



Défendre les agent-es
Faire respecter les droits

SUD SAINT-HERBLAIN



9 place des Thébaudières
44800 Saint-Herblain
sudct.saintherblain@gmail.com
02.28.25.21.73
sudctsaintherblain.fr

CONGÉS D'ÉTÉ : CONNAÎTRE SES DROITS, C'EST MIEUX PARTIR !

L'été approche. Beaucoup d'agent-es veulent poser leurs congés pour se reposer, partir en famille, souffler après une année intense. **Mais les congés annuels ne relèvent pas du bon vouloir d'un chef de service : ils sont encadrés par des règles.** SUD rappelle l'essentiel à connaître pour éviter les mauvaises surprises.

25

JOURS DE CONGÉS / AN POUR
UNE SEMAINE DE 5 JOURS

31

JOURS MAX D'ABSENCE
CALENDRAIRE CONSÉCUTIVE

+1 à +2

JOURS DE FRACTIONNEMENT
HORS PÉRIODE ESTIVALE

1 LES CONGÉS SONT UN DROIT, PAS UNE FAVEUR

Chaque agent-e a droit à des congés annuels.

Dans la fonction publique territoriale, leur durée correspond, en principe, à 5 fois les obligations hebdomadaires de service.

Exemple : un-e agent-e travaillant 5 jours par semaine a droit à 25 jours de congés annuels.

Les congés doivent permettre un vrai repos — et ne jamais être une source de pression, de culpabilisation ou d'arbitrages opaques.

2 LE CALENDRIER DES CONGÉS DOIT ÊTRE ORGANISÉ

L'autorité territoriale fixe le calendrier des congés, après consultation des agent-es concerné-es. Elle peut organiser les départs pour assurer la continuité du service, notamment l'été.

Mais cette organisation doit reposer sur des critères clairs, objectifs et connus. **SUD revendique des règles écrites, transparentes et appliquées de façon équitable dans tous les services.**

3 LES NÉCESSITÉS DE SERVICE NE JUSTIFIENT PAS TOUT

Une demande peut être refusée pour nécessité de service, uniquement par écrit, et explicitement motivée. Mais cette notion ne doit pas devenir une formule magique.

Un refus doit s'appuyer sur des éléments concrets : effectifs minimums, continuité d'accueil du public, sécurité, activité indispensable, remplacement impossible...

Un refus arbitraire ou discriminatoire doit être signalé. L'organisation du service relève de l'employeur : les agent-es n'ont pas à payer seuls le sous-effectif et les postes vacants.

4 PRIORITÉ AUX AGENT-ES CHARGÉ-ES DE FAMILLE

Les fonctionnaires chargé-es de famille bénéficient d'une **priorité pour le choix des périodes de congés**, particulièrement pendant les vacances scolaires.

Attention : cette priorité n'est pas automatiquement appliquée. L'administration peut tenir compte des nécessités de service et des autres demandes — mais de façon juste, lisible et non discriminatoire.

5 PAS PLUS DE 31 JOURS CONSÉCUTIFS

En principe, on ne peut être absent·e plus de 31 jours calendaires consécutifs — samedis, dimanches et jours fériés compris.

Des exceptions existent, notamment pour cumuler ses congés afin de se rendre dans son pays d'origine ou d'accompagner son·sa conjoint·e qui s'y rend. Le service est libre d'accepter dans le respect des nécessités de service, même si la demande n'obéit pas à un motif particulier.

6 LES JOURS DE FRACTIONNEMENT : UN DROIT OUBLIÉ

Prendre une partie de ses congés hors de la période du 1er mai au 31 octobre ouvre droit à des jours supplémentaires :

- > +1 jour si 5, 6 ou 7 jours sont pris hors période estivale
- > +2 jours si au moins 8 jours sont pris hors période estivale

Les jours de fractionnement ne sont pas des cadeaux, mais des droits prévus par les textes.

9 CE QUE SUD DEMANDE

- ✓ des règles de congés écrites et accessibles à toutes et tous ;
- ✓ des critères transparents pour départager les demandes ;
- ✓ le respect de la priorité des agent·es chargé·es de famille ;
- ✓ des refus motivés par des raisons objectives ;
- ✓ une information régulière sur les droits restants ;
- ✓ le respect des droits au report ;
- ✓ aucune pression pour renoncer à ses congés ;
- ✓ une organisation des services qui ne fasse pas peser le sous-effectif sur les personnels.

7 L'EMPLOYEUR DOIT VOUS INFORMER

L'administration doit vous permettre de savoir clairement où vous en êtes :

- > nombre de jours restants ;
- > délais pour les poser et possibilités de reports ;
- > risques éventuels de perte de droits ;
- > situation après maladie, maternité, paternité, adoption...

Un·e agent·e ne doit pas découvrir trop tard qu'il·elle risque de perdre des congés. L'information doit être claire, précise et en temps utile.

8 LONG ARRÊT MALADIE : DROITS AU REPORT

Si vous n'avez pas pu prendre vos congés à cause d'un congé pour raison de santé ou lié aux responsabilités parentales ou familiales, des règles spécifiques de report s'appliquent.

Ne restez pas seul·e : demandez un état précis de vos droits et sollicitez l'accompagnement du syndicat SUD.

10 AVANT DE POSER, VÉRIFIEZ

- votre solde de congés ;
- les délais internes de dépôt des demandes ;
- les règles applicables dans votre service ;
- les éventuels jours de fractionnement ;
- vos droits au report après un arrêt santé ;
- la réponse écrite de votre hiérarchie en cas de refus.



En cas de refus ou de doute : contactez SUD

**NOS CONGÉS
SONT DES DROITS.**

FAISONS-LES RESPECTER.