



Un fonctionnaire stagiaire peut-il solliciter une disponibilité pour convenances personnelles ?

NON, seuls les agents titulaires (à temps complet ou non complet) peuvent bénéficier d'une disponibilité (article L514-1 et suivants du Code général de la fonction publique). Les agents stagiaires et non titulaires ne peuvent pas être placés dans cette position. Cependant, les textes régissant les agents stagiaires (décret 92-1194 du 4 novembre 1992) ainsi que les agents non titulaires (décret 88-145 du 15 février 1988) donnent la possibilité de bénéficier de congés non rémunérés.

- [Chemin d'accès sous notre site espace abonnés/GRH/Index/disponibilité](#)

Afin qu'un agent puisse bénéficier d'une participation employeur sur le volet santé, le contrat doit-il obligatoirement être au nom de l'agent ? En d'autres termes, comment procéder pour un agent qui dispose d'une mutuelle obligatoire avec son conjoint ?

OUI, l'article 2 du décret n° 2011-1474 du 8 novembre 2011 relatif à la participation des collectivités territoriales et de leurs établissements publics au financement de la protection sociale complémentaire dispose que : « *Sont éligibles à la participation des collectivités territoriales et de leurs établissements publics les contrats et règlements auxquels leurs agents choisissent de souscrire et offrant des garanties de protection sociale complémentaire [...]* »

Au regard de ces dispositions, le contrat doit être obligatoirement au nom du bénéficiaire (agent de la collectivité). Si l'agent dispose d'une mutuelle obligatoire via son conjoint, il n'est pas dans l'obligation de souscrire à un nouveau contrat. Toutefois, il ne pourra pas bénéficier de la participation employeur (que ce soit par la labellisation ou par la convention de participation).

- [Chemin d'accès sous notre site espace abonnés/GRH/Index/PSC](#)

La portabilité du même CDI est-elle possible pour un rédacteur qui postule sur un emploi d'attaché ?

NON, lorsque l'autorité territoriale propose un nouveau contrat sur le fondement de l'article L.332-8 à un agent contractuel territorial lié par un CDI à une collectivité ce CDI doit être conclu pour exercer des fonctions relevant de la même catégorie hiérarchique (article L. 332-12 CGFP).

- [Chemin d'accès sous notre site espace abonnés/GRH/Index/CDI](#)

Le maire peut-il attribuer des congés supplémentaires en fonction de l'ancienneté ?

NON, Aux termes du décret du 25 août 2000 rendu applicable aux agents territoriaux par l'article 1er du décret du 12 juillet 2001 : Ces dispositions imposent aux collectivités territoriales qui en ont fait usage de fixer, par une délibération, les règles relatives au temps de travail de leurs agents dans les limites applicables à celles de l'État. La fixation de la durée et de l'aménagement du temps de travail dans la fonction publique territoriale doit ainsi s'effectuer sur la base d'une durée annuelle de travail effectif de 1 607 heures, laquelle constitue à la fois un plancher et un plafond pour 35 heures de travail par semaine compte tenu des 104 jours de repos hebdomadaire, des 25 jours de congés annuels prévus par le décret du 26 novembre 1985 relatif aux congés annuels des fonctionnaires territoriaux et d'une moyenne annuelle de 8 jours fériés correspondant à des jours ouvrés et majorée de 7 heures au titre de la journée de solidarité pour la vieillesse.

- [Chemin d'accès sous notre site espace abonnés/GRH/Index/temps de travail](#)

Doit-on indemniser les congés non pris d'un fonctionnaire qui quitte la collectivité (démission, mutation, retraite) et qui n'a pas pu les prendre en raison de maladie ou d'accident de travail ?

OUI, Au regard des dispositions issues de la Cour de Justice de l'Union Européenne, un agent qui est empêché de prendre ses congés annuels, du fait de la maladie, dispose d'un délai de **15 mois pour les prendre**, au terme de l'année où l'agent a acquis ses congés annuels (et non à la date de la reprise de l'intéressé). Toutefois, le report est **limité à 20 jours de congés (pour un temps complet) annuels par année civile**.

Par ailleurs, l'indemnité ne peut être inférieure au montant de la rémunération que l'agent aurait perçue pendant la période de congés annuels dus et non pris (CAA Bordeaux n°14BX03684 du 13 juillet 2017).

En outre, s'agissant de la base de calcul de l'indemnité compensatrice, l'administration doit, en l'absence de disposition législative ou réglementaire, se fonder sur la rémunération que le fonctionnaire aurait perçue s'il avait exercé son droit à congés annuels, « soit un taux journalier égal au trentième de son traitement net » (CAA Nancy n° 19NC03752 du 21 juillet 2022).

- [Chemin d'accès sous notre site espace abonnés/GRH/Index/indemnité compensatrice de congés non pris](#)