

DÉCISION n° 147

DU 22 octobre 2025

**PORTANT SUR LES CONDITIONS GÉNÉRALES D'EMPLOI ET DE RECRUTEMENT
APPLICABLES AUX AGENTS DU MNE**

Le médiateur national de l'énergie

Vu le code de l'énergie, et notamment son article R.122-4, 5°,

Vu la loi n°2017-55 du 20 janvier 2017 portant statut général des autorités administratives indépendantes et des autorités publiques indépendante,

Vu le code général de la fonction publique,

Vu le décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 modifié relatif aux dispositions générales applicables aux agents non titulaires de l'État,

Vu le décret n° 2025-695 du 24 juillet 2025 modifiant les livres Ier et II du code général de la fonction publique et relatif aux dispositions réglementaires du livre III du même code,

DÉCIDE

Article 1 – Les conditions générales de recrutement et d'emploi applicables au médiateur national de l'énergie, annexées à la présente décision, remplacent celles issues de la décision n°143 du 16 septembre 2025.

Article 2 – La présente décision abroge la décision n° 143, et est publiée sur l'Intranet du MNE.

Fait à Paris-La Défense, le 22 octobre 2025.



Olivier CHALLAN BELVAL
Médiateur national de l'énergie

LES CONDITIONS GÉNÉRALES DE RECRUTEMENT ET D'EMPLOI APPLICABLES AUX AGENTS DU MÉDIATEUR NATIONAL DE L'ÉNERGIE

Établies en application des dispositions de l'article R.122-4, 5° du code de l'énergie.

TABLE DES MATIÈRES

PRÉAMBULE	8
Article 1. Objet.....	8
Article 2. Champ d'application	8
PREMIÈRE PARTIE : LA CARRIÈRE DE L'AGENT	9
❖ CHAPITRE 1 : LE RECRUTEMENT	9
Article 3. Les conditions à remplir pour être recruté dans les services du MNE	9
Article 4. L'engagement au sein du MNE	9
Article 5. La durée du contrat de travail	10
Article 6. La période d'essai	11
Article 7. La nomenclature des emplois créés au sein du MNE	11
Article 8. La rémunération	12
Article 8-I. Le salaire de base	12
Article 8-II. L'indemnité de résidence	12
Article 8-III. Le supplément familial de traitement (SFT)	13
Article 8-IV. La prime annuelle et la prime exceptionnelle	15
Article 8-V. Le remboursement des frais de déplacement	15
▪ Les déplacements quotidiens effectués entre la résidence habituelle et les locaux du MNE	15
▪ Le forfait « <i>mobilités durables</i> ».....	16
▪ Les frais de mission et de déplacement temporaire	17
Article 8-VI. Les retenues opérées sur la rémunération.....	17
▪ Les retenues obligatoires	17
▪ La saisie et la cession des salaires	17
Article 8-VII. Les cas de réduction de la rémunération.....	18
❖ CHAPITRE 2 : L'ÉVALUATION INDIVIDUELLE ET LA FORMATION PROFESSIONNELLE	19
Article 9. L'évaluation professionnelle individuelle de l'agent.....	19
Article 9-I. L'entretien annuel d'évaluation	19
Article 9-II. Le compte-rendu de l'entretien.....	20
Article 10. La formation professionnelle.....	20
Article 10-I. L'objet de la formation professionnelle	20
Article 10-II. L'entretien de formation	20
Article 10-III. Les deux cadres de formation	21
▪ Le plan de formation du MNE	21
▪ Le compte personnel d'activité (CPA)	21
○ L'étendue du droit	22
○ Les modalités d'utilisation.....	23
Article 10-IV. Les différents types d'action de formation	24

▪	Les règles communes à l'ensemble des types d'action de formation	25
▪	La formation continue	25
▪	La formation de préparation aux examens et concours administratifs	25
▪	Le bilan de compétences	26
▪	La validation des acquis de l'expérience (VAE)	26
▪	Le congé de formation professionnelle	27
❖	CHAPITRE 3 : LA MISE À DISPOSITION ET LA MOBILITÉ.....	28
	Article 11. La mise à disposition.....	28
	Article 12. Le congé de mobilité	28
	DEUXIÈME PARTIE : LES CONDITIONS DE TRAVAIL DE L'AGENT	30
❖	CHAPITRE 1 : LA DURÉE DE TRAVAIL	30
	Article 13. La durée annuelle et hebdomadaire de travail.....	30
	Article 14. Le dispositif d'aménagement et de la réduction du temps de travail (ARTT).....	31
	Article 14-I. La gestion des jours attribués au titre de l'ARTT	31
	Article 14-II. Les conditions d'acquisition des jours ARTT	31
	Article 14-III. Les modalités de gestion des jours ARTT	32
	Article 15. Les congés payés annuels.....	32
	Article 16. Le compte épargne-temps (CET).....	33
	Article 16-I. Les bénéficiaires	33
	Article 16-II. L'ouverture du CET	33
	Article 16-III. L'alimentation du CET.....	34
	Article 16-IV. Les modalités d'utilisation du CET	34
	Article 17. Le travail à temps partiel	34
❖	CHAPITRE 2 : L'EXERCICE DU TÉLÉTRAVAIL.....	37
❖	CHAPITRE 3 : LES CONGÉS DIVERS ET LES AUTORISATIONS SPÉCIALES D'ABSENCE	38
	Article 18. Les congés annuels.....	38
	Article 19. Les congés rémunérés liés à l'arrivée d'un enfant	38
	Article 19-I. Le congé de maternité	38
	Article 19-II. Le congé de naissance et le congé pour l'arrivée d'un enfant en vue de son adoption	40
	Article 19-III. Le congé de paternité et d'accueil de l'enfant	40
	Article 19-IV. Le congé d'adoption	41
	Article 20. Les congés non rémunérés pour raisons familiales ou personnelles	42
	Article 20-I. Le congé parental.....	42
	Article 20-II. Le congé de présence parentale	44
	Article 20-III. Le congé pour élever un enfant, donner des soins à un membre de sa famille ou suivre son conjoint ou partenaire pacsé contraint de déménager pour des raisons professionnelles	45

Article 20-IV.	Le congé de solidarité familiale	46
Article 20-V.	Le congé pour raisons familiales	47
Article 20-VI.	Le congé pour se rendre dans les DOM, COM, Nouvelle-Calédonie ou à l'étranger en vue de l'adoption d'un ou de plusieurs enfants	48
Article 20-VII.	Le congé pour convenances personnelles.....	48
Article 20-VIII.	Le congé de proche aidant	48
Article 21.	Les congés liés à la carrière de l'agent	48
Article 21-I.	Le congé de formation professionnelle	48
Article 21-II.	Le congé de mobilité	49
Article 22.	Les autorisations spéciales d'absence.....	49
Article 22-I.	Les autorisations spéciales d'absence liées à des évènements familiaux ou personnels	49
▪	L'autorisation spéciale d'absence pour un mariage, un PACS ou un décès	49
▪	L'autorisation spéciale d'absence pour la garde d'un enfant malade.....	49
▪	L'autorisation spéciale d'absence en cas de déménagement de l'agent.....	51
▪	L'autorisation spéciale d'absence pour fêtes religieuses	51
Article 22-II.	Les autorisations spéciales d'absence pendant la grossesse et l'allaitement .	51
▪	Les examens médicaux obligatoires	51
▪	L'aménagement des horaires de travail pour les femmes enceintes	51
▪	Les séances préparatoires à l'accouchement par la méthode psychoprophylactique ...	52
▪	L'allaitement.....	52
Article 22-III.	Les autorisations spéciales d'absence au titre de la formation professionnelle	52
Article 22-IV.	Les autorisations d'absence liées à des motifs civiques	52
▪	Au titre de l'exercice de missions sapeur-pompier volontaire.....	52
○	Les autorisations pour périodes de formation	52
○	La disponibilité opérationnelle	53
▪	Au titre du don du sang	53
▪	La participation à un jury d'assises.....	53
▪	Au titre des activités de réserve	54
Article 22-V.	Les autorisations d'absence liées à des mandats électifs.....	54
▪	Les autorisations spéciales d'absence accordées pour la candidature à un mandat politique	54
▪	Les autorisations spéciales d'absence accordées pour l'exercice de mandats politiques locaux.....	55
Article 22-VI.	Les autorisations spéciales d'absence liées à des motifs syndicaux.....	57
▪	Les représentants mandatés de syndicats.....	57
▪	La participation à la commission consultative paritaire (CCP) du MNE	57
❖	CHAPITRE 4 : LA MALADIE, L'INVALIDITÉ, L'ACCIDENT DE TRAVAIL	58
Article 23.	La maladie et l'accident de travail	58

Article 23-I.	Les congés de maladie ordinaire	58
▪	Dans le cas d'une maladie non professionnelle	58
○	La durée du congé :	58
○	L'ancienneté requise pour le maintien du plein ou du demi-traitement :	59
○	Le versement des indemnités journalières :	59
○	Les conditions d'attribution	59
○	Le montant	60
○	La fin du congé	61
▪	Dans le cas d'une maladie professionnelle ou d'un accident de travail	61
○	La durée du congé et la rémunération :	63
○	Les indemnités journalières en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle	63
✓	Le début et la durée de l'indemnisation	64
✓	Le montant de l'indemnité	64
Article 23-II.	Les congés de grave maladie	64
Article 23-III.	Les dispositions communes aux congés de maladie ordinaire et de grave maladie	66
▪	À l'issue du congé de maladie ordinaire ou de grave maladie rémunéré	66
▪	À l'issue du congé de maladie ordinaire ou de grave maladie non rémunéré	66
Article 24.	L'invalidité	66
Article 24-I.	Le principe et les conditions d'attribution de la pension d'invalidité	66
Article 24-II.	Le calcul et le montant de la pension d'invalidité	67
❖	CHAPITRE 5 : L'ACTION SOCIALE MISE EN PLACE AU SEIN DU MNE	68
Article 25.	L'aide à la restauration	68
Article 26.	La politique familiale	68
Article 27.	La protection sociale complémentaire	68
❖	CHAPITRE 6 : LA DISCIPLINE	70
❖	CHAPITRE 7 : LA REPRÉSENTATION DU PERSONNEL AU MOYEN DE LA COMMISSION CONSULTATIVE PARITAIRE (CCP)	71
❖	CHAPITRE 8 : LE CUMUL D'ACTIVITÉS	72
TROISIÈME PARTIE : LA FIN DES FONCTIONS DANS LES SERVICES DU MNE		75
❖	CHAPITRE 1 : LA FIN DU CONTRAT À DURÉE DÉTERMINÉE	75
❖	CHAPITRE 2 : L'ATTEINTE DE LA LIMITE D'ÂGE FIXÉE À SOIXANTE-SEPT ANS AVEC POSSIBILITÉ DE DÉROGATION	78
❖	CHAPITRE 3 : DÉPART À LA RETRAITE, SOIT PAR LIMITE D'ÂGE OU À LA DEMANDE DE L'AGENT QUI REMPLIT LES CONDITIONS	79
Article 28.	L'âge légal minimum de départ à la retraite	79
Article 29.	Le bénéfice pour les agents contractuels de l'État d'une pension de retraite à taux plein	80

Article 29-I.	Première condition : l'âge.....	80
▪	Les dérogations à la condition d'âge.....	80
Article 29-II.	Deuxième condition : la durée d'assurance.....	81
▪	Les dérogations à la durée d'assurance.....	81
Article 30.	La retraite progressive.....	82
❖	CHAPITRE 4 : LA DÉMISSION.....	83
Article 31.	La procédure de démission.....	83
Article 32.	Les effets de la démission.....	83
❖	CHAPITRE 5 : LE LICENCIEMENT.....	85
Article 33.	Les motifs de licenciement.....	85
Article 33-I.	Une période d'essai non concluante.....	85
Article 33-II.	L'insuffisance professionnelle.....	85
Article 33-III.	L'inaptitude physique.....	85
Article 33-IV.	L'absence de demande de réintégration à l'issue de certains congés non rémunérés	85
Article 33-V.	L'absence d'emploi vacant à l'issue de certains congés.....	85
Article 33-VI.	Le licenciement disciplinaire.....	86
Article 33-VII.	L'abandon de poste.....	86
Article 33-VIII.	L'intérêt du service.....	87
Article 33-IX.	Licenciement d'un agent contractuel recruté pour répondre à un besoin permanent	87
Article 34.	Le respect dans certains cas d'un préavis par le MNE.....	88
Article 35.	La procédure commune à tous les licenciements.....	88
Article 36.	L'indemnité de licenciement.....	90
Article 36-I.	Les conditions d'attribution.....	90
Article 36-II.	La rémunération servant de base au calcul de l'indemnité de licenciement....	90
Article 36-III.	Le calcul de l'indemnité.....	91
Article 37.	L'indemnité compensatrice de congés annuels.....	91
Article 38.	L'indemnisation de chômage.....	92
❖	CHAPITRE 6 : LA RUPTURE CONVENTIONNELLE.....	93
❖	CHAPITRE 7 : LE DÉCÈS DE L'AGENT.....	95
Article 39.	Le versement d'un capital décès par la Sécurité sociale au profit des ayants-droits de l'agent décédé.....	95
Article 39-I.	Les conditions d'attribution du capital décès.....	95
Article 39-II.	Les bénéficiaires du capital décès.....	96
▪	Les bénéficiaires prioritaires.....	96
▪	Les bénéficiaires non prioritaires.....	96
Article 39-III.	Le montant du capital décès.....	96

Article 40. Le versement d'un capital décès complémentaire de l'IRCANTEC au profit des ayants-droits de l'agent décédé	97
Article 41. Le versement au conjoint d'une pension de réversion IRCANTEC	97
Article 42. Le versement aux enfants orphelins d'une allocation IRCANTEC	98
❖ Chapitre 8 : LE CHÔMAGE : CADRE GÉNÉRAL	99
Article 43. Conditions d'attribution	99
Article 44. L'allocation d'aide au retour à l'emploi (ARE).....	99
QUATRIÈME PARTIE : LES VOIES DE RECOURS	100
Article 45. Le recours administratif.....	100
Article 45-I. La procédure du recours administratif	100
▪ Le principe du recours administratif	100
▪ L'objet du recours	100
▪ La forme et le contenu du recours.....	101
Article 45-II. Les effets du recours administratif	101
Article 46. Le recours contentieux	101
ANNEXE UNIQUE : LISTE DES PRINCIPAUX TEXTES APPLICABLES	102

PRÉAMBULE

Article 1. Objet

Le présent règlement est pris en application des dispositions de [l'article](#) R.122-4, 5° du code de l'énergie.

Il a pour objet d'informer les agents du médiateur national de l'énergie¹ des conditions générales d'emploi et de recrutement des personnels au sein de l'institution.

Les conditions générales d'emploi et de recrutement sont établies conformément aux dispositions du code général de la fonction publique² et du décret n°86-83 du 17 janvier 1986 relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels de l'État³.

Les dispositions édictées dans le présent règlement complètent les décisions prises par le MNE et notamment :

- le règlement intérieur du MNE ;
- la charte de déontologie applicable aux agents du MNE ;
- ainsi que le règlement d'utilisation des ressources informatiques et services Internet du MNE.

Article 2. Champ d'application

Les présentes dispositions s'appliquent à l'ensemble des agents contractuels de droit public employés dans les services du MNE, ainsi qu'aux fonctionnaires détachés sous contrat sous réserve des dispositions spécifiques qui leur sont applicables.

Sont en revanche exclus du champ d'application du présent règlement :

- les personnes mises à disposition par une société de travail temporaire ;
- les stagiaires et alternants.

¹ L'institution du médiateur national de l'énergie sera intitulée dans tout le reste du document « MNE » afin de ne pas être confondue avec la personne désignée comme telle et représentant l'autorité publique indépendante.

² [Article](#) L.2 du code général de la fonction publique : « Pour autant qu'il en dispose ainsi, le présent code s'applique également aux agents contractuels (...) des autorités administratives indépendantes et autorités publiques indépendantes (...) »

³ Article 1^{er} du [décret](#) n° 86-83 : « Les dispositions du présent décret s'appliquent (...) s'appliquent également aux agents contractuels de droit public recrutés sur le fondement de l'article 16 de la loi n° 2017-55 du 20 janvier 2017 portant statut général des autorités administratives indépendantes et des autorités publiques indépendantes ».

❖ CHAPITRE 1 : LE RECRUTEMENT

Article 3. Les conditions à remplir pour être recruté dans les services du MNE

Aucun agent contractuel ne peut être engagé dans les services du MNE :

- si, étant de nationalité française, il ne jouit pas de ses droits civiques ;
- le cas échéant, si les mentions portées au bulletin n°2 de son casier judiciaire sont incompatibles avec l'exercice des fonctions ;
- si, étant de nationalité française, il ne se trouve pas en position régulière au regard du code du service national ;
- s'il ne remplit pas les conditions d'aptitude physique exigées pour l'exercice des fonctions, compte tenu des possibilités de compensation du handicap.
- À ce titre, une visite médicale est effectuée à chaque recrutement afin de déterminer si l'intéressé est physiquement apte à l'exercice des fonctions postulées. Les frais médicaux sont pris en charge par le MNE dans les limites de remboursement du régime général d'assurance-maladie, au vu d'une attestation délivrée par le médecin agréé⁴ qui aura examiné l'intéressé. L'attestation précise le montant des honoraires effectivement perçus et certifie qu'aucune feuille de maladie destinée à un organisme de sécurité sociale n'a été établie au titre des frais exposés à l'occasion de la visite médicale.
- Au cas où le praticien de médecine générale a conclu à l'opportunité d'un examen complémentaire en vue de la recherche d'une des affections ouvrant droit au congé de grave maladie⁵, l'intéressé est soumis à l'examen d'un médecin spécialiste agréé. Dans tous les cas, le MNE peut faire procéder à une contre-visite par un médecin spécialiste agréé en vue d'établir si l'état de santé de l'intéressé est bien compatible avec l'exercice des fonctions auxquelles il postule.

Le processus de recrutement est encadré par les textes applicables, et prévoit notamment qu'une information est apportée aux candidats sur les obligations déontologiques applicables⁶.

Article 4. L'engagement au sein du MNE

⁴ Une [liste](#) de médecins agréés généralistes et spécialistes est établie dans chaque département par le préfet par arrêté préfectoral ; voir [l'arrêté](#) n°75-2024-06-24-00020 modifiant l'arrêté n° 75-2024-05-23-0009 fixant la liste des médecins agréés dans le département de Paris ([annexe I](#) – médecins généralistes ; [annexe II](#) – médecins spécialistes)

⁵ Il doit s'agir d'une affection dûment constatée, mettant l'intéressé dans l'impossibilité d'exercer son activité, nécessitant un traitement et des soins prolongés et présentant un caractère invalidant et de gravité confirmée.

⁶ Voir notamment [les articles](#) R332-17 et suivants du code général de la fonction publique.

Le recrutement de chaque agent contractuel au sein du MNE donne systématiquement lieu à l'établissement d'un contrat écrit⁷.

Ce contrat comporte notamment :

- l'identité du MNE et de l'agent concerné ;
- le fondement juridique du recrutement par la référence à [l'article 16](#) de la loi n°2017-55 du 20 janvier 2017 portant statut général des autorités administratives indépendantes et des autorités publiques indépendantes et à l'article R.122-8 du code de l'énergie⁸.
- sa date de prise d'effet et sa durée ;
- la durée de la période d'essai ;
- la définition précise du poste occupé (une fiche de poste est annexée au contrat de travail) ;
- la rémunération (une fiche financière est annexée au contrat de travail) ;
- les droits et obligations de l'agent (un certain nombre de règlements afférents au fonctionnement du MNE est annexé au contrat de travail).

Article 5. La durée du contrat de travail

En principe, les agents du MNE sont recrutés à durée déterminée. La durée du contrat varie généralement entre six mois et trois ans.

Les contrats de travail peuvent être renouvelés, exclusivement par reconduction expresse, dans la limite maximale de six ans. Si, à l'issue de la période maximale de six ans, ces contrats sont reconduits, ils ne peuvent l'être que par décision expresse et pour une durée indéterminée⁹.

Il n'est pas exclu qu'un contrat de travail à durée déterminée puisse être reconduit pour une période indéterminée, avant la limite maximale de six ans.

Par exception, le médiateur national de l'énergie peut décider de recruter un agent à durée indéterminée, dès sa première intégration dans les services du MNE¹⁰.

⁷ À la différence des titulaires de la fonction publique dont l'engagement sera fondé sur un acte administratif (il pourra s'agir par exemple d'une convention de détachement).

⁸ Ces textes autorisent expressément le MNE à recruter des agents contractuels de droit public à durée déterminée ou indéterminée, à temps complet ou incomplet.

⁹ [Article L.332-4](#) du code général de la fonction publique.

¹⁰ [Article L.332-4](#) du code général de la fonction publique.

Article 6. La période d'essai¹¹

Les contrats de travail sont soumis à une période d'essai plafonnée variable en fonction de leur durée.

La durée initiale de la période d'essai peut être modulée à raison d'un jour ouvré par semaine de durée de contrat, dans la limite :

- de trois semaines lorsque la durée initialement prévue au contrat est inférieure à six mois ;
- d'un mois lorsque la durée initialement prévue au contrat est inférieure à un an ;
- deux mois lorsque la durée initialement prévue au contrat est inférieure à deux ans ;
- de trois mois lorsque la durée initialement prévue au contrat est supérieure ou égale à deux ans ;
- de quatre mois lorsque le contrat est conclu à durée indéterminée.

