l'année en cours sont perdus, s'ils ne peuvent pas être déposés sur un Compte Epargne Temps, et ne peuvent pas être reportés sur l'année suivante, sauf autorisation exceptionnelle de l'administration employeur. Il est possible à titre dérogatoire, de permettre par note de service, la prise des congés annuels acquis sur l'année N, sur le début de l'année N+1.

## En outre, les jours de congés 2023 pris sur l'année 2024, permettent-ils de bénéficier des jours de fractionnement ?

**NON**, l'article 1 du décret n°85-1250 du 26 novembre 1985 relatif aux congés annuels des fonctionnaires territoriaux dispose que :

*« Tout fonctionnaire territorial en activité a droit, dans les conditions et sous les réserves précisées aux articles ci-après, pour une année de service accompli du 1er janvier au 31 décembre, à un congé annuel d'une durée égale à cinq fois ses obligations hebdomadaires de service. […]*

*Un jour de congé supplémentaire est attribué au fonctionnaire dont le nombre de jours de congé pris en dehors de la période du 1er mai au 31 octobre est de cinq, six ou sept jours ; il est attribué un deuxième jour de congé supplémentaire lorsque ce nombre est au moins égal à huit jours. »*

Les droits à congés annuels (et jours de fractionnement) sont ouverts entre le 1er janvier et le 31 décembre de l'année en cours. Par conséquent les jours de congés annuels 2023 posés en 2024, ne permettent pas de bénéficier des jours de fractionnement.

## L'autorité territoriale peut-elle refuser une demande de disponibilité d'un agent ?

**OUI**, mais s'agissant d'une **demande de disponibilité de droit**, et conformément à l'article L. 211-2 du Code des relations entre le public et l'administration, l'autorité territoriale doit obligatoirement motiver sa décision de refus. Ainsi, le refus ne peut être fondé que sur le fait que l'agent **ne remplit pas les conditions pour ouvrir droit à la disponibilité sollicitée**. Exemple : un agent sollicite une disponibilité de droit pour élever un enfant de 14 ans.

Pour la **disponibilité octroyée sous réserve des nécessités de service**, l'autorité territoriale ne peut s'opposer au départ en disponibilité discrétionnaire de son agent que **pour des nécessités de service** ou en cas d'avis d'incompatibilité de la Haute Autorité pour la transparence de la vie publique (article L511-3 du code général de la fonction publique).

La décision de refus doit être expressément et précisément motivée (article L. 211-2 du Code des relations entre le public et l'administration).

Comme le souligne la circulaire NOR : BCFF0926531 du 19 novembre 2009 relative à la mobilité relative aux modalités d'application de la loi n°2009-972 du 3 août 2009 relative à la mobilité et aux parcours professionnels dans la fonction publique, **« le refus opposé à une demande de mobilité doit rester exceptionnel. »**