La période d'essai peut être renouvelée une fois pour une durée au plus égale à sa durée initiale. Dans tous les cas, le renouvellement est précédé d'un entretien de l'agent concerné avec son supérieur hiérarchique. À l'occasion de cet entretien, le supérieur hiérarchique remet à l'agent concerné un courrier lui notifiant le renouvellement de la période d'essai, qui doit être signé par ce dernier.

Le licenciement en cours ou au terme de la période d'essai ne peut intervenir qu'à l'issue d'un entretien préalable. La décision de licenciement est notifiée à l'intéressé par lettre recommandée avec demande d'avis de réception ou par lettre remise en main propre contre signature. Cette décision devra être obligatoirement motivée.

Article 7. La nomenclature des emplois créés au sein du MNE

Il existe sept catégories de postes au sein du MNE :

- Directeur général des services → catégorie d'emplois « A supérieur »
 - Chef(fe) de service → catégorie d'emplois « A prime »
 - Chef(fe) de service adjoint(e) → catégorie d'emplois « A intermédiaire »
 - Chef(fe) de pôle → catégorie d'emplois « A intermédiaire »
 - Chef(fe) de projet / Chargé(e) de mission expert(e) → catégorie d'emplois « A type »
 - Chargé(e) de mission / juriste / senior → catégorie d'emplois « A type »
 - Conseiller-Analyste / Analyste senior → catégorie d'emplois « B »
 - Assistant(e) /gestion/médiation → catégorie d'emplois « B/C »
-
- « A supérieur » = Emploi comportant des fonctions de pilotage d'un établissement
 - « A prime » = Emploi comportant des fonctions de conception et d'encadrement d'un service
 - « A intermédiaire » = Emploi comportant des fonctions de conception et d'encadrement d'un pôle
 - « A type » = Emploi comportant des fonctions de conception
 - « B » = Emploi comportant des fonctions dites « d'application »
 - « C » = Emploi comportant des fonctions dites « d'exécution »

¹¹ Articles [R332-20](#) à R332-25 du code général de la fonction publique, étendus aux emplois temporaires par l'article [R332-32](#) du même code.

Article 8. La rémunération

La rémunération mensuelle comprend le traitement, l'indemnité de résidence, le supplément familial de traitement, un complément de rémunération éventuellement ainsi que les primes et indemnités instituées par un texte législatif ou réglementaire¹².

La rémunération des agents du MNE qu'ils soient employés à durée indéterminée ou déterminée¹³ fait obligatoirement l'objet d'un réexamen au minimum tous les trois ans. Ce réexamen a lieu lors de l'entretien individuel d'évaluation de fin d'année¹⁴. Elle est susceptible d'évoluer, au cours du contrat, dans deux situations ;

- évolution significative des responsabilités du salarié ;
- décision du comité de direction à l'issue de l'entretien annuel.

Dans ce dernier cas, les évolutions éventuelles de la rémunération prennent effet au 1^{er} janvier de l'année qui suit.

En complément, une prime annuelle, voire une prime exceptionnelle sont susceptibles d'être versées dans le respect des dispositions de la décision MNE n°119 du 10 janvier 2024 relative à la politique salariale.

Article 8-I. Le salaire de base

Le traitement principal est fixé en tenant compte notamment du type de fonctions exercées, du niveau de responsabilité, des qualifications, du niveau de diplôme et de l'expérience professionnelle antérieure de l'agent intéressé¹⁵.

Le traitement principal est fixé en référence aux indices bruts et majorés de la fonction publique d'État. Il suit d'ailleurs l'évolution de la valeur du point d'indice de la fonction publique d'État.

Le traitement brut mensuel d'un agent public à temps complet ne peut être inférieur à celui correspondant à l'indice majoré 366 (soit 1801,73 € brut depuis le 1^{er} janvier 2024).

Article 8-II. L'indemnité de résidence¹⁶

Le montant de l'indemnité auquel ont droit les agents du MNE est calculé en appliquant au salaire de base un taux de 3 %¹⁷. L'indemnité de résidence ne peut être inférieure à celle correspondant à l'indice majoré 366 (soit 54,05 € depuis le 1^{er} juillet 2023).

L'indemnité de résidence suit le sort de la rémunération principale : son montant est réduit dans la proportion où cette rémunération se trouve réduite pour quelque cause que ce soit. Tel est le cas par exemple d'un travail à temps partiel. En revanche, elle est versée intégralement en cas de congé maladie, avec toutefois une **déduction de 1/30^{ème}** en raison de l'existence du jour dit « **de carence** ».

¹² Voir l'article L.712-1 du code général de la fonction publique.

¹³ Voir l'article 1-3 décret n°86-83 du 17 janvier 1986, issu du décret n°2014-1318 du 3 novembre 2014

¹⁴ Il convient de se reporter à l'article 9 du présent document.

¹⁵ Voir l'article 1-3 décret n°86-83 du 17 janvier 1986, issu du décret n°2014-1318 du 3 novembre 2014.

¹⁶ Voir les articles 9 et suivants du décret n°85-1148 du 24 octobre 1985 modifié relatif à la rémunération des personnels civils et militaires de l'État, des personnels des collectivités territoriales et des personnels des établissements publics d'hospitalisation

¹⁷ Circulaire n°FPPA01100025C du 12 mars 2001 portant modification des zones d'indemnité de résidence

Article 8-III. Le supplément familial de traitement (SFT)¹⁸

Le SFT comprend :

- une part fixe suivant le nombre d'**enfants à charge**, sans considération de l'indice ;
- une part variable calculée en pourcentage du salaire de base.

Les agents dont l'indice de rémunération est inférieur ou égal à l'indice majoré 454 (soit un indice brut 524), perçoivent le supplément familial de traitement afférent à cet indice. Le SFT est plafonné au niveau de l'indice 722 majoré (indice brut 879).

Les montants du SFT sont fixés à :

Nombre d'enfants à charge	Part fixe mensuelle	Part variable mensuelle en %	Montant plancher (indice majoré 449)	Montant plafond (indice majoré 717)
1	2,29 €	0	2,29 €	2,29 €
2	10,67 €	3	76,94 €	116,50 €
3	15,24 €	8	191,96	297,45 €
Par enfant au-delà du 3 ^{ème}	4,57 €	6	137,11 €	216,23 €

Le SFT suit l'évolution du salaire de base. Toutefois, un agent à temps partiel a droit, en tout état de cause, au montant plancher du SFT comme s'il travaillait à temps complet. Le SFT est maintenu intégralement en cas de congé maladie ou de retenue pour grève.

La **notion d'enfant à charge** au sens du code de la sécurité sociale est le fait d'assurer financièrement l'entretien de cet enfant et d'en assumer la responsabilité affective et éducative, sans qu'il y ait nécessairement un lien de parenté, **jusqu'à son vingtième anniversaire**, quelle que soit son activité¹⁹.

Toutefois, entre seize et vingt ans, s'il exerce une activité rémunérée, celle-ci ne doit pas dépasser 55 % du SMIC²⁰.

L'attribution du complément familial jusqu'à l'âge de vingt-et-un ans n'a pas d'incidence sur l'âge limite du versement du SFT fixé à vingt ans²¹.

¹⁸ Voir les articles 10 et suivants du [décret](#) n° 85-1148 du 24 octobre 1985 modifié relatif à la rémunération des personnels civils et militaires de l'État, des personnels des collectivités territoriales et des personnels des établissements publics d'hospitalisation

¹⁹ Voir l'[article](#) R.512-2 du code de la sécurité sociale.

²⁰ Voir l'[article](#) R.512-2 du code de la sécurité sociale.

²¹ Réponse ministérielle – JO Sénat du 2 mai 2002 – Q. n°38799

Le SFT est versé à compter du mois suivant la naissance ou l'accueil au foyer de l'enfant et cesse le premier du mois au cours duquel les conditions ne sont plus remplies (sauf en cas de décès du bénéficiaire, conjoint ou enfant à charge).

À ce titre :

- si l'enfant naît le 5 mai : le SFT est versé à compter du 1^{er} juin ;
- si l'enfant atteint ses vingt ans le 15 août : le SFT est supprimé pour cet enfant à compter du 1^{er} août ;
- si l'enfant décède le 10 septembre : le SFT est supprimé pour cet enfant à compter du 1^{er} octobre.

Pour un couple d'agents publics, il ne sera versé qu'un SFT au titre des mêmes enfants. Les deux agents désignent d'un commun accord celui d'entre eux à qui le SFT sera alloué.

Enfin, il est à noter qu'est prévue une hypothèse spécifique de calcul en cas de résidence alternée : *« La charge de l'enfant pour le calcul du supplément familial de traitement peut être partagée par moitié entre les deux parents en cas de résidence alternée de l'enfant au domicile de chacun des parents telle que prévue à l'article 373-2-9 du code civil, mise en œuvre de manière effective.*

Ce partage peut être effectué soit sur demande conjointe des parents, soit si les parents sont en désaccord sur la désignation du bénéficiaire par l'administration »²².

À NOTER :

Les pièces justificatives demandées par le service Administration et finances sont, selon les cas :

- la copie du livret de famille ;
- éventuellement pour justifier la notion d'enfant à charge, copie de l'attestation de versement des allocations familiales ;
- éventuellement, l'attestation de non-cumul de versement du SFT du conjoint fonctionnaire ou agent public ;
- ou, à défaut, l'attestation sur l'honneur que l'agent a la charge effective et permanente d'un ou de plusieurs enfants ;
- le cas échéant, copie du jugement de divorce ou de séparation ou donnant la garde du ou des enfants à l'un des parents ;
- la copie du contrat de travail, du certificat de scolarité ou de tout autre document justifiant la situation de l'enfant âgé de plus de seize ans.

²² Voir [l'article](#) L.712-10 du code général de la fonction publique.

Article 8-IV.

La prime annuelle et la prime exceptionnelle²³

Une prime annuelle peut être versée à l'agent en fin d'année, en une seule fois sur la paie du mois de décembre.

La prime annuelle est attribuée sur décision du comité de direction, sur la base de l'évaluation effectuée au cours de l'entretien annuel de fin d'année.

Elle tient compte, notamment, du temps de présence, de l'atteinte des objectifs fixés, des compétences mises en œuvre, de la charge de travail, de l'investissement personnel et du comportement personnel dans le travail et dans le fonctionnement collectif du service.

Son attribution s'effectue selon les principes suivants :

- Il s'agit d'une dotation sans automaticité de reconduction l'année suivante, dont le montant sera modulé en fonction de l'absentéisme ;
- Son montant est compris entre 0 % et 120 % de la rémunération brute mensuelle²⁴ de l'agent ;
- Si les résultats et/ou l'investissement personnel de l'agent dépassent les objectifs fixés, le montant de la prime annuelle pourra être majoré pour atteindre jusqu'à 150% de la rémunération brute mensuelle de l'agent

La prime annuelle attribuée aux salariés qui auront intégré les services du médiateur national de l'énergie en cours d'année est déterminée au *pro rata temporis* de la date d'entrée en service, et ne peut être attribuée que pour un agent en poste au plus tard le 1^{er} septembre de l'année considérée.

En cas de départ en cours d'année, l'agent ayant une ancienneté d'au moins deux ans et qui démissionne dans le courant du deuxième semestre de l'année civile peut éventuellement bénéficier d'une prime, sur proposition de son chef de service, au *pro rata temporis* du temps de présence.

En complément de la prime annuelle, le médiateur national de l'énergie peut décider d'attribuer une prime exceptionnelle, en cours ou en fin d'année, aux agents dont la charge de travail a été significativement accrue du fait d'un projet ou de missions réalisés à titre exceptionnel. Son montant est plafonné à 50% de la rémunération brute mensuelle.

Article 8-V.

Le remboursement des frais de déplacement

- Les déplacements quotidiens effectués entre la résidence habituelle et les locaux du MNE²⁵

Chaque agent du MNE bénéficie — s'il remplit les conditions présentées ci-dessous — de la prise en charge à hauteur de **75 % du tarif** des titres d'abonnement²⁶, correspondant aux déplacements effectués au moyen de transports publics de voyageurs et de services publics de location de vélos, entre leur résidence habituelle et les locaux du MNE.

²³ Voir la décision n°119 du 10 janvier 2024 relative à la politique salariale.

²⁴ Pour calculer la rémunération brute mensuelle, sont pris en compte : le traitement brut, le complément de rémunération, l'indemnité de résidence, et, pour les fonctionnaires détachés sous contrat, l'Indemnité de fonctions, de sujétion et d'expertise (IFSE).

²⁵ Voir les articles [L.3261-2](#) et suivants du code du travail et le [décret](#) n°2010-676 du 21 juin 2010 instituant une prise en charge partielle du prix des titres d'abonnement correspondant aux déplacements effectués par les agents publics entre leur résidence habituelle et leur lieu de travail, modifié par le [décret](#) n° 2023-812 du 21 août 2023 modifiant le taux de prise en charge partielle du prix des titres d'abonnement correspondant aux déplacements effectués par les agents publics entre leur résidence habituelle et leur lieu de travail.

²⁶ La prise en charge du tarif des titres d'abonnement est proratisée à 11/12^{èmes} pour prendre en compte la période de congés.

Font l'objet de la prise en charge partielle :

- a) les abonnements multimodaux à nombre illimité de voyages ainsi que les cartes et abonnements annuels, mensuels ou hebdomadaires ou à renouvellement tacite à nombre illimité ou limité de voyages délivrés par la RATP, la SNCF ou les entreprises de l'Organisation professionnelle des transports d'Île-de-France ;
- b) les abonnements à un service public de location de vélos.

La prise en charge des abonnements mentionnée au a) n'est pas cumulable avec celle mentionnée au b), lorsqu'elle a pour objet de couvrir les mêmes trajets.

Le montant de la prise en charge du prix des titres d'abonnement est versé mensuellement. Les titres dont la période de validité est annuelle font l'objet d'une prise en charge répartie mensuellement pendant la période d'utilisation.

La prise en charge est versée aux agents sur présentation du ou des justificatif(s) de transport. Les agents **doivent signaler** tout changement de leur situation individuelle de nature à modifier les conditions de prise en charge.

Les titres doivent être nominatifs et conformes aux règles de validité en vigueur.

Sont exclus du dispositif les agents qui utilisent un véhicule personnel pour se rendre à leur travail et les agents qui n'engagent aucun frais de transport. Aussi, lorsque l'agent bénéficie pour le même trajet d'une prise en charge au titre des frais de déplacement temporaires (voir ci-après), le MNE ne prend pas en charge le coût du trajet quotidien entre le domicile et les locaux du MNE.

La prise en charge partielle des titres de transport est suspendue pendant les périodes de congé maladie ordinaire, congé de grave maladie, congé pour maternité ou pour adoption, congé de paternité, congé de présence parentale, congé de formation professionnelle, congé de formation syndicale, congé d'accompagnement d'une personne en fin de vie et congé pris au titre du compte épargne-temps.

Toutefois, la prise en charge est maintenue jusqu'à la fin du mois au cours duquel débute le congé. Lorsque la reprise du service, à la suite de ces congés, a lieu au cours d'un mois ultérieur, la prise en charge est effectuée pour ce mois entier.

Lorsque l'agent exerce ses missions à temps partiel, à temps incomplet ou à temps non complet pour un nombre d'heures égal ou supérieur à la moitié de la durée réglementaire de travail²⁷, il bénéficie de la prise en charge partielle **dans les mêmes conditions que s'il travaillait à temps plein.**

- Le forfait « mobilités durables »²⁸

Les agents du médiateur national de l'énergie peuvent bénéficier du remboursement de tout ou partie des frais engagés au titre de leurs déplacements entre leur résidence habituelle et leur lieu de travail avec leur vélo ou vélo à pédalage assisté personnel (ou autres modes de transport dits « à *mobilité douce* ») ou en tant que conducteur ou passager en covoiturage, sous forme d'un « *forfait mobilités durables* », dans les conditions prévues par la décision interne publiée sur l'intranet.

²⁷ La durée annuelle de travail effectif est fixée à 35 heures hebdomadaires. Pour plus d'informations, il convient de se reporter à l'article 13 du présent document.

²⁸ [Décret](#) n° 2020-543 du 9 mai 2020 relatif au versement du « *forfait mobilités durables* » dans la fonction publique de l'État et [décret](#) n° 2022-1562 du 13 décembre 2022 modifiant le décret n° 2020-543 du 9 mai 2020 relatif au versement du « *forfait mobilités durables* » dans la fonction publique de l'État

- Les frais de mission et de déplacement temporaire²⁹

Il convient de se reporter à la décision MNE n° 59 ter du 19 mars 2025 fixant les modalités de prise en charge des frais de mission et de représentation des agents du médiateur national de l'énergie³⁰.

Article 8-VI. Les retenues opérées sur la rémunération

- Les retenues obligatoires
 - **L'assurance vieillesse** : le taux de cette retenue est fixé dans la limite du plafond de la Sécurité sociale.
 - **La retraite complémentaire** : L'IRCANTEC est le régime de retraite complémentaire obligatoire des agents non titulaires de l'État. La retenue est calculée sur la totalité de la rémunération, à l'exclusion du supplément familial de traitement.
 - **La Sécurité sociale** : Il s'agit de la cotisation d'assurance maladie, maternité, invalidité et décès. Cette cotisation est assise sur le salaire de base brut, l'indemnité de résidence et le supplément familial de traitement.
 - **La contribution sociale généralisée (CSG)** : Elle est assise sur la rémunération brute (salaire de base brut, indemnité de résidence, supplément familial de traitement, primes et indemnités, avantages en nature). La rémunération brute soumise à CSG subit un abattement préalable au titre des frais professionnels.
 - **La contribution pour le remboursement de la dette sociale (CRDS)** : son assiette inclut les mêmes éléments que celle de la CSG, mais avec un taux moindre.
 - **La retraite de base** (Caisse des pensions civiles pour les fonctionnaires)
 - **La retraite complémentaire** (Retraite additionnelle de la fonction publique – RAFP pour les fonctionnaires)
- La saisie et la cession des salaires

Tout créancier, avec l'autorisation du juge (opération de saisie) ou avec celle de l'agent débiteur concerné (opération de cession), peut faire saisir ou recevoir cession d'une partie de la rémunération versée à l'agent³¹.

Les dettes fiscales ne nécessitent pas l'accord du juge (saisie par simple notification d'un avis à tiers détenteur)³².

La partie saisissable ou cessible du salaire de base mensuel net (à l'exclusion des avantages familiaux comme le supplément familial de traitement) est plafonnée selon des tranches fixées par décret³³.

²⁹ Voir l'article R.122-7 du code de l'énergie.

³⁰ Un [arrêté](#) du 3 juillet 2006 prévoit les taux des indemnités de mission prévues à l'article 3 du [décret](#) n° 2006-781 du 3 juillet 2006 fixant les conditions et les modalités de règlement des frais occasionnés par les déplacements temporaires des personnels civils de l'Etat

³¹ Voir les articles [L.3252-1](#) et suivants et articles [R.3252-1](#) et suivants du code du travail ; voir également les articles [R.212-2](#) et suivants du code des procédures civiles d'exécution (« *Dispositions particulières à la saisie sur les rémunérations des agents publics* »).

³² Voir l'article L.262 du livre des procédures fiscales.

³³ Voir l'article R.3252-2 du code du travail.

Article 8-VII. Les cas de réduction de la rémunération

Les cas de réduction de la rémunération sont de quatre ordres :

- Les agents employés à temps partiel perçoivent une fraction du salaire de base, de l'indemnité de résidence et des indemnités de toute nature en rapport avec la durée du travail qu'ils effectuent³⁴ ;
- Les journées ou demi-journées d'absence pour lesquelles aucun justificatif n'a été apporté au service Administration et finances ;
- En cas de grève, la retenue touche le salaire de base ainsi que les indemnités de toute nature, à l'exception des avantages familiaux (notamment le SFT).

³⁴ Le travail à temps partiel est traité à l'article 17 du présent règlement.

❖ CHAPITRE 2 : L'ÉVALUATION INDIVIDUELLE ET LA FORMATION PROFESSIONNELLE

Article 9. L'évaluation professionnelle individuelle de l'agent

L'évaluation revêt un caractère obligatoire pour les personnels fonctionnaires³⁵, ainsi que pour les personnels contractuels³⁶.

Afin de développer une gestion harmonisée des ressources humaines de l'institution, le MNE a décidé **d'étendre l'évaluation individuelle à l'ensemble des personnels permanents**, qu'ils soient titulaires ou contractuels et d'appliquer une procédure unique pour la réaliser. Elle concerne alors tous les agents, quelle que soit leur ancienneté dans l'institution.

L'évaluation, qui donne lieu à un compte-rendu, comporte un entretien portant principalement sur les résultats professionnels de l'agent au regard des objectifs qui lui ont été assignés et des conditions d'organisation et de fonctionnement du service. L'évaluation tient compte, notamment, des compétences mises en œuvre, de la charge de travail, de l'investissement personnel et du comportement personnel dans le travail et dans le fonctionnement collectif du service.

L'évaluation individuelle, conduite au mois de novembre (sauf en cas de circonstances particulières), est prise en compte par le comité de direction, pour déterminer le montant de la prime susceptible d'être allouée en fin d'année, dans le respect des dispositions de la décision n°119 du 10 janvier 2024 relative à la politique salariale du médiateur national de l'énergie.

En cas de besoin constaté par le supérieur hiérarchique, d'un suivi personnalisé des objectifs fixés en fin d'année, l'agent concerné est convoqué à un entretien intermédiaire d'évaluation, organisé au mois de juin et mené par son supérieur hiérarchique. Un compte-rendu de l'entretien intermédiaire est établi à cette occasion.

Article 9-I. L'entretien annuel d'évaluation

L'entretien annuel d'évaluation est individuel, confidentiel et mené par le supérieur hiérarchique direct de l'agent.

Le supérieur hiérarchique communique à l'agent, par écrit, une date pour la rencontre, au moins huit jours avant, afin que l'agent soit en mesure de se préparer.

L'entretien porte sur :

- l'analyse des fonctions exercées ainsi que les conditions d'organisation et de fonctionnement du service ;
- les résultats professionnels obtenus par l'agent au regard des objectifs fixés au cours de l'entretien de l'année précédente. L'évaluation prend en compte l'organisation et le fonctionnement constatés du service ;
- la fixation des orientations et objectifs pour l'année à venir ;

³⁵ Voir le [décret](#) n°2010-888 du 28 juillet 2010 relatif aux conditions générales de l'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires de l'État.

³⁶ Voir l'[article](#) 1-4 du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986.

- les besoins de formation de l'agent, exprimés par le MNE au regard des fonctions exercées, ou à l'initiative de l'agent, en liaison avec ses perspectives d'évolution professionnelle. Cette partie tient lieu d'entretien de formation tel que prévu par les dispositions régissant la formation professionnelle tout au long de la vie (voir l'article 10-II du présent document) ;
- les perspectives d'évolution professionnelle de l'agent en termes de carrière et de mobilité.

Article 9-II. Le compte-rendu de l'entretien

Le supérieur hiérarchique qui a mené l'entretien, établit le compte-rendu en un exemplaire original dans les huit jours qui suivent l'entretien.

L'agent dispose alors de huit jours pour compléter le compte-rendu par des observations pouvant porter sur l'ensemble des points abordés, le signer et le retourner à son supérieur hiérarchique. Le fait de signer atteste que l'entretien d'évaluation a bien eu lieu, que l'agent a bien pris connaissance du contenu du compte-rendu et qu'il a été en mesure d'exprimer ses observations écrites sur celui-ci.

Le compte-rendu en un exemplaire original est ensuite transmis à la directrice générale des services. Cette dernière y appose son visa dans un délai d'un mois à compter de la remise par l'agent de son compte-rendu signé à son supérieur hiérarchique direct.

L'exemplaire original du compte-rendu est versé au dossier administratif de l'agent. Un exemplaire numérisé est transmis à l'agent concerné par mail.

L'entretien et son compte-rendu conservent un caractère confidentiel et constituent des données personnelles au sens des dispositions de la loi n°78-17 du 6 janvier 1978 modifiée, relative à l'informatique, aux fichiers et aux libertés.

Article 10. La formation professionnelle

Article 10-I. L'objet de la formation professionnelle

La formation professionnelle tout au long de la vie permet aux agents d'exercer avec la meilleure efficacité possible, les fonctions qui leur sont confiées durant l'ensemble de leur carrière. Elle favorise leur développement professionnel et personnel, leur mobilité ainsi que leur adaptation aux évolutions prévisibles des métiers. La formation professionnelle à l'égalité d'accès aux différents grades et emplois, en particulier entre femmes et hommes, et à la progression des personnes les moins qualifiées.

Article 10-II. L'entretien de formation

Les personnels du MNE bénéficient d'un entretien de formation annuel visant à déterminer leurs besoins de formation au vu des objectifs qui leur sont fixés et de leur projet professionnel.

L'entretien est conduit par le supérieur hiérarchique direct de l'agent. Il complète l'entretien d'évaluation et lui est associé.

Les suites données aux demandes antérieures de formation sont examinées ; puis sont recensées les actions de formation qui apparaissent nécessaires pour la nouvelle période, au vu des missions et des

perspectives professionnelles de l'agent. L'entretien permet également à l'agent de présenter ses demandes en matière de préparation aux concours, de validation des acquis de l'expérience, de bilan de compétences et de période de professionnalisation.

L'agent public bénéficie d'une formation au management lorsqu'il accède pour la première fois à des fonctions d'encadrement³⁷.

Article 10-III. Les deux cadres de formation

Les actions de formation professionnelle peuvent être entreprises soit à l'initiative du MNE, soit à celle de l'agent après évaluation avec son chef de service.

Les actions de formation réalisées à l'initiative du MNE, s'inscrivent dans le cadre du plan de formation de l'institution. Ceci est notamment le cas lorsque les agents sont tenus de suivre une formation dans l'intérêt direct du service.

Les actions de formation entreprises à l'initiative de l'agent s'inscrivent dans le cadre de leur compte personnel d'activité (CPA, voir ci-dessous).

Démarche :



- Le plan de formation du MNE

Le plan de formation du MNE, adopté au premier trimestre de chaque année, vise à regrouper l'ensemble des actions de formation définies dans le cadre de la politique de gestion du personnel.

Chaque année, il prévoit, met en œuvre et évalue la formation des agents. Il recense et hiérarchise les actions de formation qui seront organisées pour le personnel. Il indique les publics visés ainsi que le budget consacré à la formation.

- Le compte personnel d'activité (CPA)³⁸

La loi prévoit que « *l'agent public bénéficie d'un compte personnel d'activité* »³⁹, aucune ancienneté de service n'étant requise⁴⁰. Le CPA comporte deux composantes, le compte personnel de formation (CPF) et le compte d'engagement citoyen (CEC) :

³⁷ [Article L.421-8](#) du code général de la fonction publique.

³⁸ Pour le secteur public, les règles générales relatives au compte personnel d'activité (CPA) figurent aux articles [L.422-4](#) et suivants du code général de la fonction publique. Le [décret n°2017-928](#) du 6 mai 2017 apporte des précisions.

³⁹ Voir [l'article L.422-4](#) du code général de la fonction publique.

⁴⁰ [Circulaire](#) du 10 mai 2017 relative aux modalités de mise en œuvre du compte personnel d'activité dans la fonction publique

- Le compte personnel de formation (CPF) :
 - Le CPF est crédité chaque année automatiquement d'un certain nombre d'heures (voir plus bas) ; les heures cumulées sont **portables** d'un emploi à un autre, public ou privé⁴¹.
 - Le MNE doit donner son accord au projet de formation présenté par l'agent⁴², mais les actions de formation sont définies assez largement⁴³.

- Le compte d'engagement citoyen (CEC) :
 - L'agent peut demander à ce que des activités d'intérêt général exercées sur son temps libre soient recensées dans ce compte. La liste des activités concernées figure dans le code du travail⁴⁴, mais pour résumer on peut indiquer qu'il s'agit des réservistes et des bénévoles associatifs.
 - Exercées pendant une certaine durée (voir plus bas), ces activités permettent d'obtenir des heures complémentaires pour le CPF.

À NOTER : Les heures de DIF ont été converties en heures de CPF depuis le 1^{er} janvier 2017⁴⁵.

- **L'étendue du droit**

L'alimentation du compte personnel de formation s'effectue à hauteur de **25 heures maximum au titre de chaque année civile, dans la limite d'un plafond de 150 heures**⁴⁶.

Mais il y a trois situations particulières :

- certains agents ayant un besoin prioritaire de formation peuvent bénéficier de plus d'heures : **50 heures par an, avec un plafond à 400 heures**⁴⁷.
- **150 heures supplémentaires** peuvent être accordées pour prévenir une situation d'inaptitude à l'exercice des fonctions⁴⁸. Dans ce cas, il faut que l'agent présente un justificatif médical⁴⁹.
- Enfin, il y a les heures qu'il est possible d'obtenir par le biais du compte d'engagement citoyen :

⁴¹ Voir les articles [L.422-5](#) et [L.422-6](#) du code général de la fonction publique.

⁴² Voir [l'article L.422-11](#) du code général de la fonction publique.

⁴³ Article 2 du [décret](#) n°2017-928 du 6 mai 2017 : « L'utilisation du compte personnel de formation porte sur toute action de formation, hors celles relatives à l'adaptation aux fonctions exercées, ayant pour objet l'acquisition d'un diplôme, d'un titre, d'un certificat de qualification professionnelle ou le développement des compétences nécessaires à la mise en œuvre du projet d'évolution professionnelle ».

⁴⁴ Voir la liste à [l'article](#) L.5151-9 du code du travail.

⁴⁵ Les agents « (...) conservent les heures acquises au 31 décembre 2016 au titre du droit individuel à la formation [DIF] et peuvent les utiliser pour bénéficier de formations » ([article 11](#) de l'ordonnance du 19 janvier 2017).

⁴⁶ Article 3 du [décret](#) n°2017-928 du 6 mai 2017

⁴⁷ « Pour le fonctionnaire qui appartient à un corps ou cadre d'emplois de catégorie C, et qui n'a pas atteint un niveau de formation sanctionné par un diplôme ou titre professionnel enregistré et classé au niveau 3, l'alimentation du compte se fait à hauteur de 50 heures maximum par année civile et le plafond est porté à 400 heures » (article 3 du [décret](#) n°2017-928 du 6 mai 2017).

⁴⁸ [Article](#) L.422-15 du code général de la fonction publique et article 5 du [décret](#) n°2017-928 du 6 mai 2017.

⁴⁹ Article 5 du [décret](#) n°2017-928 du 6 mai 2017.

- La circulaire précise : « *Les droits à formation acquis au titre du CEC sont inscrits sur le CPF, mais les droits constitués au titre de ces deux comptes relèvent de plafonds distincts, ce qui signifie qu'ils s'ajoutent et sont financés selon des modalités propres* ».
- Si elles sont exercées pendant une certaine durée, les activités d'intérêt général recensées dans le CEC permettent à l'agent de bénéficier d'heures de formation supplémentaires.

Cette durée est calculée au *pro rata* du temps travaillé pour les personnels à temps partiel⁵⁰, étant précisé que le travail effectué à temps partiel est assimilé à une période de travail à temps complet⁵¹.

À chaque début d'année, votre compte des droits acquis est mis à jour automatiquement par la DGfip, vous pouvez consulter vos droits acquis et cumulés à hauteur de 150 heures sur votre compte formation (<https://www.moncompteformation.gouv.fr>) en créant votre compte personnel⁵².

Les périodes d'activité sont prises en compte pour le calcul des droits ouverts. Y sont inclus, les congés, les périodes de mise à disposition et de détachement, ainsi que les périodes de congé parental total.

- **Les modalités d'utilisation**

Les textes prévoient que l'agent bénéficie, s'il le souhaite, préalablement au dépôt de sa demande, d'un **accompagnement personnalisé** afin d'élaborer son projet professionnel et d'identifier les différentes actions nécessaires à sa mise en œuvre⁵³.

À noter que, lorsque l'agent ne dispose pas d'heures suffisantes sur son CPA, il peut demander à combiner le CPF avec d'autres dispositifs. Sous certaines conditions, une utilisation par anticipation est également possible.

- Le CPF peut être utilisé en combinaison avec le congé de formation professionnelle, le CET, une décharge pour préparation aux concours ou encore les VAE⁵⁴.
- « *Lorsque la durée de la formation est supérieure aux droits acquis au titre du compte personnel de formation, l'agent concerné peut, avec l'accord de son employeur, consommer par anticipation des droits non encore acquis, dans la limite des droits qu'il est susceptible d'acquérir au cours des deux années civiles qui suivent celle au cours de laquelle il présente la demande* »⁵⁵.

La demande⁵⁶ peut être effectuée tout au long de l'année. L'agent formule sa demande par écrit *via* le formulaire disponible sur INTERMEDE — visée par le chef de service — puis la transmet au chef du service Administration et finances⁵⁷.

⁵⁰ Article L.422-14 du code général de la fonction publique .

⁵¹ Décret n°2017-928 du 6 mai 2017 relatif à la mise en œuvre du compte personnel d'activité dans la fonction publique et à la formation professionnelle tout au long de la vie

⁵² Pour consulter son solde, chaque agent doit se créer un compte à l'adresse suivante : www.moncompteactivite.gouv.fr/.

⁵³ Article 6 du décret n°2017-928 du 6 mai 2017.

⁵⁴ Article L.422-10 du code général de la fonction publique et article 2 du décret n°2017-928 du 6 mai 2017.

⁵⁵ Article 4 du décret n°2017-928 du 6 mai 2017.

⁵⁶ Article 6 du décret n°2017-928 du 6 mai 2017 : « *L'agent sollicite l'accord écrit de son employeur sur la nature, le calendrier et le financement de la formation souhaitée, en précisant le projet d'évolution professionnelle qui fonde sa demande* ».

⁵⁷ Article L.422-11 du code général de la fonction publique : « *L'utilisation du compte personnel de formation fait l'objet d'un accord entre le fonctionnaire et son administration* ».

Le MNE dispose d'un délai de deux mois pour notifier sa réponse à la demande faite par l'agent. Le défaut de notification d'une réponse par le service Administration et finances au terme de ce délai vaut acceptation tacite.

- Certaines demandes ne peuvent pas être refusées : les demandes de formation relevant d'un socle défini de connaissances et de compétences⁵⁸. La formation peut être repoussée à l'année qui suit la demande.
- Pour toutes les autres formations, l'employeur « (...) *examine les demandes d'utilisation du compte personnel de formation en donnant une **priorité** aux actions visant à :*
 - 1° *Suivre une action de formation, un accompagnement ou bénéficier d'un bilan de compétences, permettant de prévenir une situation d'inaptitude à l'exercice des fonctions (...) (voir ci-dessus);*
 - 2° *Suivre une action de formation ou un accompagnement à la validation des acquis de l'expérience par un diplôme, un titre ou une certification inscrite au répertoire national des certifications professionnelles ;*
 - 3° *Suivre une action de formation de préparation aux concours et examens »*⁵⁹.
- Un éventuel refus doit être motivé et peut être contesté⁶⁰.
 - La circulaire précise : « *Il est rappelé que toute décision de refus opposée à une demande d'utilisation du CPF doit être motivée et peut être contestée devant l'instance paritaire compétente. Vous veillerez à respecter le délai de deux mois pour la notification de vos décisions* ».
- Après deux refus consécutifs opposés à une même demande de formation, « (...) *le rejet d'une troisième demande portant sur une action de formation de même nature ne peut être prononcé par l'autorité compétente qu'après avis de l'instance paritaire compétente* ».

Sur acceptation du MNE, les actions de formation au titre du CPA peuvent exceptionnellement se dérouler hors du temps de service de l'agent.

Le temps de formation en excédent de la durée réglementaire de service donne lieu au profit de l'agent à une allocation de formation d'un montant égal à 50 % de son traitement horaire (à l'exclusion des indemnités de toute nature). Cette allocation est versée par le MNE.

Article 10-IV. Les différents types d'action de formation⁶¹

- La **formation continue**, qui vise à maintenir ou à parfaire la compétence des agents (plan de formation du MNE) ;
- La **formation de préparation aux examens et concours administratifs** ;

⁵⁸ Correspondant à une « *formation relevant du socle de connaissances et compétences mentionné à l'article L. 6121-2 du code du travail.* » ([Article](#) L.422-12 du code général de la fonction publique).

⁵⁹ Article 8 du [décret](#) n°2017-928 du 6 mai 2017.

⁶⁰ [Article](#) L.422-11 du code général de la fonction publique : « *Le refus opposé à une demande d'utilisation doit être motivé et peut être contesté à l'initiative de l'agent devant l'instance paritaire compétente* ».

⁶¹ Les périodes de professionnalisation sont supprimées à compter de 2019 ; voir [l'article](#) 13 de la loi n°2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel

- La réalisation de **bilans de compétences** permettant aux agents d'analyser leurs compétences, aptitudes et motivations en vue de définir un projet professionnel ;
- La **validation des acquis de l'expérience** en vue de l'acquisition d'un diplôme ou d'un titre à finalité professionnelle ;
- L'approfondissement de leur formation en vue de satisfaire à des projets personnels et professionnels grâce au **congé de formation professionnelle** (l'équivalent dans le secteur privé du « *congé individuel de formation* », dont les conditions sont quelque peu différentes) ;

Les différents types d'action de formations sont présentés à la page suivante.

- Les règles communes à l'ensemble des types d'action de formation

Les agents qui participent pendant leur temps de service à une action de formation bénéficient du maintien de leur rémunération.

Les agents admis à participer à l'une des actions organisées à l'initiative du MNE sont tenus de suivre l'ensemble des activités qu'elle comporte. Le temps qu'ils y consacrent est assimilé à un temps de service effectif.

Les dépenses afférentes aux actions de formation sont supportées par le MNE.

Lorsqu'un agent se forme en dehors de son temps de service avec l'accord du MNE, il bénéficie de la législation de la sécurité sociale relative à la protection en matière d'accidents du travail et de maladies professionnelles.

Les agents en congé parental bénéficient des actions de formation :

- inscrites au plan de formation ;
- en vue de la réalisation d'un bilan de compétences ;
- en vue de la validation des acquis de l'expérience (VAE).

Pour les agents en congé parental, le temps passé en formation ne vaut pas temps de service effectif et n'ouvre droit à aucune rémunération ni indemnité. La demande de bilan de compétences doit être formulée six mois avant l'expiration de la dernière période de congé parental.

- La formation continue

Voir l'article 10-I.

- La formation de préparation aux examens et concours administratifs

L'objectif est de donner la possibilité aux agents du MNE de suivre une formation pour se préparer à des examens ou concours administratifs en vue d'obtenir soit une titularisation dans la fonction publique, soit une réorientation professionnelle.

L'agent intéressé doit remplir ou doit être susceptible de remplir à la fin du cycle de formation, les conditions requises pour se présenter à l'examen souhaité, concours ou sélection.

Les formations concernées peuvent bien être des cours dispensés par correspondance, par voie électronique, organisés en dehors de l'horaire normal de travail, ou encore donnés en tout ou partie pendant la durée normale de travail.

Une participation aux frais est demandée aux agents lors de leur inscription. Les agents peuvent, pour participer à cette action, utiliser leur CPF, auquel cas la participation aux frais est à la charge du MNE.

L'agent peut formuler une demande d'autorisation d'absence (décharge) inférieure ou égale à cinq jours de service à temps complet. L'autorisation d'absence est de droit, cette demande peut être différée dans l'intérêt du fonctionnement du service ; un tel report ne peut cependant pas être opposé à une demande présentée pour la troisième fois.

Des décharges supplémentaires peuvent être accordées par le chef de service dans la mesure où elles sont compatibles avec le bon fonctionnement du service.

À NOTER :

Lorsque la formation est accomplie pendant le temps de service, l'agent bénéficie du maintien de sa rémunération.

- Le bilan de compétences

La réalisation d'un bilan de compétences permet à l'agent d'analyser ses compétences professionnelles et personnelles, ainsi que ses aptitudes et motivations. Il sert à définir un projet professionnel, et le cas échéant, un projet de formation.

La demande de bilan de compétences d'un agent ou sa proposition par le MNE est notamment formulée à l'occasion de son évaluation annuelle. Le bilan est financièrement pris en charge par le MNE et ne peut être suivi par l'agent que dans le cadre de son CPF.

Lorsque la demande est formulée par l'agent, le MNE dispose d'un délai de deux mois pour faire connaître sa réponse.

L'agent ne peut prétendre à un autre bilan de compétences si le précédent a été réalisé depuis moins de cinq ans.

Pour réaliser ce bilan, un congé qui ne peut excéder vingt-quatre heures de temps de service, est accordé à l'agent. Ce congé peut être fractionné.

- La validation des acquis de l'expérience (VAE)

La VAE est un droit individuel qui permet la reconnaissance officielle de l'expérience professionnelle, associative ou bénévole, en vue d'obtenir un diplôme, un titre à finalité professionnelle ou un certificat de qualification professionnelle.

La demande de VAE doit être adressée à l'autorité qui délivre le titre ou le diplôme dans les formes et délais que cette autorité a déterminés.

Il est nécessaire d'avoir exercé une activité, professionnelle ou non, en rapport avec le titre ou le diplôme recherchés, pendant une durée d'au moins trois ans, continue ou non.

Les agents publics peuvent bénéficier, sur leur demande, d'un congé rémunéré pour VAE, n'excédant pas, annuellement et par validation, vingt-quatre heures du temps de travail, consécutives ou non. Les règles d'octroi et de refus du congé pour VAE suivent celles en vigueur pour les autres congés.

Lorsque ces actions de VAE sont à l'initiative du MNE en tout ou partie dans le cadre du plan de formation, sont réalisées en application d'une convention conclue entre le MNE, l'agent et l'organisme (ou chacun des organismes qui interviennent) en vue de la validation des acquis de l'expérience de l'intéressé.

- Le congé de formation professionnelle⁶²

Peuvent bénéficier d'un congé de formation dans la limite des crédits prévus à cet effet en vue de suivre une action de formation professionnelle agréée par le MNE, les agents qui justifient de trente-six mois au moins de services effectifs à temps plein au titre de contrats de droit public, **dont douze mois au sein du MNE.**

Le congé de formation ne peut excéder trois ans sur l'ensemble de la carrière. Il peut être utilisé en une seule fois ou fractionné en périodes au moins équivalentes à un mois à temps complet, elles-mêmes fractionnables en semaines, journées ou demi-journées.

À réception de la demande, le MNE dispose d'un délai de trente jours pour accorder le congé, le refuser ou le reporter. En cas de refus ou de report, le MNE doit faire connaître ses motifs.

L'agent qui a bénéficié, soit d'une préparation aux concours et examens, soit d'un congé de formation, ne peut obtenir un nouveau congé de formation professionnelle dans les douze mois qui suivent la fin de sa précédente formation, sauf s'il n'a pas pu suivre cette formation jusqu'à son terme en raison des nécessités de service.

Durant les douze premiers mois de congé, les agents perçoivent une indemnité mensuelle forfaitaire égale à 85 % du traitement brut et de l'indemnité de résidence perçus au moment de la mise en congé. Cette indemnité est plafonnée au montant du traitement brut et de l'indemnité de résidence afférents à **l'indice brut 650** d'un agent en fonction à Paris.

L'agent reprend de plein droit son service au terme du congé de formation professionnelle, ou au cours de celui-ci, s'il a demandé à en interrompre le déroulement.

Les agents titulaires et contractuels qui bénéficient d'un congé de formation professionnelle, s'engagent à servir dans la fonction publique durant une période **égale à trois fois** celle pendant laquelle ils ont perçu des indemnités. En cas de non-respect de cet engagement, ils doivent rembourser les indemnités perçues.

⁶² Voir le [décret](#) n°2007-1470 du 15 octobre 2007 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie des fonctionnaires de l'État et le [décret](#) n°2007-1942 du 26 décembre 2007 relatif à la formation professionnelle des agents non titulaires de l'État et de ses établissements publics et des ouvriers affiliés au régime des pensions résultant du décret n°2004-1056 du 5 octobre 2004

❖ CHAPITRE 3 : LA MISE À DISPOSITION ET LA MOBILITÉ

Article 11. La mise à disposition⁶³

Un agent du MNE contractuel employé pour une durée indéterminée peut, avec son accord, être mis à disposition.

La mise à disposition est la situation de l'agent qui, réputé occuper son emploi, continue à percevoir la rémunération afférente à celle-ci, mais exerce des fonctions hors du service au sein duquel il a vocation à servir.

Dans cette situation, l'agent demeure régi par les dispositions particulières qui lui sont applicables dans sa situation d'origine. Le MNE exerce le pouvoir disciplinaire, le cas échéant sur demande du MNE ou de l'organisme d'accueil.

La mise à disposition peut intervenir auprès de divers organismes⁶⁴.

La mise à disposition ne peut intervenir qu'après signature d'une convention passée entre l'administration gestionnaire et l'organisme d'accueil. Cette convention définit notamment la durée de la mise à disposition, les conditions de son renouvellement, la nature et le niveau des activités exercées par l'agent, ses conditions d'emploi et les modalités du contrôle et de l'évaluation desdites activités. Elle prévoit également, le cas échéant, les modalités de remboursement, par l'organisme d'accueil, de la rémunération perçue par l'agent.

Durant sa mise à disposition, l'agent est placé sous l'autorité directe de l'administration ou de l'organisme auprès duquel il exerce ses fonctions. L'organisme d'accueil fixe les conditions de travail des personnels mis à disposition auprès de lui.

La durée de la mise à disposition ne peut excéder trois ans. Elle peut être renouvelée dans la même limite, sans que sa durée totale ne puisse excéder dix ans.

La mise à disposition peut prendre fin, avant l'expiration de sa durée, à la demande de l'agent, du MNE ou de l'administration ou de l'organisme d'accueil, sous réserve des règles de préavis prévues par la convention de mise à disposition. Toutefois, en cas de faute disciplinaire, il peut être mis fin à la mise à disposition sans préavis, par accord entre le MNE et l'administration ou l'organisme d'accueil.

À l'issue de sa mise à disposition, l'agent est réemployé pour exercer les fonctions dont il était précédemment chargé, ou à défaut, sur un poste équivalent dans les services du MNE.

Article 12. Le congé de mobilité⁶⁵

L'agent contractuel employé pour une durée indéterminée peut solliciter, sous réserve des nécessités de service, un congé de mobilité.

La demande du congé de mobilité peut être formulée dès le début d'effet du contrat de travail à durée indéterminée.

⁶³ Voir [l'article 33-1](#) du décret n°86-83 du 17 janvier 1986.

⁶⁴ Voir [l'article 33-1, III](#) du décret n°86-83 du 17 janvier 1986.

⁶⁵ Voir [l'article 33-2](#) du décret n°86-83 du 17 janvier 1986.

Ce congé sans rémunération peut être accordé pour une durée maximale de trois ans renouvelable, dans la limite d'une durée totale de six ans, lorsque l'agent est recruté par une autre personne morale de droit public qui ne peut le recruter initialement que pour une durée déterminée.

L'agent doit solliciter de la directrice générale des services, par la voie hiérarchique, le renouvellement de son congé ou de sa demande de réemploi, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, au moins deux mois avant le terme du congé.

L'agent est réemployé sur son emploi ou occupation précédente dans la mesure permise par le service. Dans le cas contraire, il dispose d'une priorité pour être réemployé sur un emploi ou occupation similaire assorti d'une rémunération équivalente.

L'agent qui, au terme du congé, n'a pas exprimé son intention de réemploi dans le délai susmentionné, est présumé renoncer à son emploi. À ce titre, il ne peut percevoir aucune indemnité.

Un congé de même nature ne peut être accordé que si l'intéressé a repris ses fonctions pendant trois ans au moins.

❖ CHAPITRE 1 : LA DURÉE DE TRAVAIL

Article 13. La durée annuelle et hebdomadaire de travail

Le décompte du temps de travail est réalisé sur la base d'une durée annuelle de travail de 1 607 heures. Est incluse la « *journée de solidarité* » instituée par la [loi](#) n°2004-626 relative à la solidarité pour l'autonomie des personnes âgées et des personnes handicapées⁶⁶. S'agissant des agents exerçant leurs fonctions à temps partiel⁶⁷, les sept heures de cette journée de travail sont proratisées par rapport à la quotité du temps de travail correspondante.

Conformément aux décisions MNE n°3, 3 bis et 3 ter des 20 mai 2008, 13 janvier et 29 juin 2015, l'obligation quotidienne de travail s'effectue sur la base d'un horaire quotidien de sept heures quarante-huit, pour trente-neuf heures travaillées pour une semaine pleine du lundi au vendredi.

Toutefois, afin d'éviter l'accomplissement d'une durée annuelle excédant 1 607 heures, des jours dits « *ARTT* » sont acquis par l'agent — de telle sorte à réduire le temps de travail sur l'année de trente-neuf heures à trente-cinq heures hebdomadaires.

Conformément à la réglementation en vigueur :

- la durée du travail s'entend du travail effectif, cela implique que chaque agent assure la tenue de son poste sur sa plage horaire et soit assidu à son poste ;
- les agents sont autorisés à prendre pour chaque jour travaillé, quinze minutes maximum de pause en matinée et quinze minutes de pause maximum l'après-midi ;
- la durée des pauses est comprise dans le temps de travail, sauf l'interruption méridienne consacrée au repas.

Dans le cas d'un poste de travail nécessitant une continuité de présence (réception d'appels de consommateurs par exemple), l'agent, avant de quitter son poste, s'assure que son remplaçant est présent ; s'il ne l'est pas, il transfère systématiquement son poste téléphonique sur messagerie vocale.

Les agents de l'institution du médiateur national de l'énergie travaillent selon un horaire variable, sous réserve des nécessités du service.

Le principe est que la durée totale des plages fixes est de cinq heures et trente minutes par journée de travail. Celles-ci s'étendent en matinée de 9h30 à 12h00 et dans l'après-midi de 14h00 à 17h00. Les plages variables s'étendent à l'arrivée de 8h00 à 9h30 et s'agissant des départs au-delà de 17h00.

À propos de la pause méridienne, les agents doivent opter — *via* le renseignement d'un formulaire mis en ligne sur le site Intranet du MNE — pour une durée de quarante-cinq minutes ou d'une heure et quinze minutes. Chacun des agents a la possibilité de modifier ce choix en cours d'année civile dans la limite d'une fois maximum.

⁶⁶ Obligation figurant aujourd'hui aux [articles](#) L.3133-4 et suivants du code du travail ; un jour ARTT est immobilisé par le MNE chaque année pour la « *journée de solidarité* ».

⁶⁷ Le travail à temps partiel est traité à l'article 17 du présent règlement.

En dérogation au régime de principe, les agents ont la possibilité de bénéficier — une fois par semaine maximum — d'une pause méridienne d'amplitude plus large. La plage variable de déjeuner s'étend alors de 11h30 à 14h30. Pour ce faire, l'agent intéressé doit au préalable formuler sa demande par courrier électronique auprès de son chef de pôle ou de service.

En tout état de cause, sans avoir à respecter un horaire fixe de départ et d'arrivée, il est impératif pour l'agent de respecter son obligation quotidienne de travail — soit sept heures et quarante-huit minutes. Les agents sont donc tenus de moduler leur arrivée et leur départ en fonction de cette obligation quotidienne et dans le respect des plages fixes définies ci-dessus. Il est à savoir par ailleurs que les heures de travail effectuées au-delà de l'horaire quotidien de référence n'ont pas vocation à faire l'objet d'un report ultérieur. Il n'y a donc pas lieu de procéder à une récupération des heures supplémentaires.

Article 14. Le dispositif d'aménagement et de la réduction du temps de travail (ARTT)

Article 14-I. La gestion des jours attribués au titre de l'ARTT

La réduction du temps de travail de trente-neuf heures à trente-cinq heures hebdomadaires sur une année engendre l'acquisition de jours dits « *ARTT* », afin d'éviter l'accomplissement d'une durée annuelle excédant 1 607 heures.

La réduction du temps de travail s'organise par la prise de demi-journées ou de journées de repos avec un nombre cumulé maximum de dix-huit jours ARTT sur une année pleine travaillée du 1^{er} janvier au 31 décembre.

Sur ces dix-huit jours, un jour est décompté pour la « *journée de solidarité* » et trois à cinq jours sont fixés par le médiateur chaque année en fonction du calendrier sur décision du MNE⁶⁸.

En ce qui concerne les jours restants (douze à quatorze jours), le MNE détermine combien de jours doivent être pris par trimestre. Les jours non pris pendant le trimestre ne sont pas reportables sur le trimestre suivant.

Ils pourront toutefois être versés au compte épargne-temps dans les conditions de l'article 16-III du présent document.

Les jours ARTT pourront être pris par demi-journée, journée ou groupés au cours du trimestre sous réserve de l'accord préalable du chef de service, qui pourra demander leur fractionnement par nécessité de service.

Article 14-II. Les conditions d'acquisition des jours ARTT

Le bénéfice des jours ARTT est lié à l'accomplissement des obligations hebdomadaires de travail telles que définies à l'article 13 du présent document.

Le principe est que toute absence justifiée ou autorisée comprenant un ou plusieurs jours ARTT a pour effet de conserver à l'agent le bénéfice du ou des jours de repos ARTT non pris de ce fait.

⁶⁸ L'ensemble des décisions MNE sont mises en ligne sur le site Intranet « INTERMEDE ».

Toutefois, les absences justifiées au titre des congés pour maladie, grave maladie et sans traitement pour maladie⁶⁹, y compris ceux résultant d'un accident de travail ou d'une maladie professionnelle, réduisent à due proportion le nombre de jours ARTT que l'agent peut acquérir. Un retrait à raison d'un jour d'ARTT est effectué par tranche de douze jours ouvrés de congés pour raison de santé. Le retrait s'opère au fur et à mesure du décompte des jours d'absences dans le logiciel de gestion des absences, soit au début de l'année N+1 si le solde de jours ARTT au 31 décembre de l'année considérée est insuffisant. En cas de départ anticipé de l'agent, la déduction est faite lors du solde de tout compte⁷⁰.

Toute période d'absence non justifiée, quel qu'en soit le motif, fait perdre le bénéfice d'une demi-journée de congé ARTT par tranche de cinq jours d'absence continue ou discontinue au cours de la même année⁷¹.

Article 14-III. Les modalités de gestion des jours ARTT

Les jours ARTT peuvent être cumulés avec un ou plusieurs jours de congés annuels, sous réserve de respecter le régime de prise de congés annuels et des jours ARTT tel que défini aux articles 14-I et 15 du présent document.

Article 15. Les congés payés annuels

Les personnels du MNE bénéficient pour une année civile travaillée à temps plein, de trente jours de congés dont vingt-cinq jours de congés annuels légaux⁷².

Les dates de prise de jours de congés annuels, celles des jours ARTT ainsi que le cas échéant, celles correspondant aux jours de récupération pour les personnels soumis à des contraintes spécifiques, doivent être compatibles avec les nécessités de service et soumises à l'accord préalable écrit du chef de service. Le directeur ou le chef de service peut, pour des motifs d'intérêt du service, demander à l'agent de modifier la durée et la date d'utilisation de ces jours, sans pour cela faire obstacle aux droits à congés des agents.

Les jours de congés à prendre ne peuvent l'être qu'avec l'accord préalable écrit du supérieur hiérarchique, *via* un logiciel de gestion des congés.

La période de référence pour le calcul des droits à congés va du 1^{er} janvier au 31 décembre de l'année au titre de laquelle ils sont accordés.

Chaque agent ne peut prendre plus de trente et un jours de congés consécutifs. Toutefois, cette règle ne concerne pas les agents autorisés exceptionnellement par le directeur ou le chef de service à cumuler leurs congés annuels pour se rendre dans leur pays d'origine ou pour accompagner leur conjoint se rendant dans leur pays d'origine⁷³.

Compte tenu de l'intérêt du service, chaque agent est tenu de prendre au minimum 15 jours ouvrés de congés payés, entre le 1^{er} mai et le 31 octobre de chaque année, dont 10 jours ouvrés de congés payés entre le 1^{er} juillet et le 31 août de chaque année. Le directeur ou le chef de service peut toutefois déroger

⁶⁹ Ce congé est obtenu lorsque l'agent contractuel est contraint de cesser ses fonctions pour raison de santé, mais qu'il ne peut prétendre à un congé de maladie rémunéré, en l'absence de temps de service suffisant.

⁷⁰ Pour plus de détails, il convient de se reporter à la décision MNE n°36 et 36 bis du 27 mars et 17 octobre 2012.

⁷¹ Voir la décision MNE n° 3 du 20 mai 2008.

⁷² Voir le [décret](#) n°84-972 du 26 octobre 1984 relatif aux congés annuels des fonctionnaires de l'État, applicable aux agents contractuels par le biais de l'article 10 du [décret](#) n°86-83 du 17 janvier 1986.

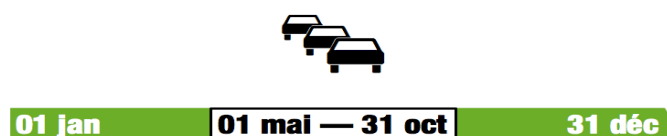
⁷³ Voir l'article 4 du [décret](#) n°84-972 du 26 octobre 1984.

à cette règle si l'agent intéressé fait valoir un motif dûment justifié. Dans cette hypothèse, l'acceptation de la demande effectuée par l'agent est laissée au pouvoir discrétionnaire du chef de service.

Pour les jours de congés payés pris **en dehors** de la période comprise du 1^{er} mai au 31 octobre, peuvent être attribués à l'agent un ou deux jours complémentaires dits de « *fractionnement* »⁷⁴ :

- deux jours supplémentaires s'il y a huit jours et plus dans la période du 1^{er} janvier au 30 avril et dans la période du 1^{er} novembre au 31 décembre;
- un jour si le nombre de jours consommés est entre cinq et sept.

La zone illustrée en vert sur le schéma ci-dessous correspond à la période pendant laquelle sont pris en compte les jours de congés payés consommés, pour la détermination du bénéficiaire au(x) jour(s) supplémentaire(s) de fractionnement :



Pour les agents à temps partiel, le jour ou les deux jours supplémentaires de congés accordés pour congé pris en dehors de la période du 1^{er} mai au 31 octobre ne sont pas proratisés.

Le nombre de jours de congés payés, y compris les jours de fractionnement, acquis au cours d'une année civile pourront être reportés et consommés avant le 30 avril de l'année N+1 à hauteur de 3 jours.

Article 16. Le compte épargne-temps (CET)

Le compte épargne-temps (CET) a été institué dans la fonction publique de l'État en 2002⁷⁵. Il permet aux agents qui le souhaitent de capitaliser des jours non pris de congés annuels ou de réduction du temps de travail (ARTT).

Article 16-I. Les bénéficiaires

Les agents du MNE peuvent demander l'ouverture d'un CET, dès lors qu'ils ont accompli au moins une année de service public de manière continue au moment de leur demande.

Article 16-II. L'ouverture du CET

Elle se fait à la demande expresse de l'agent auprès du service Administration et finances via le logiciel de gestion des congés. La demande peut intervenir à tout moment dans l'année et n'a pas à être motivée.

⁷⁴ Voir l'[article](#) 1^{er} du décret n°84-972 du 26 octobre 1984 relatif aux congés annuels des fonctionnaires de l'État.

⁷⁵ Voir le [décret](#) n°2002-634 du 29 avril 2002 portant création du compte épargne-temps dans la fonction publique de l'État et dans la magistrature, modifié par le [décret](#) n°2018-1305 du 27 décembre 2018 relatif à la conservation des droits à congés acquis au titre d'un compte épargne-temps en cas de mobilité des agents dans la fonction publique

Article 16-III. L'alimentation du CET

Le CET est alimenté par le report de jours de ARTT et de congés annuels non pris, y compris les jours de fractionnement. Les agents doivent toutefois prendre au moins vingt jours de congés payés chaque année. En outre, ils ne peuvent alimenter leur CET que dans la limite de trois jours maximum par an. Le plafond du CET est de **vingt jours**.

À noter :

- En cas de mutation ou de mise à disposition au sein de la fonction publique d'État, l'agent conserve le bénéfice de son CET.
- En cas de décès d'un agent titulaire d'un CET, ses ayants droits bénéficient d'une indemnisation au titre des droits à congés qu'il avait acquis.

Article 16-IV. Les modalités d'utilisation du CET

La demande d'alimentation est effectuée *via* le logiciel de gestion des congés.

La consommation est permise dès le premier jour épargné sur le CET et il est possible de prendre un seul jour. Les jours déposés peuvent être utilisés sans limite dans le temps.

Les 20 premiers jours épargnés doivent être utilisés sous forme de congés. Au-delà du plafond de 20 jours, les jours de ARTT ou de congés déposés sur le CET font l'objet d'une indemnisation.

Les montants journaliers sont forfaitaires et définis par catégorie d'emplois assimilée⁷⁶ :

- Catégorie A : 150 €
- Catégorie B : 100 €
- Catégorie C : 83 €

NB : il s'agit des montants bruts, c'est-à-dire hors application de la CSG et de la CRDS⁷⁷.

Article 17. Le travail à temps partiel⁷⁸

Les autorisations peuvent être accordées, à la demande des agents du MNE et sans condition d'ancienneté, compte tenu des possibilités d'aménagements de l'organisation du travail. Les quotités de temps partiel possibles sont : 50 %, 60 %, 70 %, 80 % et 90 %.

L'autorisation est accordée pour une durée comprise entre six mois et un an, renouvelable pour la même durée par reconduction expresse, dans la limite de trois ans. Au-delà, la demande et la décision doivent être formulées expressément. En cas de refus, celui-ci est obligatoirement précédé d'un entretien et il doit être motivé.

Le temps partiel est accordé de plein droit⁷⁹ aux agents :

⁷⁶ Voir [l'arrêté](#) du 28 août 2009 pris pour l'application du [décret](#) n°2002-634 du 29 avril 2002 modifié portant création du compte épargne-temps dans la fonction publique de l'État et dans la magistrature, modifié par [l'arrêté](#) du 24 novembre 2023 fixant les montants des jours indemnisés dans le cadre du compte épargne-temps (CET).

⁷⁷ Voir l'article 8 V de ce document.

⁷⁸ Voir [l'article](#) 34 du décret n°83-86 du 17 janvier 1986.

⁷⁹ Voir [l'article](#) 34 *bis* du décret n°83-86 du 17 janvier 1986.

- à l'occasion de chaque naissance jusqu'au troisième anniversaire de l'enfant ou de chaque adoption jusqu'à l'expiration d'un délai de trois ans à compter de l'arrivée au foyer de l'enfant adopté ;
- en situation de handicap ou d'invalidité, après avis du médecin du travail⁸⁰ ;
- pour donner des soins au conjoint, à un enfant à charge ou à un ascendant atteint d'un handicap nécessitant la présence d'une tierce personne, ou victime d'un accident ou d'une maladie grave.

Les agents travaillant à 50 %, 60 % ou 70 % perçoivent une rémunération calculée proportionnellement au travail à temps complet. En revanche, les agents travaillant à 80 % perçoivent 6/7^{ème} du salaire de base mensuel, et ceux travaillant à 90 %, 32/35^{ème} du salaire de base mensuel.

Toutes les autres primes ou indemnités sont calculées comme le salaire de base. En revanche, la « prime de transport »⁸¹ ainsi que les frais de déplacements sont perçus au taux plein. Quant au supplément familial de traitement⁸², il ne peut être inférieur au montant minimum versé aux agents travaillant à temps plein ayant le même nombre d'enfants à charge.

Les périodes à temps partiel ont notamment des incidences sur les congés annuels (voir l'article 15 du présent document).

Les agents autorisés à accomplir un travail à temps partiel effectuent une durée annuelle de travail calculée au *pro rata* de la quotité choisie. Les droits à congés annuels et les jours ARTT sont calculés en conséquence :

Service	Absence semaine	Nombre de jours travaillés	Durée hebdomadaire	Congés annuels	Jours ARTT
Temps plein	0 journée	5	39h	25+5	18
Temps partiel à 90%	½ journée	4,5	35h06	22,5 + 4,5	16
Temps partiel à 80%	1 journée	4	31h12	20 +4	15

⁸⁰ Voir les cas prévus aux points 1, 2, 3, 4, 9, 10 et 11 de [l'article L. 5212-13](#) du code du travail.

⁸¹ Voir l'article 8-IV du présent document.

⁸² Voir l'article 8-III du présent document.

Temps partiel à 70%	1,5 journées	3,5	27h18	17,5+3,5	13
Temps partiel à 60%	2 journées	3	23h24	15+3	11
Temps partiel à 50%	2,5 journées	2,5	19h30	12,5+2,5	9

Concernant le retour au taux plein, à l'issue de la période de temps partiel, l'agent concerné sera admis à occuper à temps plein son emploi ou à défaut un emploi analogue.

Dans le cas où la possibilité d'emploi à temps plein n'existe pas, l'intéressé est, compte tenu des nécessités de fonctionnement du service, maintenu à titre exceptionnel dans des fonctions à temps partiel.

À NOTER :

L'autorisation d'exercer ses fonctions à temps partiel doit être distinguée du recrutement à temps incomplet. En effet, dans ce dernier cas, l'agent ne peut obtenir une modification de sa quotité de temps de travail que par un avenant à son contrat. C'est un temps de travail choisi par le MNE en fonction de ses besoins. Le choix de la quotité de travail de l'emploi ne peut excéder 70 % d'un temps complet.

❖ CHAPITRE 2 : L'EXERCICE DU TÉLÉTRAVAIL ⁸³

Le télétravail est mis en place dans les services du MNE.

Il constitue une opportunité de moderniser l'organisation du travail pour le MNE et pour l'agent, dans le respect des nécessités de service.

Le télétravail a pour objectif de créer des conditions de travail plus souples pour un travail efficace en dehors du lieu de travail habituel. Il n'augmente ni ne diminue le nombre d'heures de travail et la charge de travail. Il s'inscrit dans la recherche d'un équilibre entre les nécessités de service et les rythmes personnels du télétravailleur.

Par ailleurs, il s'inscrit dans une démarche de développement durable par la réduction, d'une part, du nombre de déplacements entre le domicile et le lieu de travail ; et d'autre part, des besoins en consommations énergétiques.

Les conditions de mise en œuvre du télétravail à domicile sont détaillées dans la décision MNE n°113 du 15 février 2023 relative à la mise en place du télétravail au sein du médiateur national de l'énergie.

⁸³ Voir les [articles L.430-1](#) et suivants du code général de la fonction publique.

❖ CHAPITRE 3 : LES CONGÉS DIVERS ET LES AUTORISATIONS SPÉCIALES D'ABSENCE

Article 18. Les congés annuels

Il convient de se reporter à l'article 15 du présent règlement.

Article 19. Les congés rémunérés liés à l'arrivée d'un enfant

Article 19-I. Le congé de maternité⁸⁴

L'agent féminin en activité a droit, après six mois de service, à un congé de maternité. Pendant toute la durée de ce congé, l'intéressée perçoit son salaire à taux plein. À défaut des six mois de services, l'agent ne perçoit que les indemnités journalières de la Sécurité sociale.

Le congé de maternité comprend le congé prénatal (avant l'accouchement) et le congé postnatal (après l'accouchement).

Il faut procéder à la première constatation médicale avant la fin du troisième mois et adresser la déclaration avant la fin du quatrième mois à la caisse de Sécurité sociale. Un certificat médical constatant l'état de grossesse devra également être transmis au chef du service Administration et finances avant la fin du quatrième mois.

Pendant le congé de maternité, l'agent perçoit l'intégralité de sa rémunération, les indemnités journalières de Sécurité sociale sont perçues directement par le MNE.

À NOTER :

Durant un congé de maternité, les agents à temps partiel sont rétablis dans les droits des agents exerçant à temps plein. Ils bénéficient ainsi de leur plein-traitement durant toute la durée du congé de maternité.

Elle perçoit un traitement à taux plein, même si elle était en position de travail à temps partiel.

La durée du congé de maternité dépend du nombre d'enfants à naître et du nombre d'enfants déjà à charge :

Enfant(s) à naître	Durée du congé prénatal	Durée du congé postnatal
1 ^{er} ou 2 ^{ème}	6 semaines	10 semaines
3 ^{ème} et plus	8 semaines	18 semaines

⁸⁴ Voir les [articles](#) L.631-3 et suivants du code général de la fonction publique et [l'article](#) 15 du décret n°86-83 du 17 janvier 1986.

Jumeaux	12 semaines	22 semaines
Triplés ou plus	24 semaines	22 semaines

- **En principe**, il est accordé à la femme enceinte, six semaines de congés avant l'accouchement et dix semaines après l'accouchement.
 - Les agents féminins ont droit à seize semaines au total du fait de l'accouchement, mais le congé de maternité doit être demandé au plus tôt six semaines et au plus tard deux semaines avant la date présumée de l'accouchement.
- La loi⁸⁵ autorise dans tous les cas, le report d'une partie du congé prénatal après la naissance de l'enfant, dans la limite de trois semaines, allongeant d'autant la période de congé postnatal. En cas d'arrêt de travail pendant la période faisant l'objet du report, ce dernier est annulé et le congé prénatal commence au premier jour de l'arrêt.
- **En cas de naissance d'un troisième enfant**, lorsque l'agent féminin ou le ménage assume déjà la charge d'au moins deux enfants au sens des allocations familiales⁸⁶ ou lorsque l'intéressée a déjà mis au monde deux enfants nés viables, elle suspend son activité pendant une période qui débute huit semaines avant la date présumée de l'accouchement et se termine dix-huit semaines après celui-ci.
 - La période prénatale de repos peut être portée à dix semaines. Dans ce cas, la période postnatale est de seize semaines.
- **En cas de naissance de jumeaux**, il est accordé à la femme enceinte douze semaines avant l'accouchement et vingt-deux semaines pour la période postnatale. Il est possible d'allonger la période prénatale de quatre semaines maximum, la période postnatale étant réduite d'autant.
- **En cas de naissance de triplés ou plus**, la période prénatale est fixée à vingt-quatre semaines et le congé postnatal à vingt-deux semaines.
- **En cas de grossesse ou de couches pathologiques**, avec un certificat médical attestant le fait, la période prénatale peut être augmentée de deux semaines et la période postnatale de quatre semaines.
 - Cette période supplémentaire est considérée comme congé de maternité et non de maladie. Si, à l'issue du congé de maternité, la mère ne peut reprendre le travail, elle entre en congé de maladie dans les conditions habituelles, avec un certificat médical.
 - Si la pathologie est due à une exposition de la mère *in utero* au distilbène, le congé de maternité débute le premier jour d'arrêt de travail.
- **En cas d'accouchement prématuré**, le repos prénatal non utilisé est ajouté au repos postnatal.
 - En cas d'accouchement prématuré au moins 6 semaines avant la date prévue, exigeant l'hospitalisation de l'enfant, la mère bénéficie d'une période supplémentaire de congé

⁸⁵ Voir l'article L.331-4-1 du code de la sécurité sociale et l'article L.1225-17 du code du travail.

⁸⁶ Est considérée comme telle, la personne qui assure, d'une manière générale, le logement, la nourriture, l'habillement et la responsabilité éducative et affective d'un enfant.

maternité égale au nombre de jours compris entre la date effective de l'accouchement et le début du congé prénatal prévu.

- En cas de décès de l'enfant avant le début du congé prénatal, la mère a droit à la totalité de cette période supplémentaire.
- **En cas d'accouchement tardif**, le congé prénatal est prolongé jusqu'à la date de l'accouchement. La durée du congé postnatal reste identique.
- **En cas de décès de l'enfant**, la mère peut bénéficier de la totalité de son congé postnatal.
- **En cas de décès de la mère du fait de l'accouchement**, le père peut bénéficier du congé postnatal à compter de la date de l'accouchement. Il peut demander le report de son congé de paternité à la fin de ce congé postnatal et si l'enfant reste hospitalisé au-delà de la sixième semaine suivant sa naissance, il peut reprendre son travail et reporter le reliquat de son congé postnatal à la fin de cette hospitalisation. Lorsque le père de l'enfant ne bénéficie pas du congé postnatal, il est accordé à la personne qui était mariée, pacsée ou qui vivait maritalement avec la mère.

Le congé de maternité est assimilé à une période d'activité. Il ne modifie pas les droits à congés annuels ni ne prolonge la durée du contrat de travail. Pendant cette période, l'agent continue à acquérir des droits à ARTT (voir l'article 14-II du présent règlement).

À la fin du congé de maternité, l'agent féminin dont le contrat n'est pas arrivé à échéance, est réintégré sur son emploi précédent dans la mesure permise par le service. Dans le cas contraire, il dispose d'une priorité pour être réemployé sur un emploi similaire, assorti d'une rémunération équivalente.

Article 19-II. Le congé de naissance⁸⁷ et le congé pour l'arrivée d'un enfant en vue de son adoption⁸⁸

Pour la naissance d'un enfant, ou en cas d'adoption, le père (ou la mère en cas de congé d'adoption pris par le père) a droit à trois jours ouvrés. Cette autorisation d'absence est rémunérée.

Le congé pour l'arrivée d'un enfant en vue de son adoption est pris de manière continue ou fractionnée à l'occasion de chaque arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption dans les quinze jours entourant l'arrivée de l'enfant adopté.

Les jours de congés de paternité peuvent être pris consécutivement.

Article 19-III. Le congé de paternité et d'accueil de l'enfant⁸⁹

En cas de naissance d'un enfant, le père bénéficie d'un congé de paternité. Peut éventuellement en bénéficier, l'agent qui, sans être le père de l'enfant, est marié, pacsé ou vit maritalement avec la mère.

Pour que ce congé soit rémunéré, l'agent doit justifier d'au moins six mois de service. À défaut, il ne perçoit que les indemnités journalières de la Sécurité sociale.

La durée du congé de paternité comporte une première période de quatre jours calendaires consécutifs, faisant immédiatement suite au congé de naissance, suivie d'une seconde période de vingt et un jours

⁸⁷ Voir l'article L.631-6 du code général de la fonction publique et l'article 8 du décret n° 2021-871 du 30 juin 2021.

⁸⁸ Voir l'article L.631-7 du code général de la fonction publique et l'article 9 du décret n° 2021-871 du 30 juin 2021

⁸⁹ Voir l'article L.631-9 du code général de la fonction publique et l'article L.1225-35 du code du travail.

calendaires, portée à vingt-huit jours calendaires en cas de naissances multiples ; cette deuxième période peut être prise de manière continue ou fractionnée en deux périodes d'une durée minimale de cinq jours chacune.

Le congé est fractionnable en deux périodes qui sont prises dans les six mois suivant la naissance de l'enfant. Des règles spécifiques existent en cas d'hospitalisation de l'enfant ou de décès de la mère.

L'agent qui souhaite bénéficier du congé de paternité doit avertir par écrit le chef du service Administration et finances au moins un mois avant la date à laquelle il envisage de le prendre. Il doit justifier de la filiation de l'enfant à son égard en fournissant l'acte de naissance ou l'acte de reconnaissance ou la photocopie du livret de famille.

Le congé de paternité est assimilé à une période d'activité. Il ne modifie pas les droits à congés annuels ni ne prolonge la durée du contrat de travail.

Pendant le congé de paternité, l'agent perçoit l'intégralité de sa rémunération, sous déduction éventuelle des indemnités journalières de la Sécurité sociale qui sont versées au MNE. Il perçoit un traitement à taux plein, même s'il était en position de travail à temps partiel.

À la fin du congé de paternité, l'agent dont le contrat n'est pas arrivé à échéance, est réintégré sur son emploi précédent dans la mesure permise par le service. Dans le cas contraire, il dispose d'une priorité pour être réemployé sur un emploi similaire, assorti d'une rémunération équivalente.

À NOTER :

Les jours de congés de paternité s'ajoutent au congé de naissance⁹⁰ et peuvent être pris consécutivement.

Article 19-IV. Le congé d'adoption⁹¹

Peut bénéficier du congé d'adoption, l'agent auquel un service départemental d'aide sociale à l'enfance, l'agence française de l'adoption ou tout autre organisme autorisé a confié un ou plusieurs enfants de moins de 15 ans pour adoption plénière.

Le congé peut être pris par la mère ou par le père, ou faire l'objet d'une répartition entre les deux.

Les parents adoptifs peuvent choisir de prendre leur congé séparément ou en même temps ; dans ce deuxième cas, la durée des deux congés respectifs ne doit pas dépasser la durée légale du congé d'adoption.

Le congé a une durée standard de seize semaines, avec plusieurs cas particuliers :

Nombre d'enfants adoptés	Nombre d'enfants déjà à charge	Durée du congé s'il est pris par 1 seul parent	Durée du congé s'il est réparti entre les 2 parents
1	0 ou 1	16 semaines	16 semaines + 25 jours
	2 ou plus	18 semaines	18 semaines + 25 jours
2 ou plus	Peu importe le nombre	22 semaines	22 semaines + 32 jours

⁹⁰ Voir l'article 19-II. du présent règlement.

⁹¹ Voir l'article L.631-8 du code général de la fonction publique et l'article L.1225-37 du code du travail

Le congé d'adoption débute, au choix, le jour de l'arrivée de l'enfant au foyer ou au cours de la période de sept jours consécutifs qui précède son arrivée.

À la demande de l'agent, ce congé peut succéder au congé pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption.

Lorsqu'ils sont titulaires d'un agrément en vue de l'adoption d'un enfant pupille de l'État ou étranger, les agents peuvent en outre bénéficier, sur leur demande, d'un congé non rémunéré, pour se rendre dans les départements d'outre-mer, les collectivités d'outre-mer, la Nouvelle-Calédonie ou à l'étranger en vue de l'adoption d'un ou plusieurs enfants. La durée de cette disponibilité ou de ce congé non rémunéré est fixée à six semaines maximum par agrément.

L'agent qui souhaite bénéficier d'un congé d'adoption doit fournir au chef du service Administration et finances la copie de la proposition d'accueillir un enfant. La loi ne fixe aucun délai pour formuler la demande de congé.

Le congé d'adoption est assimilé à une période d'activité. Il ne modifie pas les droits à congés annuels ni ne prolonge la durée du contrat de travail.

Pendant le congé d'adoption, l'agent perçoit l'intégralité de sa rémunération, sous déduction éventuelle des indemnités journalières de Sécurité sociale. Il perçoit un traitement à taux plein même s'il était en position de travail à temps partiel.

À la fin du congé d'adoption, l'agent dont le contrat n'est pas arrivé à échéance, est réintégré sur son emploi précédent dans la mesure permise par le service. Dans le cas contraire, il dispose d'une priorité pour être réemployé sur un emploi similaire, assorti d'une rémunération équivalente.

Article 20. Les congés non rémunérés pour raisons familiales ou personnelles

Article 20-I. Le congé parental⁹²

Le congé parental est un congé non rémunéré durant lequel l'agent bénéficiaire cesse totalement son activité professionnelle pour élever un enfant.

Pour les agents qui ne souhaitent pas cesser totalement leur activité professionnelle, une autorisation de travail à temps partiel peut aussi être accordée aux agents.

Le congé parental est ouvert aux agents du MNE employés de manière continue et qui justifient d'une ancienneté d'au moins un an à la date de naissance de l'enfant ou de l'arrivée au foyer de l'enfant.

Ce congé est accordé après un congé pour maternité, un congé de paternité ou après adoption d'un enfant de moins de trois ans, ou lors de l'arrivée au foyer d'un enfant âgé de moins de seize ans, adopté ou confié en vue de son adoption.

Le congé parental est accordé par périodes d'un mois, deux mois et jusqu'à six mois renouvelables. Il peut débiter à tout moment après le congé de maternité, de paternité, d'adoption ou lors de l'arrivée au foyer d'un enfant âgé de moins de seize ans adopté ou confié en vue de son adoption.

⁹² Voir [l'article](#) 19 du décret n°86-83 du 17 janvier 1986.

Il est accordé au maximum jusqu'au troisième anniversaire de l'enfant en cas de naissance. Concernant l'adoption, le congé parental est octroyé jusqu'à l'expiration d'un délai de trois ans à compter de l'arrivée au foyer de l'enfant adopté s'il est âgé de moins de trois ans. Ce délai est ramené à un an pour l'enfant adopté âgé de plus de trois ans et de moins de seize ans.

Si une nouvelle naissance ou adoption intervient dans le foyer pendant le congé parental, celui-ci peut être prolongé au maximum jusqu'au troisième anniversaire du nouvel enfant, ou, en cas d'adoption, jusqu'à l'expiration du délai prévu selon l'âge de l'enfant adopté.

Le congé parental est accordé de droit à l'occasion de chaque naissance ou adoption, sur simple demande écrite.

Le congé est susceptible d'être demandé à tout moment au cours de la période y ouvrant droit. La demande initiale de congé doit être présentée au chef du service Administration et finances au moins deux mois avant le début souhaité du congé. Les demandes de renouvellement (tous les ans) doivent être adressées un mois au moins avant l'expiration de la période de congé parental en cours, sous peine de cessation de plein droit du congé.

Les agents en congé parental peuvent bénéficier, à leur demande, de certaines formations (formation continue, préparation aux concours et examens, etc.)⁹³.

Ils bénéficient également de la prise en compte pour moitié de la durée du congé parental dans la détermination des avantages liés à l'ancienneté.

Le MNE peut contrôler l'agent pour s'assurer qu'il se consacre réellement à son enfant. Dans le cas contraire, l'institution pourra mettre fin au congé après que l'agent ait présenté ses observations. Pendant la durée du congé parental, le bénéficiaire ne peut pas exercer d'activité professionnelle.

Le bénéficiaire d'un congé parental possède un droit à réintégration. Il est admis pour un agent de demander d'écourter son congé (notamment en cas de baisse importante des revenus du foyer ou de nouvelle naissance).

À l'expiration du congé parental, l'agent est réaffecté de plein droit dans son emploi d'origine - sous réserve, pour l'agent recruté sur un contrat à durée déterminée, que le terme de celui-ci soit postérieur à la date à laquelle la demande de réemploi est formulée et, dans ce cas, pour la période restant à courir avant le terme du contrat. Dans le cas où celui-ci ne peut lui être proposé, l'agent est affecté dans un poste le plus proche possible de son dernier emploi, assorti d'une rémunération au moins équivalente.

L'agent qui a réintégré son emploi ou un emploi équivalent ne peut prétendre à une nouvelle période de congé parental du chef du même enfant.

⁹³ Voir l'article 10-IV du présent document.

Article 20-II. Le congé de présence parentale⁹⁴

Ce congé non rémunéré est accordé de droit, sur demande écrite de l'agent. Il ouvre droit à l'Allocation journalière de présence parentale (non soumise à condition de ressources) versée par la Caisse d'Allocations Familiales (CAF).

Ce congé est ouvert au père et à la mère lorsque la maladie, l'accident ou le handicap d'un enfant à charge présente une particulière gravité rendant indispensables une présence soutenue auprès de lui et des soins contraignants.

Un agent exerçant à temps non complet peut bénéficier de ce congé.

Le congé de présence parentale étant une période de services effectifs, l'agent continue d'acquérir des droits à congés durant ces périodes.

La demande de bénéfice du droit à congé de présence parentale est formulée par écrit au moins quinze jours avant le début du congé au chef du service Administration et finances. Elle est accompagnée d'un certificat médical qui atteste de la gravité de la maladie, de l'accident ou du handicap et de la nécessité de la présence soutenue d'un parent et de soins contraignants, en précisant la durée pendant laquelle s'impose cette nécessité.

En cas d'urgence liée à l'état de santé de l'enfant, le congé débute à la date de la demande ; l'agent contractuel transmet sous quinze jours le certificat médical requis.

La durée de congé de présence parentale dont peut bénéficier l'agent pour un même enfant et en raison d'une même pathologie est au maximum de trois cent dix jours ouvrés (environ quinze mois) au cours d'une période de trente-six mois. Le congé peut être pris en une fois, être fractionné ou pris sous la forme d'un temps partiel. Il ne peut être imputé sur la durée du congé annuel.

La durée initiale de la période de bénéfice du droit à congé de présence parentale est celle de la nécessité de présence soutenue et de soins contraignants définie dans le certificat médical.

Au terme de cette durée initiale, ou en cas de rechute ou de récurrence de la pathologie qui affecte l'enfant, le bénéfice du droit à congé peut être prolongé ou rouvert pour une nouvelle période sur présentation d'un certificat médical le justifiant, dans la limite des trois cent dix jours et des trente-six mois susmentionnés. Le décompte de la période de trente-six mois s'effectue à partir de la date initiale d'ouverture du droit à congé.

Si la durée de bénéfice du droit au congé de présence parentale consenti à l'agent excède six mois, la pathologie et la nécessité de présence soutenue et de soins contraignants font tous les six mois l'objet d'un nouvel examen qui donne lieu à un certificat médical transmis sans délai au chef du service Administration et finances.

En cas de nouvelle pathologie affectant l'enfant, de même qu'en cas de rechute ou de récurrence de la pathologie initialement traitée, un nouveau droit à congés est ouvert à l'issue de la période de trente-six mois.

L'agent bénéficiaire du droit à congés communique par écrit au chef du service Administration et finances le calendrier mensuel de ses journées de congé de présence parentale, au plus tard quinze jours avant le début de chaque mois.

⁹⁴ Voir les [articles](#) L.632-1 et suivants du code général de la fonction publique et [l'article](#) 20 bis du décret n°86-83 du 17 janvier 1986.

Lorsqu'il souhaite prendre un ou plusieurs jours de congé de présence parentale ne correspondant pas à ce calendrier, l'agent en informe ledit chef de service au moins quarante-huit heures à l'avance.

Le chef du service Administration et finances qui a accordé le congé de présence parentale fait procéder aux enquêtes nécessaires pour s'assurer que l'activité du bénéficiaire du congé est réellement consacrée à donner des soins à son enfant. Si le contrôle révèle que le congé n'est pas utilisé à cette fin, il peut y être mis fin après que l'intéressé a été invité à présenter ses observations.

Si le titulaire du droit au congé de présence parentale renonce au bénéfice de la durée restant à courir de ce congé, il en informe le chef du service Administration et finances en respectant un préavis de quinze jours. Le droit à congé de présence parentale cesse de plein droit en cas de décès de l'enfant.

À l'issue du congé de présence parentale, ou en cas de diminution des ressources du ménage, ou en cas de décès de l'enfant, l'agent est réaffecté de plein droit dans son ancien emploi. Si celui-ci est supprimé ou transformé, l'agent est affecté dans l'emploi correspondant à sa catégorie d'emplois la plus proche de son ancien poste assorti d'une rémunération équivalente.

Article 20-III. Le congé pour élever un enfant, donner des soins à un membre de sa famille ou suivre son conjoint ou partenaire pacsé contraint de déménager pour des raisons professionnelles⁹⁵

Les agents, employés de manière continue depuis plus d'un an, ont droit, sur leur demande, à un congé non rémunéré pour :

- élever un enfant âgé de moins de douze ans ;
- donner des soins :
 - à un enfant à charge ;
 - au conjoint ou au partenaire pacsé ;
 - à un ascendant, à la suite d'un accident ou d'une maladie grave ou atteint d'un handicap nécessitant la présence d'une tierce personne ;
- suivre son conjoint ou son partenaire pacsé, contraint de déménager, lorsque celui-ci est astreint à établir sa résidence habituelle, à raison de sa profession, en un lieu éloigné du lieu d'exercice des fonctions de l'agent.

Ce congé est accordé pour une durée maximale de trois ans. Il peut être renouvelé si les conditions requises pour l'obtenir sont réunies.

Ce congé est accordé dans un délai maximal de deux mois à compter de la réception de la demande de l'agent par le chef du service Administration et finances. Toutefois, en cas d'urgence liée à l'état de santé de l'enfant à charge, du conjoint, du partenaire avec lequel l'agent est lié par un pacte civil de solidarité, ou de l'ascendant, le congé débute à la date de réception de la demande de l'agent.

Au terme de son congé, l'agent dont le contrat n'est pas arrivé à échéance, est réintégré sur son ancien emploi, dans la mesure permise par le service. À défaut, il bénéficie d'une priorité pour être réemployé sur un emploi similaire, assorti d'une rémunération équivalente.

⁹⁵ Voir [l'article 20](#) du décret n°86-83 du 17 janvier 1986.

Article 20-IV. Le congé de solidarité familiale⁹⁶

Le congé de solidarité familiale permet à un agent de rester auprès d'un proche souffrant d'une pathologie mettant en jeu le pronostic vital ou qui est en phase avancée ou terminale d'une affection grave et incurable, quelle qu'en soit la cause.

Le congé de solidarité familiale peut être accordé pour rester auprès :

- d'un ascendant ;
- d'un descendant ;
- d'un frère ou d'une sœur ;
- d'une personne partageant le même domicile que le bénéficiaire du congé ou l'ayant désigné comme sa personne de confiance⁹⁷.

Ce congé peut être accordé :

- pour une période continue maximale de trois mois, renouvelable une fois ;
- par périodes fractionnées d'au moins sept jours consécutifs, dont la durée cumulée ne peut pas être supérieure à six mois ;
- sous forme d'un temps partiel à 50 %, 60 %, 70 % ou 80 % du temps complet pour une durée maximale de trois mois, renouvelable une fois.

Aucune durée minimale n'est fixée réglementairement. L'agent choisit le mode d'organisation du congé de solidarité.

Le bénéficiaire du congé de solidarité familiale perçoit une allocation journalière d'accompagnement d'une personne en fin de vie⁹⁸. Le montant est identique quel que soit le statut de l'agent (catégorie A+, A, B ou C). L'allocation est versée dans les conditions suivantes :

Condition d'attribution du congé	Montant de l'allocation à compter en 1 ^{er} avril 2025	Durée de versement
Cessation d'activité	64,41 € par jour	21 jours maximum
Temps partiel	32,21 € par jour	42 jours maximum

À NOTER : en cas de temps partiel, le montant de l'allocation est le même, quelle que soit la quotité de travail choisie.

Le congé de solidarité familiale et l'allocation journalière d'accompagnement d'une personne en fin de vie sont accordés sur demande écrite de l'agent.

La demande doit préciser :

⁹⁶ Voir les [articles](#) L.633-1 et suivants du code général de la fonction publique et [l'article](#) 19 *ter* du décret n°86-83 du 17 janvier 1986.

⁹⁷ Une « *personne de confiance* » au sens des dispositions de [l'article](#) L. 1111-6 du code de la santé publique est une personne désignée par une autre personne majeure malade, et appelée à être consultée au cas où celle-ci serait hors d'état d'exprimer sa volonté (exemple : un parent proche, le médecin traitant, *etc.*).

⁹⁸ Voir les [articles](#) L.168-1 et suivants et [D.168-1 et suivants](#) du code de la sécurité sociale.

- le nombre de journées d'allocation demandées selon que le demandeur souhaite cesser son activité ou bénéficier d'un temps partiel ;
- le nom, prénom et numéro de sécurité sociale de la personne accompagnée ainsi que les coordonnées de l'organisme de sécurité sociale dont elle relève ;
- éventuellement, le nom des autres bénéficiaires de l'allocation d'accompagnement et la répartition des allocations journalières entre chacun des bénéficiaires. Le nombre total d'allocations journalières des différents bénéficiaires ne peut pas être supérieur au nombre de jours maximum autorisés.

La demande doit être accompagnée d'une attestation du médecin de la personne accompagnée.

Dans les 48 heures suivant la réception de la demande de l'agent, le MNE informe l'organisme de sécurité sociale dont relève la personne accompagnée afin qu'il donne son accord pour l'attribution d'allocations d'accompagnement.

En l'absence de réponse de l'organisme de sécurité sociale pendant plus de sept jours à partir de la date de réception de la demande du MNE, les allocations journalières sont considérées comme accordées.

Les allocations journalières sont versées à la fin du mois pendant lequel intervient l'accord de l'organisme de sécurité sociale de la personne accompagnée.

Si la personne accompagnée décède avant la fin du délai de réponse de sept jours, l'allocation est versée pour les jours compris entre la date de réception de la demande de l'agent et le lendemain du décès.

La durée de ce congé est prise en compte pour la détermination des avantages liés à l'ancienneté. Elle vaut service effectif.

Elle ne peut être imputée sur la durée des congés annuels.

Le congé d'accompagnement d'une personne en fin de vie prend fin soit à l'expiration de la période de trois mois, soit dans les trois jours qui suivent le décès de la personne accompagnée, soit à une date antérieure. Dans ce dernier cas, l'agent informe le chef du service Administration et finances de la date de son retour avec un préavis de trois jours francs.

L'agent public est réintégré dans son emploi.

Article 20-V. Le congé pour raisons familiales⁹⁹

Dans la mesure où les nécessités du service le permettent, l'agent peut solliciter pour raisons de famille l'octroi d'un congé sans rémunération dans la limite de quinze jours par an.

⁹⁹ Voir [l'article 21](#) du décret n°86-83 du 17 janvier 1986.

Article 20-VI. Le congé pour se rendre dans les DOM, COM, Nouvelle-Calédonie ou à l'étranger en vue de l'adoption d'un ou de plusieurs enfants¹⁰⁰

L'agent a droit sur sa demande à un congé sans rémunération pour se rendre dans les départements d'outre-mer, les collectivités d'outre-mer, la Nouvelle-Calédonie, ou à l'étranger en vue de l'adoption d'un ou plusieurs enfants, s'il est titulaire de l'agrément mentionné aux articles [L. 225-2](#) et [L. 225-17](#) du code de l'action sociale et des familles.

Le congé ne peut excéder six semaines par agrément.

La demande de congé indiquant la date de début et la durée envisagée du congé doit être formulée, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, au moins deux semaines avant le départ.

L'agent qui interrompt ce congé a le droit de reprendre ses fonctions avant la date prévue.

Article 20-VII. Le congé pour convenances personnelles¹⁰¹

L'agent employé pour une durée indéterminée peut solliciter, dans la mesure compatible avec l'intérêt du service, un congé sans rémunération pour convenances personnelles, à condition de ne pas avoir bénéficié d'un congé d'une durée d'au moins six mois dans les six ans qui précèdent sa demande de congé :

- pour création d'entreprise ;
- ou d'un congé pour formation professionnelle.

Ce congé est accordé pour une durée maximale de cinq ans renouvelable, dans la limite d'une durée totale de dix années pour l'ensemble des contrats de droit public conclus.

La demande initiale doit être formulée au moins deux mois à l'avance, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception.

Article 20-VIII. Le congé de proche aidant¹⁰²

Le congé non rémunéré de proche aidant est d'une durée de trois mois renouvelable (pour un total d'un an au maximum). Ce congé peut être fractionné ou pris sous la forme d'un temps partiel. Les proches concernés sont les personnes dont la liste figure à [l'article](#) L.3142-16 à L3142-25-1 du code du travail.

Article 21. Les congés liés à la carrière de l'agent

Article 21-I. Le congé de formation professionnelle

Voir l'article 10-IV du présent règlement.

¹⁰⁰ Voir [l'article](#) 19 bis du décret n°86-83 du 17 janvier 1986.

¹⁰¹ Voir [l'article](#) 22 du décret n°86-83 du 17 janvier 1986.

¹⁰² Voir les [articles](#) L.634-1 et suivants du code général de la fonction publique et [l'article](#) 20 ter du décret n°86-83 du 17 janvier 1986.

Article 21-II. Le congé de mobilité

Voir l'article 12 du présent règlement.

Article 22. Les autorisations spéciales d'absence

À l'occasion de certains événements, les agents peuvent être autorisés à s'absenter du service sur présentation d'un justificatif de l'évènement.

Ces autorisations spéciales d'absence sont distinctes des congés annuels.

Selon les cas, elles sont accordées de plein droit ou sous réserve des nécessités de service et sont rémunérées ou non.

Conformément à une jurisprudence constante du Conseil d'État¹⁰³, le chef de service détient à l'égard de tous les agents placés sous son autorité, le pouvoir d'apprécier si l'octroi d'une autorisation d'absence est ou non compatible avec les nécessités de fonctionnement normal du service dont il a la charge.

Lorsque l'évènement survient durant une période où l'agent est absent du service, notamment pour congés annuels ou congés de maladie, aucune autorisation d'absence ne peut lui être accordée et aucune récupération n'est possible.

Article 22-I. Les autorisations spéciales d'absence liées à des événements familiaux ou personnels

- L'autorisation spéciale d'absence pour un mariage, un PACS ou un décès¹⁰⁴

Des autorisations spéciales d'absence rémunérées sont accordées aux agents à l'occasion de certains événements familiaux, sur présentation d'un justificatif de l'évènement et sous réserve des nécessités de service :

- Mariage ou PACS de l'agent : **cinq jours ouvrables** par évènement (à prendre dans un **délai maximum de trente jours calendaires** à compter de la date effective de l'évènement) ;
- Décès ou maladie grave du conjoint, des père et mère de l'agent : **trois jours ouvrables**.

Des délais de route, n'excédant pas quarante-huit heures, peuvent être accordés par le chef de service de l'agent intéressé.

- L'autorisation spéciale d'absence pour le décès d'un enfant¹⁰⁵.

Les agents bénéficient, de droit, d'une autorisation spéciale d'absence de douze jours ouvrables pour le décès d'un enfant. Cette durée est portée à quatorze jours ouvrables lorsque l'enfant est âgé de moins de vingt-cinq ans, et quel que soit son âge si l'enfant décédé était lui-même parent, ou en cas de décès d'une personne âgée de moins de vingt-cinq ans dont l'agent public a la charge effective et permanente.

¹⁰³ Voir [l'arrêt « Henny »](#) du 12 février 1997, n° 125893.

¹⁰⁴ Voir les [articles L.622-1](#) et suivants du code général de la fonction publique.

¹⁰⁵ Voir l'[article L622-2](#) du code général de la fonction publique

- L'autorisation spéciale d'absence pour la garde d'un enfant malade¹⁰⁶

Les agents bénéficient d'autorisations d'absence rémunérées pour soigner un enfant malade ou pour en assurer momentanément la garde (enfant de moins de seize ans ou enfant handicapé quel que soit son âge) dans les limites annuelles suivantes :

- nombre de jours hebdomadaires de travail plus un jour, soit **six jours** pour un agent travaillant à taux plein ;
- pour les agents à temps partiel, le nombre de jours est calculé au *pro rata* de celui qui correspondrait au travail à temps plein.

Ce nombre de six jours est doublé dans les trois cas suivants :

- le conjoint de l'agent, de par son emploi, ne bénéficie d'aucune autorisation d'absence rémunérée pour soigner son enfant ou pour en assurer momentanément la garde (par une attestation de l'employeur du conjoint) ;
- le conjoint de l'agent est à la recherche d'un emploi (situation devant être attestée par la remise d'une copie du certificat d'inscription au Pôle emploi) ;
- l'agent assume seul la charge de l'enfant.

Si l'agent apporte la preuve que son conjoint bénéficie d'autorisations d'absence rémunérées dont la durée est inférieure à celle dont il bénéficie lui-même, il pourra solliciter l'octroi d'autorisations d'absence d'une durée maximum égale à la différence entre deux fois ses obligations hebdomadaires de service plus deux jours, et la durée maximum d'autorisations d'absence de son conjoint.

⇒ $2 \times 5 \text{ jours} = 10 \text{ jours} + 2 \text{ jours supplémentaires} = 12 \text{ jours}$ - la durée maximum d'autorisations d'absence du conjoint

Si les deux conjoints sont agents publics de l'État, ils se répartissent à leur convenance les jours auxquels ils ont droit globalement.

En fin d'année, en cas de dépassement du nombre de jours maximum autorisé pour une année civile, une imputation est opérée sur les droits à congés annuels de l'année en cours ou de l'année suivante.

À NOTER :

Le nombre de jours est accordé par famille quel que soit le nombre d'enfants et sous réserve des nécessités de service.

L'agent bénéficiaire d'une autorisation d'absence doit établir l'exactitude matérielle des motifs invoqués par la production d'un certificat médical ou de toute pièce justifiant la présence d'un des parents auprès de l'enfant.

¹⁰⁶ Voir la [circulaire](#) n°1475 du 20 juillet 1982 relative aux autorisations d'absence pouvant être accordées au personnel de l'administration pour soigner un enfant malade ou pour en assurer momentanément la garde

- L'autorisation spéciale d'absence en cas de déménagement de l'agent¹⁰⁷

Les agents peuvent bénéficier d'une autorisation spéciale d'absence de **deux jours** maximum lorsqu'ils déménagent.

Cette autorisation spéciale d'absence — accordée de droit sur présentation d'un justificatif — **n'est pas** rémunérée.

- L'autorisation spéciale d'absence pour fêtes religieuses¹⁰⁸

Les agents peuvent bénéficier d'autorisations spéciales d'absence pour participer à des fêtes religieuses correspondant à leur confession dans la mesure où cette absence est compatible avec le fonctionnement normal du service.

Ces autorisations spéciales d'absence ne visent qu'à faciliter la pratique de leur culte aux agents n'appartenant pas à des communautés dont les fêtes sont inscrites au calendrier des fêtes légales.

Dans cette mesure, les autorisations d'absence qui seraient accordées à ce titre ne sont jamais de droit et ne sont pas rémunérées.

Article 22-II. Les autorisations spéciales d'absence pendant la grossesse et l'allaitement¹⁰⁹

- Les examens médicaux obligatoires

Les agents féminins enceintes, ayant accouché, ou allaitant au travail bénéficient d'une autorisation d'absence de droit pour se rendre aux examens médicaux obligatoires antérieurs ou postérieurs à l'accouchement, prévus par [l'article](#) L. 2122-1 du code de la santé publique dans le cadre de la surveillance médicale de la grossesse et des suites de l'accouchement.

Le conjoint salarié de la femme enceinte ou de la personne bénéficiant d'une assistance médicale à la procréation ou la personne salariée liée à elle par un pacte civil de solidarité ou vivant maritalement avec elle bénéficie également d'une autorisation d'absence pour se rendre à trois des examens médicaux obligatoires ou des actes médicaux nécessaires pour chaque protocole du parcours d'assistance médicale au maximum¹¹⁰.

- L'aménagement des horaires de travail pour les femmes enceintes

Sur demande de l'intéressée et après avis du médecin traitant, le supérieur hiérarchique accorde à tout agent féminin des facilités dans la répartition des horaires de travail.

Ces facilités sont accordées, à partir du début du troisième mois de grossesse, **dans la limite maximale d'une heure par jour**. Ces heures ne donnent lieu à aucune récupération.

¹⁰⁷ Cette autorisation n'est prévue par aucun texte ; il s'agit d'un usage.

¹⁰⁸ Voir la [circulaire](#) du 10 février 2012 relative aux autorisations d'absence pouvant être accordées à l'occasion des principales fêtes religieuses des différentes confessions ; elle liste les fêtes pour lesquelles des autorisations d'absence peuvent être accordées par les chefs de service.

¹⁰⁹ Voir la décision MNE n° 29 du 1^{er} juin 2011.

¹¹⁰ [Article L. 1225-16 du code du travail](#) rendu applicable aux agents publics par [l'article](#) L.622-1 du CGFP.

- Les séances préparatoires à l'accouchement par la méthode psychoprophylactique

L'accouchement par la méthode psychoprophylactique dite « *accouchement sans douleur* » nécessite plusieurs séances de préparation s'échelonnant sur les derniers mois de grossesse.

Lorsque ces séances ne peuvent avoir lieu en dehors des heures de service, des autorisations d'absence peuvent être accordées par les chefs de service, sur avis du médecin traitant, au vu des pièces justificatives.

- L'allaitement

Il n'est pas possible, en l'absence de dispositions particulières, d'accorder d'autorisations spéciales aux mères allaitant leurs enfants, tant en raison de la durée de la période d'allaitement que de la fréquence des absences nécessaires.

Toutefois, des facilités de service peuvent être accordées aux mères en raison de la proximité du lieu où se trouve l'enfant (crèche ou domicile voisin, etc.).

Article 22-III. Les autorisations spéciales d'absence au titre de la formation professionnelle

Outre le congé de formation professionnelle, des autorisations spéciales d'absence peuvent être octroyées pour faire bénéficier les agents intéressés d'actions de formation¹¹¹. Elles sont accordées de droit mais ne sont pas rémunérées.

Article 22-IV. Les autorisations d'absence liées à des motifs civiques

- Au titre de l'exercice de missions sapeur-pompier volontaire

Les autorisations d'absence des sapeurs-pompiers volontaires sont rémunérées et encadrées par la loi¹¹².

Sont prévues deux grandes catégories d'absences :

- ***Les autorisations pour périodes de formation***

- formation initiale : trente jours au moins répartis au cours des trois premières années de l'engagement, dont au moins dix jours la première année ;
- formation de perfectionnement : 5 jours au moins par an.

Les autorisations d'absence ne peuvent être refusées que lorsque les nécessités du fonctionnement du service public s'y opposent. Les refus sont motivés, notifiés à l'agent intéressé et transmis au Service Départemental d'Incendie et de Secours (SDIS).

¹¹¹ Voir l'article 10-IV du présent règlement.

¹¹² Voir la [loi](#) n°96-370 du 3 mai 1996, les [articles](#) L.723-3 et suivants du code de la sécurité intérieure, ainsi que la [circulaire](#) NOR/PRMX9903519C du 19 avril 1999.

Compte tenu de l'importance et de la fréquence de ces absences, les directeurs des services départementaux d'incendie et de secours sont tenus d'informer le MNE au moins deux mois à l'avance des dates et de la durée des actions envisagées.

○ ***La disponibilité opérationnelle***

L'autorisation d'absence pour disponibilité opérationnelle ne peut être refusée par le MNE que lorsque les nécessités du fonctionnement du service public s'y opposent. Les refus sont motivés, notifiés à l'agent intéressé et transmis au SDIS.

Une convention entre le MNE et le SDIS est conclue pour encadrer les modalités de délivrance des autorisations d'absence.

▪ Au titre du don du sang

Les agents du MNE sont admis à s'absenter pendant les heures de service, pour effectuer des dons du sang, de plasma ou de plaquette.

L'autorisation spéciale d'absence, sous réserve des nécessités de service, est octroyée quatre fois par an maximum.

Sous peine d'être assimilée à une rémunération déguisée du don — ce qui est strictement prohibé par [l'article D.1221-3](#) du code de la santé publique — l'autorisation d'absence ne peut être accordée que pour la stricte durée du déplacement aller et retour entre les locaux du MNE et le lieu de don du sang ; ainsi qu'à l'entretien et aux examens médicaux, aux opérations de prélèvement et à la période de repos et de collation jugée médicalement nécessaire.

Le temps d'absence est ainsi accordé de la manière suivante :

- Deux heures pour un don classique (trajet compris) ;
- Deux heures et demie pour un don de plasma (trajet compris) ;
- Trois heures pour un don de plaquettes (trajet compris).

Les modalités de demande de l'autorisation d'absence sont présentées dans la décision MNE n°132 du 2 avril 2025 mise en ligne sur Intermède.

▪ La participation à un jury d'assises

L'agent devant participer à une session d'assises en tant que juré bénéficie d'une autorisation spéciale d'absence de droit pour la durée de la session.

Sa rémunération est maintenue pendant la durée de la session.

L'indemnité de session, prévue aux [articles R-139](#) et [R-140](#) du code de procédure pénale, est déduite de la rémunération.

- Au titre des activités de réserve¹¹³

L'agent qui accomplit une période d'instruction obligatoire est mis en congé rémunéré pour la durée de cette période.

L'agent qui accomplit :

- soit une période d'activité dans la réserve opérationnelle sur son temps de travail pour une durée inférieure ou égale à trente jours cumulés par année civile ;
 - soit une période d'activité dans la réserve de sécurité civile d'une durée inférieure ou égale à quinze jours cumulés par année civile ;
- ⇒ Est mis en congé rémunéré pour la durée de la période considérée et en congé sans rémunération pour la période excédant ces durées.

L'agent qui accomplit sur son temps de travail une période d'activité ou de formation dans la réserve sanitaire mentionnée à [l'article](#) L. 3132-1 du code de la santé publique est placé en congé avec rémunération pendant toute la durée de la période considérée. Les dispositions des chapitres II à V du titre III du livre I^{er} de la troisième partie du code de la santé publique lui sont applicables durant cette période.

Les périodes d'activité dans ces réserves sont prises en compte pour la détermination des avantages liés à l'ancienneté et des droits à congés annuels.

Article 22-V. Les autorisations d'absence liées à des mandats électifs

- Les autorisations spéciales d'absence accordées pour la candidature à un mandat politique¹¹⁴

Les agents candidats à un mandat politique peuvent bénéficier d'autorisations d'absence pour participer aux campagnes électorales.

Ces autorisations d'absence sont fixées à :

- vingt jours, pour les candidats à l'Assemblée nationale ou au Sénat ;
- dix jours, pour les candidats au Parlement européen, au conseil municipal, au conseil départemental, à l'Assemblée de Corse, au conseil de la métropole de Lyon.

Ces absences doivent faire l'objet d'une récupération ; celle-ci peut s'effectuer de deux manières :

- soit, si l'agent le souhaite, elles sont déduites de ses congés annuels et ARTT, dans la limite des droits acquis à la date du premier tour de scrutin ;
- soit, en accord avec le service Administration et finances, elles sont récupérées par un aménagement du temps de travail.

Si elles ne peuvent être, ni déduites des congés annuels et ARTT, ni récupérées, elles ne sont pas rémunérées.

¹¹³ Voir [l'article](#) 26 du décret n°86-83 du 17 janvier 1986.

¹¹⁴ Les règles sont fixées aux [articles](#) L. 3142-79 et suivants du code du travail, applicables aux fonctionnaires et agents contractuels en vertu de [l'article](#) L.3142-87 de ce même code ; voir également la [circulaire](#) du 18 janvier 2005 relative à la situation des fonctionnaires et agents civils de l'État candidats à une fonction publique élective.

L'agent souhaitant bénéficier d'une autorisation d'absence doit en faire la demande au moins vingt-quatre heures à l'avance.

Ces autorisations d'absence sont accordées par journées entières ou demi-journées.

À NOTER :

Au-delà des vingt ou des dix jours prévus ci-dessus, les agents candidats aux élections peuvent demander, le cas échéant, à être placés en disponibilité pour convenances personnelles ou en congé non rémunéré. Ils seront réintégré automatiquement dans leur poste à l'expiration de leur disponibilité ou congé.

- Les autorisations spéciales d'absence accordées pour l'exercice de mandats politiques locaux¹¹⁵

Les agents de mandats politiques locaux bénéficient d'autorisations d'absence de droit pour se rendre et participer¹¹⁶ :

- aux séances plénières des conseils municipaux, généraux ou régionaux ;
- aux réunions de commissions, instituées par délibérations des conseils municipaux, généraux ou régionaux, et dont ils sont membres ;
- aux réunions des assemblées délibérantes et des bureaux des organismes où ils ont été désignés pour représenter leur collectivité.

Ces autorisations d'absence ne sont pas rémunérées.

En complément de ces autorisations d'absence, les agents élus bénéficient aussi de droit d'un crédit d'heures d'autorisations d'absence, forfaitaire et trimestriel, destiné à leur permettre de disposer du temps nécessaire à l'administration de la collectivité ou de l'organisme auprès duquel ils la représentent et à la préparation des réunions des instances où ils siègent.

Le nombre d'heures accordées dépend du mandat électif ; les heures non utilisées pendant un trimestre ne sont pas reportables. Ce temps d'absence n'est pas rémunéré.

Pour les communes, ce crédit d'heures est égal à¹¹⁷ :

- 1° A cent quarante heures par trimestre pour les maires des communes d'au moins 10 000 habitants et les adjoints au maire des communes d'au moins 30 000 habitants ;
- 2° A cent vingt-deux heures trente par trimestre pour les maires des communes de moins de 10 000 habitants et les adjoints au maire des communes de 10 000 à 29 999 habitants ;
- 3° A soixante-dix heures par trimestre pour les conseillers municipaux des communes d'au moins 100 000 habitants et les adjoints au maire des communes de moins de 10 000 habitants ;
- 4° A trente-cinq heures par trimestre pour les conseillers municipaux des communes de 30 000 à 99 999 habitants, à vingt et une heures par trimestre pour les conseillers municipaux des

¹¹⁵ Voir [l'article](#) 25 du décret n°86-83 du 17 janvier 1986.

¹¹⁶ Voir les articles [L.2123-1](#), [L.3123-1](#) et [L.4135-1](#) du code général des collectivités territoriales.

¹¹⁷ Voir [l'article](#) R.2123-5 du code général des collectivités territoriales.

communes de 10 000 à 29 999 habitants et à dix heures trente par trimestre pour les conseillers municipaux des communes de 3 500 à 9 999 habitants ;
5° A dix heures trente par trimestre pour les conseillers municipaux des communes de moins de 3 500 habitants.

À noter qu'il existe des règles spécifiques¹¹⁸ pour les établissements publics de coopération intercommunale (EPCI) :

- lorsqu'ils n'exercent pas de mandat municipal, les présidents, vice-présidents et membres des syndicats de communes et des syndicats mixtes sont assimilés respectivement aux maires, adjoint et conseillers municipaux de la commune la plus peuplée de l'EPCI.
- les présidents, vice-présidents et membres des autres EPCI (communauté de Communes, communauté urbaine, communauté d'agglomération) sont assimilés respectivement aux maires, adjoint et conseillers municipaux d'une commune dont la population serait égale à celle de l'ensemble des communes membres de l'EPCI.

Lorsqu'un adjoint ou un conseiller supplée le maire en cas d'absence, de suspension, de révocation ou de tout autre empêchement de ce dernier, il bénéficie, pendant la durée de la suppléance, du crédit d'heures concerné.

Les conseillers municipaux qui bénéficient d'une délégation de fonction du maire ont droit au crédit d'heures prévu pour les adjoints.

Pour les conseils départementaux, ce crédit d'heures est égal à¹¹⁹ :

- 140 heures / Trimestre pour les présidents et vice-présidents des conseils départementaux ;
- 105 heures / Trimestre pour les conseillers départementaux.

Pour les conseils régionaux, ce crédit d'heures est égal à¹²⁰ :

- 140 heures / Trimestre pour les présidents et vice-présidents des conseils départementaux ;
- 105 heures / Trimestre pour les conseillers départementaux.

Ce temps d'absence ne peut toutefois pas être rémunéré et ne doit pas dépasser la moitié de la durée légale de travail, après décompte des semaines de congés payés et les jours fériés

Le temps d'absence est cependant pris en compte pour la détermination de la durée des congés, de l'ancienneté et pour les prestations sociales. Lorsque l'agent est employé à temps partiel, le crédit d'heures est alors proratisé.

¹¹⁸ Voir [l'article R.5211-3](#) du code général des collectivités territoriales.

¹¹⁹ Voir [l'article R.3123-4](#) du code général des collectivités territoriales.

¹²⁰ Voir [l'article R.4135-4](#) du code général des collectivités territoriales.

Article 22-VI. Les autorisations spéciales d'absence liées à des motifs syndicaux

▪ Les représentants mandatés de syndicats

Le congé pour formation syndicale¹²¹ ne peut être accordé que pour effectuer un stage ou suivre une session dans l'un des centres ou instituts qui figurent sur une liste arrêtée tous les trois ans par le ministre chargé de la fonction publique¹²².

L'effectif des agents qui sont susceptibles de bénéficier du congé au cours d'une même année ne peut excéder 5 % de l'effectif global du MNE.

La demande de congé doit être faite par écrit au chef de service au moins un mois à l'avance. À défaut de réponse expresse au plus tard le quinzième jour qui précède le début du stage ou de la session, le congé est réputé accordé.

Le bénéfice du congé ne peut être refusé que si les nécessités du fonctionnement du service s'y opposent.

▪ La participation à la commission consultative paritaire (CCP) du MNE

Conformément aux dispositions du règlement intérieur de la commission consultative paritaire du MNE — adopté par la décision MNE n°41 du 16 janvier 2013 — les agents appelés à siéger, en qualité de représentants du personnel, aux séances de la commission consultative paritaire du MNE bénéficient d'une autorisation spéciale d'absence de droit pour participer à ces séances.

L'autorisation est accordée à chaque convocation de la commission aux représentants titulaires et aux représentants suppléants du personnel, ainsi qu'aux experts convoqués par le président de la commission.

La durée de l'autorisation spéciale d'absence comprend :

- d'une part, avant chaque réunion de la commission, un temps destiné à sa préparation, dont la durée est égale à une demi-journée ;
- d'autre part, après chaque réunion de la commission, un temps destiné au compte-rendu des travaux de la commission, dont la durée est identique à celle indiquée à l'alinéa précédent.
- Les demandes d'autorisation d'absence se font via le logiciel de gestion des absences.

Les modalités de demande de l'autorisation d'absence sont présentées à l'article 14 du règlement intérieur de la CCP.

¹²¹ Voir [l'article](#) 11 du décret n°86-83 du 17 janvier 1986.

¹²² Voir [l'arrêté](#) du 28 décembre 1998 fixant la liste des centres et instituts dont les stages ou sessions ouvrent droit pour l'année 1999, en faveur des agents des établissements mentionnés à l'article 2 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986, au congé pour formation syndicale, modifié pour la dernière fois par un [arrêté](#) du 2 janvier 2025 ; voir également le [décret](#) n°84-474 du 15 juin 1984 relatif à l'attribution aux agents de l'État du congé pour la formation syndicale

❖ CHAPITRE 4 : LA MALADIE, L'INVALIDITÉ, L'ACCIDENT DE TRAVAIL

Article 23. La maladie et l'accident de travail

Les agents du MNE, contractuels de l'État, dépendent du régime général de la Sécurité sociale¹²³ et perçoivent à ce titre, en cas d'arrêt de travail pour maladie, les indemnités journalières de l'assurance maladie¹²⁴.

Toutefois, leur statut d'agent de droit public leur assure, dans une durée limitée (voir ci-dessous), le maintien de leur traitement plein ou d'une fraction de leur traitement.

Lorsqu'ils bénéficient d'un tel maintien, les indemnités journalières versées par la Sécurité sociale sont perçues directement par le MNE.

Les agents du MNE fonctionnaires dépendent de régimes spéciaux de la Sécurité sociale et ne perçoivent pas d'indemnités journalières de l'assurance maladie.

Pour les agents publics (contractuels ou fonctionnaires), un seul jour de carence est non rémunéré. Le salaire de l'agent public est porté à 90% de son traitement pendant les trois premiers mois puis à 50 % de son traitement pendant les 9 mois suivants. L'Etat, étant son propre assureur, prend en charge la rémunération de l'agent pendant la durée de la prise en charge¹²⁵.

Article 23-I. Les congés de maladie ordinaire

En cas de maladie attestée par un arrêt de travail, l'agent a droit à des congés de maladie, dits « *congés de maladie ordinaire* », que la maladie soit d'origine professionnelle ou non professionnelle ou qu'il s'agisse d'un accident de travail.

Pour obtenir un congé de maladie ordinaire ou son renouvellement, l'agent doit adresser dans les deux jours suivant la date d'interruption du travail¹²⁶ :

- les volets n°1 et 2 de son avis d'arrêt de travail à sa caisse primaire d'assurance maladie (CPAM) ;
- le volet n°3 au service Administration et finances.

- Dans le cas d'une maladie non professionnelle

- **La durée du congé :**

La durée du congé de maladie s'apprécie sur une période de douze mois consécutifs glissants (ou de trois cents jours en cas de services discontinus). Cette période de référence est mobile et s'apprécie de date à date ; tous les jours calendaires sont pris en compte.

¹²³ Voir [l'article 2](#) du décret n°86-83 du 17 janvier 1986.

¹²⁴ Voir [l'article 321-1](#) du code de la sécurité sociale.

¹²⁵ Voir [l'article 12](#) du décret n°86-83 du 17 janvier 1986.

¹²⁶ Sous peine de réduction de moitié de ses indemnités journalières en application des articles [L.321-2](#), [R.321-2](#) et [D.323-2](#) du code de la sécurité sociale et de [l'article 2](#) du décret n°86-83 du 17 janvier 1986 relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels de l'État.

- **L'ancienneté requise pour le maintien du plein traitement ou de la fraction de traitement maintenu¹²⁷ :**

L'agent contractuel en activité bénéficie, après quatre mois de services, de congés de maladie sur présentation d'un certificat médical.

La durée de ces congés peut s'étendre pendant une période de douze mois consécutifs si son utilisation est continue ou au cours d'une période comprenant trois cents jours de services effectifs si son utilisation est discontinuée.

L'agent contractuel en congé de maladie perçoit :

1° Au cours des trois premiers mois 90 % de son traitement ;

2° Au cours des neuf mois suivants, 50% de son traitement.

L'agent qui ne justifie pas de l'ancienneté suffisante pour bénéficier d'un congé de maladie rémunéré à plein traitement ou à une fraction de traitement, est :

- soit placé en congé sans traitement pour une durée maximale d'un an si l'incapacité d'exercer ses fonctions est temporaire ;
- soit licencié si l'incapacité de travail est permanente.

Lorsqu'il est placé en congé sans traitement, l'agent perçoit les indemnités journalières de la Sécurité sociale, s'il remplit les conditions ci-dessous.

- **Le versement des indemnités journalières :**

L'agent peut percevoir, sous certaines conditions, des indemnités journalières (IJ) de la Sécurité sociale, destinées à compenser partiellement la perte de salaire.

- **Les conditions d'attribution**

Pour avoir droit aux indemnités journalières, l'agent doit remplir des conditions liées :

- soit au nombre d'heures travaillées ;
- soit au montant des cotisations salariales maladie.

Les conditions varient selon que l'arrêt de travail est inférieur ou supérieur à six mois.

Pour un arrêt de travail ne dépassant pas six mois, il faut :

- avoir travaillé au moins 150 heures (ou 200 heures si la date d'interruption de travail est antérieure au 1^{er} février 2015) au cours des 3 mois civils ou des 90 jours précédant l'arrêt ;
- ou avoir perçu un salaire au moins égal à 1.015 fois le montant du SMIC horaire au cours des six mois civils précédant l'arrêt.

¹²⁷ Voir [l'article 12](#) du décret n°86-83 du 17 janvier 1986, modifié par le [Décret n°2025-197 du 27 février 2025 – art.2](#).

Au-delà du sixième mois d'arrêt de travail, il faut :

- à la date d'interruption de travail, justifier de douze mois d'immatriculation en tant qu'assuré social auprès de l'Assurance maladie ;
 - et avoir travaillé au moins 600 heures au cours des 12 mois civils ou des 365 jours précédant la date d'interruption de travail ;
- ou avoir perçu un salaire au moins égal à 2.030 fois le montant du SMIC horaire pendant les douze mois civils (ou les trois-cents-soixante-cinq jours) précédant l'arrêt, dont au moins 1.015 fois le montant du SMIC horaire au cours des six premiers mois.

Les trois premiers jours d'arrêt de travail ne sont pas indemnisés par la Sécurité sociale.

Un jour de carence non indemnisé s'applique à chaque arrêt de travail, sauf dans les cas suivants :

1° Lorsque la maladie provient de l'une des causes exceptionnelles prévues à [l'article](#) L.27 du code des pensions civiles et militaires de retraite, à savoir le cas de l'agent « (...) *qui se trouve dans l'incapacité permanente de continuer ses fonctions en raison d'infirmités résultant de blessures ou de maladie contractées ou aggravées soit en service, soit en accomplissant un acte de dévouement dans un intérêt public, soit en exposant ses jours pour sauver la vie d'une ou plusieurs personnes (...)* » ;

2° Au deuxième congé de maladie, lorsque la reprise du travail entre deux congés de maladie accordés au titre de la même cause n'a pas excédé 48 heures ;

3° Au congé pour invalidité temporaire imputable au service, au congé du blessé prévu à l'article L. 4138-3-1 du code de la défense, aux congés pour accident de service ou accident du travail et maladie professionnelle, au congé de longue maladie, au congé de longue durée et au congé de grave maladie ;

4° Aux congés de maladie accordés postérieurement à un premier congé de maladie au titre d'une même affection de longue durée, au sens de [l'article](#) L. 324-1 du code de la sécurité sociale, pour une période de trois ans à compter de ce premier congé de maladie.

Le jour de carence est déduit des périodes de plein ou de demi-traitement.

- **Le montant**

L'indemnité journalière est égale à 50 % du salaire journalier de base (puis 2/3 si le salarié a trois enfants à charge minimum, et à partir du 31^{ème} jour d'arrêt).

Le salaire journalier de base est égal à 1/91,25^{ème} du total des trois dernières salaires¹²⁸.

Lorsque les salaires bruts mensuels dépassent le plafond mensuel de la Sécurité sociale, ils ne sont pris en compte que dans la limite de ce plafond.

Par conséquent, l'indemnité journalière versée ne peut dépasser 41,47 euros, montant en vigueur au 1^{er} avril 2025.

¹²⁸ Voir [l'article](#) R.323-4 du code de la sécurité sociale.

Lorsque l'arrêt de travail est supérieur à trois mois, l'indemnité journalière peut être revalorisée.

À NOTER :

Les IJ de maladie sont imposables sur le revenu, sauf lorsqu'elles sont en lien avec une affection de longue durée (diabète, cancer, etc.).

Les indemnités journalières peuvent se cumuler notamment avec :

- la pension d'invalidité, lorsque le taux d'invalidité de la personne est compatible avec une reprise d'activité professionnelle ;
- les indemnités de congés payés ;
- le salaire s'il est maintenu, en tout ou partie, pendant l'arrêt de travail.

Mais le cumul est impossible avec :

- l'allocation d'aide au retour à l'emploi (ARE)¹²⁹ ;
- les indemnités journalières de maternité ;
- les indemnités journalières d'accident du travail et de maladie professionnelle.

- **La fin du congé**

À l'issue d'un congé de maladie rémunéré par l'administration, l'agent apte à reprendre ses fonctions est réaffecté sur son emploi antérieur (à défaut, sur un emploi similaire assorti d'une rémunération équivalente).

S'il est temporairement inapte, il est placé en congé de maladie sans traitement pour une durée maximale d'un an. Cette durée peut être prolongée de 6 mois s'il résulte d'un avis médical qu'il est susceptible de reprendre ses fonctions à l'issue de cette période complémentaire. S'il est apte à reprendre ses fonctions à l'issue de ce congé non rémunéré, il est réaffecté sur son emploi antérieur ou sur un emploi similaire assorti d'une rémunération équivalente.

S'il est définitivement inapte à reprendre ses fonctions à l'issue d'un congé de maladie rémunéré ou non rémunéré, il est reclassé dans un autre emploi ou licencié.

- Dans le cas d'une maladie professionnelle ou d'un accident de travail¹³⁰

Les définitions de maladie professionnelle et d'accident de travail :

⇒ Est reconnue comme **maladie professionnelle** :

- l'une des maladies figurant aux tableaux des maladies professionnelles annexés au code de la Sécurité sociale¹³¹ et contractée dans les conditions précisées à ces tableaux (délai entre la fin de l'exposition au risque et la première constatation médicale de la maladie, la durée minimale pendant laquelle le salarié a été exposé au risque, l'accomplissement de travaux susceptibles de provoquer la maladie, etc.) ;

¹²⁹ Voir le chapitre 6 du présent règlement.

¹³⁰ Voir les [articles](#) L.822-1 et suivants du code général de la fonction publique.

¹³¹ Ces tableaux sont créés et modifiés par décret au fur et à mesure de l'évolution des techniques et des progrès des connaissances médicales.

- ou l'une des maladies figurant aux tableaux des maladies professionnelles qui n'a pas été contractée dans les conditions précisées à ces tableaux mais pour laquelle il est établi qu'elle est directement causée par le travail habituel de la victime ;
- ou une maladie ne figurant pas aux tableaux des maladies professionnelles mais pour laquelle il est établi qu'elle est essentiellement et directement causée par le travail et qui a entraîné une incapacité permanente du salarié d'au moins 25 % ou son décès.

Dans les deux derniers cas, la Sécurité sociale reconnaît l'origine professionnelle de la maladie après avis motivé du comité régional de reconnaissance des maladies professionnelles. L'avis du comité favorable ou défavorable à la reconnaissance du caractère professionnel de la maladie s'impose à la CPAM.

⇒ Est considéré comme **accident du travail**, quelle qu'en soit la cause, l'accident qui survient à un salarié du fait ou à l'occasion de son travail.

De manière générale, sauf preuve contraire de l'employeur ou de la caisse primaire d'assurance maladie (CPAM), est considéré comme accident de travail, tout accident qui survient durant le temps et sur le lieu de travail ou durant les périodes où le salarié se trouve sous l'autorité de son employeur.

Sauf circonstances particulières, sont ainsi considérés comme faisant partie du temps de travail :

- les périodes de travail ;
- le temps consacré aux repas ;
- les temps de pause.

Le **lieu de travail** comprend tous les lieux placés sous l'autorité du MNE (soit une partie du 17^{ème} étage de la Paroi Sud de la Grande Arche de La Défense), mais aussi les dépendances de l'immeuble.

Lorsque l'accident est survenu hors du temps du travail, c'est à la victime d'établir le lien entre le fait accidentel et la lésion subie car il y a absence de présomption d'imputabilité.

À NOTER :

Afin d'éviter de faire peser un risque sur l'agent en situation de télétravail, le MNE reconnaît toutefois une présomption d'accident du travail pour le télétravailleur, lorsque l'accident survient à son domicile dans le cadre de la réalisation de ses missions et dans le cadre de la plage horaire de travail.

Est également considéré comme accident du travail, l'**accident de trajet** qui survient à un salarié pendant le trajet entre :

- sa résidence et son lieu de travail (trajets aller-retour) ;
- ou son lieu de travail et le lieu où il prend habituellement ses repas.

La résidence peut être :

- la résidence principale du salarié ;
- ou une résidence secondaire stable, c'est-à-dire faisant l'objet de séjours fréquents et réguliers ;
- ou tout autre lieu où le salarié se rend de façon habituelle pour des motifs familiaux.

La notion de lieu habituel des repas n'impose pas une fréquentation strictement quotidienne et peut protéger d'autres parcours que celui menant au restaurant collectif.

Toutefois, dans le cas d'un café-restaurant, d'un lieu de restauration rapide, etc., le rythme de fréquentation, la façon de s'alimenter (prendre un café ne suffit pas) et le moment de la fréquentation (pendant la pause déjeuner et non pas avant ou après la journée de travail) sont déterminants.

Le trajet entre résidence et lieu de travail peut ne pas être le plus direct si le détour est effectué dans le cadre d'un covoiturage régulier. En cas d'interruption ou de détour, le trajet sera reconnu trajet professionnel si l'interruption ou le détour est justifié par les nécessités essentielles de la vie courante (exemples : en cas d'arrêt à une station-service, en cas de détour pour accompagner des enfants à leur lieu de garde) ou s'il est lié au travail.

Un accident est reconnu comme accident du travail s'il survient durant une période normale par rapport aux horaires de travail, compte-tenu de la longueur du trajet et des moyens de transport utilisés.

À NOTER :

Les juges disposent d'un large pouvoir d'appréciation pour déterminer, en fonction des circonstances, si un accident constitue un accident de travail ou de trajet.

- ***La durée du congé et la rémunération :***

En cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle, l'agent bénéficie d'un congé de maladie ordinaire pendant toute la période d'incapacité de travail précédant sa guérison complète ou la consolidation de sa blessure¹³².

Durant ce congé, il perçoit son plein traitement pendant :

- 1 mois dès son entrée en fonctions ;
- 2 mois après 2 ans de services ;
- 3 mois après 3 ans de services.

Au terme de la période à plein traitement, l'intéressé bénéficie des indemnités journalières de la Sécurité sociale.

L'agent a en outre droit au remboursement des honoraires médicaux et des frais directement liés à la maladie ou l'accident.

- ***Les indemnités journalières en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle***

Le salarié victime d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle occasionnant un arrêt de travail a droit à des indemnités journalières (IJ) de la part de sa caisse primaire d'assurance maladie (CPAM) destinées à compenser partiellement la perte de salaire.

¹³² Voir [l'article](#) 14 du décret n°86-83 du 17 janvier 1986.

✓ *Le début et la durée de l'indemnisation*

En cas d'arrêt de travail lié à une maladie professionnelle, le versement des indemnités journalières débute au premier jour de l'arrêt. Il en est de même en cas de rechute ou d'aggravation de l'état de santé du salarié.

En cas d'accident du travail, le jour où se produit l'accident est intégralement payé par l'employeur. Les IJ sont versées à partir du lendemain du jour de l'accident, sans délai de carence.

Les indemnités journalières sont versées pendant toute la période d'incapacité de travail jusqu'à la guérison complète ou la consolidation de la blessure ou le décès. Les IJ sont versées au MNE qui assure la subrogation.

✓ *Le montant de l'indemnité*

L'indemnité journalière est égale à un pourcentage du salaire journalier de base.

Pour un salarié mensualisé, le salaire journalier de base est égal à 1/30,42ème du montant de la dernière paie¹³³ :

Durée de versement des indemnités	Pourcentage du salaire journalier de référence	Montant maximum par jour
Du 1er au 28 ^{ème} jour d'arrêt	60 %	235,69 €
À partir du 29 ^{ème} jour d'arrêt	80 %	314,25 €

L'agent peut demander à participer, pendant son arrêt de travail, à des sessions de formation avec l'accord de son médecin traitant. Il peut demander par courrier à sa CPAM que ses indemnités journalières lui soient maintenues durant ces périodes de formation.

À NOTER :

L'agent victime d'un accident de travail ou d'une maladie professionnelle peut demander à participer, pendant son arrêt de travail, à des sessions de formation avec l'accord de son médecin traitant.

Il peut s'agir de formation professionnelle continue (bilan de compétences, acquisition de connaissances, conversion, etc.) ou d'actions d'évaluation, d'accompagnement, d'information, de conseil.

Article 23-II. Les congés de grave maladie

En cas de maladie « *mettant l'intéressé dans l'impossibilité d'exercer ses fonctions qui rend nécessaire un traitement et des soins prolongés, et présentant un caractère invalidant et de gravité confirmée* »¹³⁴,

¹³³ Depuis le 1^{er} juillet 2020, la possibilité de revalorisation des indemnités journalières (IJ) a été supprimée.

¹³⁴ Voir l'article 13 du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels de l'État, modifié par le [Décret n°2024-641 du 27 juin 2024 - art. 4.](#)

et à condition d'avoir au moins quatre mois d'ancienneté, l'agent est placé en congé après avis du comité médical départemental¹³⁵. Ce congé est accordé par périodes de trois à six mois, sa durée est limitée à trois ans.

L'agent public perçoit pendant son congé de grave maladie la totalité de son traitement la première année puis 60 % de celui-ci les deux années suivantes (les indemnités de la Sécurité sociale venant en déduction).

Le bénéfice des primes et indemnités est maintenu à hauteur de 33 % la première année et de 60 % les deuxième et troisième années. Les dispositions des régimes indemnitaires qui prévoient leur modulation en fonction des résultats et de la manière de servir de l'agent demeurent applicables.

À NOTER :

D'une durée similaire, le congé de longue maladie concerne les fonctionnaires. Il est régi par les [articles L822-6 à L822-11 du](#) code général de la fonction publique.

- *La procédure de demande du congé de grave maladie :*

Pour obtenir un congé de grave maladie, l'agent doit adresser au service Administration et finances une demande accompagnée d'un certificat de son médecin traitant spécifiant qu'il est susceptible de bénéficier d'un tel congé.

Le chef du service Administration et finances soumet cette demande à l'avis du comité médical et le médecin traitant adresse directement au secrétariat du comité médical un résumé de ses observations et éventuellement les pièces justificatives nécessaires (examens médicaux).

Au vu des pièces transmises, le secrétariat du comité médical fait procéder à la contre-visite de l'agent par un médecin agréé puis soumet le dossier au comité médical. Le comité médical peut demander à entendre le médecin agréé qui a procédé à la contre-visite. L'avis du comité médical est transmis au chef du service Administration et finances qui prend sa décision. Cet avis peut faire l'objet d'un recours par le MNE ou l'agent devant le comité médical supérieur.

Le renouvellement est accordé dans les mêmes conditions que la première demande.

L'agent qui a épuisé ses droits à congé de grave maladie ne peut bénéficier d'un autre congé de cette nature que s'il a repris ses fonctions pendant au moins un an.

À NOTER :

Si la demande de congé de grave maladie est présentée au cours d'un congé de maladie ordinaire, la première période de congé de grave maladie part du jour de la première constatation médicale de la maladie.

¹³⁵ Dans chaque département, un comité médical est constitué auprès du préfet. Composé uniquement de médecins désignés par le préfet, le comité médical doit être saisi pour donner des avis sur les questions liées à la santé des agents de droit public. Ces avis obligatoires sont consultatifs. Voir le [décret n°86-442 du 14 mars 1986](#) relatif à la désignation des médecins agréés, à l'organisation des comités médicaux et des commissions de réforme, aux conditions d'aptitude physique pour l'admission aux emplois publics et au régime de congés de maladie des fonctionnaires

Article 23-III. Les dispositions communes aux congés de maladie ordinaire et de grave maladie

Les congés de maladie ordinaire et de grave maladie, rémunérés à plein ou demi-traitement, sont pris en compte pour la détermination des avantages liés à l'ancienneté et le droit à la retraite.

Le MNE peut faire procéder à tout moment à une contre-visite de l'agent par un médecin agréé. L'intéressé doit s'y soumettre, sous peine d'interruption du versement de sa rémunération.

Si le médecin agréé conclut à l'aptitude à la reprise des fonctions, l'employeur a la possibilité d'enjoindre l'agent de reprendre son travail. Les conclusions du médecin agréé peuvent être contestées par l'agent ou le MNE.

L'agent peut aussi être contrôlé par le médecin contrôleur de la Sécurité sociale.

- À l'issue du congé de maladie ordinaire ou de grave maladie rémunéré
 - l'agent apte à reprendre ses fonctions est réaffecté sur son emploi dans la mesure permise par le service ; à défaut, il est prioritaire pour être affecté sur un emploi similaire assorti d'une rémunération équivalente ;
 - l'agent temporairement inapte est placé en congé sans traitement pour une durée maximale d'un an.
 - Cette durée peut être prolongée de six mois, s'il résulte d'un avis médical qu'il sera susceptible de reprendre ses fonctions à l'issue de cette période complémentaire.
 - Durant ce congé sans traitement, s'il remplit les conditions requises, l'agent continue de percevoir les indemnités journalières de la Sécurité sociale.
 - l'agent définitivement inapte est reclassé dans un autre emploi ou licencié.

- À l'issue du congé de maladie ordinaire ou de grave maladie non rémunéré
 - l'agent apte à reprendre ses fonctions est réaffecté sur son emploi dans la mesure permise par le service ; à défaut, il est prioritaire pour être affecté sur un emploi similaire assorti d'une rémunération équivalente.
 - Lorsque la durée de ce congé est égale ou supérieure à un an, l'agent ne peut être réemployé que s'il en fait la demande au plus tard un mois avant l'expiration de son congé ; à défaut, il est considéré comme démissionnaire.
 - l'agent définitivement inapte est reclassé ou licencié.

Article 24. L'invalidité

Article 24-I. Le principe et les conditions d'attribution de la pension d'invalidité

L'agent, dont l'invalidité résulte d'une maladie ou d'un accident non professionnel et réduit sa capacité de travail, peut bénéficier d'une pension d'invalidité. Il s'agit d'un revenu de remplacement qui vise à compenser la perte de salaire.

L'agent doit remplir les conditions suivantes :

- être âgé de moins de soixante ans ;

- présenter une capacité de travail réduite au moins des 2/3 ;
- totaliser au moins douze mois d'immatriculation à la Sécurité sociale à la date d'arrêt de travail suivi d'invalidité ou à la date de constatation médicale de l'invalidité ;
- justifier d'un minimum d'heures de travail ou de cotisations sur un salaire d'un certain montant au cours des douze derniers mois :
 - soit avoir cotisé sur un salaire au moins égal à 2 030 fois le SMIC horaire au cours des 12 mois civils précédant l'interruption de travail ;
 - soit avoir travaillé au moins 600 heures au cours des 12 mois précédant l'interruption de travail ou la constatation de l'état d'invalidité.

Article 24-II. Le calcul et le montant de la pension d'invalidité

La pension est calculée sur la base d'une rémunération moyenne, obtenue à partir des dix meilleures années de salaire.

Son montant varie en fonction du taux d'invalidité suivant le classement dans l'une des trois catégories ci-dessous :

Catégorie (classement en fonction de l'état de santé)	Pourcentage du salaire annuel moyen des 10 meilleures années	Montant minimum mensuel	Montant maximum mensuel
1ère catégorie : l'état de santé permet de continuer à travailler	30%	335,29 €	177,50 €
2ème catégorie : l'état de santé ne permet pas de continuer à travailler	50%	335,29 €	1962,50 €
3ème catégorie : l'état de santé ne permet pas de continuer à travailler et il nécessite l'aide d'une tierce personne pour accomplir les actes de la vie courante.	50%, majoré de 40% au titre de la majoration pour tierce personne	335,29 € + 1 266,60 €	1962,50 € + 1 266,60 €

Le versement de la pension d'invalidité est assuré par la caisse primaire d'assurance maladie (CPAM), à terme échu tous les mois. Le montant est régulièrement revalorisé. La pension peut faire l'objet d'une révision, d'une suspension voire d'une suppression, selon l'évolution de l'état d'invalidité de l'agent.

Dès que l'agent intéressé atteint l'âge légal de départ à la retraite pour inaptitude (soixante-deux ans), sa pension d'invalidité est transformée en pension de retraite.

❖ CHAPITRE 5 : L'ACTION SOCIALE MISE EN PLACE AU SEIN DU MNE

La politique d'action sociale menée par le MNE en faveur de ses agents constitue un élément important de la gestion des ressources humaines. Destinée à accompagner et à aider les agents aux différentes étapes de leur vie professionnelle, elle doit contribuer à leur bien-être personnel et permettre d'améliorer leurs conditions de travail.

L'action sociale mise en œuvre par le MNE est facultative, et vient en complément des prestations légales. Le MNE en fixe les conditions et les modalités d'attribution.

L'action sociale se structure suivant deux groupes de prestations :

- L'aide à la restauration (restauration collective) ;
- La politique familiale.
- La protection sociale complémentaire à compter du 1^{er} janvier 2025.

Article 25. L'aide à la restauration

Le MNE accorde à l'ensemble de ses agents une subvention pour les repas servis dans les restaurants de l'administration centrale des ministères de la transition écologique, de la cohésion des territoires et de la mer, en application de la convention conclue à cet effet, dans les conditions exposées dans les décisions MNE n° 108 du 30 novembre 2022.

Article 26. La politique familiale

Les objectifs de la politique familiale menée par le MNE sont multiples :

- Pour les enfants des agents → participation aux frais d'inscription aux activités sportives et culturelles ; chèques-cadeaux Noël.
- Pour l'ensemble des agents → chèques-cadeaux Noël ; chèques-vacances ; l'adhésion à l'association ASCE-AC¹³⁶, etc.

Article 27. La protection sociale complémentaire

La protection sociale complémentaire comprend deux volets :

- Santé : maladie, maternité ou accident ;
- Prévoyance : incapacité de travail, invalidité et décès.

Le volet santé vient compléter le régime d'assurance maladie et est obligatoire pour les agents.

Le volet prévoyance complète les dispositions statutaires et reste optionnel.

¹³⁶ L'adhésion à l'association ASCE-AC permet aux agents de bénéficier de tarifs préférentiels pour plusieurs types d'activités (sport ; détente et bien-être ; culture et loisirs ; voyages, séjours de vacances). Pour plus d'informations, il convient de consulter le site de l'ASCE, accessible via l'Intranet du MNE.

- Complémentaire santé : Mutuelle

Depuis le 1er janvier 2025, un contrat collectif de complémentaire santé des agents est entré en vigueur au MNE. L'assureur Alan est le prestataire choisi.

Le caractère d'adhésion obligatoire à la PSC pour l'agent actif est fondé sur le [décret](#) n° 2022-633 du 22 avril 2022, reprenant les stipulations de [l'accord interministériel](#) du 26 février 2022 conclu entre le Ministère de la Fonction publique et les organisations syndicales. Pour le MTE et ses établissements publics, ce décret est complété par [l'accord ministériel](#) du 20 octobre 2023.

Les cas de dispense sont les suivants :

- Préexistence d'une couverture santé individuelle (agent en CDI ou CDD) : Cette dispense temporaire est possible jusqu'à la date d'échéance du contrat individuel, dans la limite de douze mois.
- Contrat à Durée Déterminée (CDD) : l'agent doit justifier être couvert à titre individuel avec une attestation de couverture de la part de son assureur individuel sur la période du CDD.
- Préexistence d'une couverture par un contrat collectif d'entreprise : cette dispense est possible, que si l'agent est couvert à titre obligatoire ou facultatif en tant qu'ayant droit. Elle est non valable dans le cas où l'entreprise en question est un ministère.

- Prévoyance

Depuis le 1er janvier 2025, tous les agents, quel que soit leur statut, peuvent bénéficier d'une protection complémentaire prévoyance via un contrat collectif à adhésion facultative.

La protection en « prévoyance » permet de couvrir les risques sociaux liés à une personne en cas d'arrêt de travail temporaire ou définitif. La protection en « santé » porte sur le remboursement de soins médicaux.

Ce contrat collectif en prévoyance à adhésion facultative pour les agents du MNE permet de compléter l'offre en protection complémentaire santé.

À NOTER :

L'ensemble des prestations proposées par le MNE dans le cadre de sa politique sociale est présenté sur le site Intranet du MNE. Pour obtenir plus d'informations sur ces prestations, il convient de s'adresser au service Administration et finances.

❖ CHAPITRE 6 : LA DISCIPLINE¹³⁷

En cas de faute grave commise par un agent, qu'il s'agisse :

- d'un manquement à ses obligations professionnelles ;
- d'une infraction de droit commun ;
- ou d'un manquement au respect des obligations auxquelles sont assujettis les agents publics¹³⁸, commis par un agent contractuel dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de ses fonctions.

Il peut être suspendu par le médiateur national de l'énergie. La durée de la suspension ne peut toutefois excéder celle du contrat de travail.

L'agent suspendu conserve sa rémunération (y compris l'indemnité de résidence et le supplément familial de traitement). Sa situation doit être définitivement réglée dans le délai de quatre mois.

Si, à l'expiration de ce délai, aucune décision n'a été prise par l'autorité ayant le pouvoir disciplinaire, l'agent qui ne fait pas l'objet de poursuites pénales est rétabli dans ses fonctions.

L'agent qui fait l'objet de poursuites pénales est également rétabli dans ses fonctions à l'expiration du même délai sauf si les mesures décidées par l'autorité judiciaire ou l'intérêt du service y font obstacle.

Lorsque, sur décision motivée, l'agent n'est pas rétabli dans ses fonctions, il peut être affecté provisoirement, sous réserve de l'intérêt du service, dans un emploi compatible avec les obligations du contrôle judiciaire auquel il est, le cas échéant, soumis.

L'affectation provisoire prend fin lorsque la situation de l'agent est définitivement réglée par l'administration ou lorsque l'évolution des poursuites pénales rend impossible sa prolongation. Le magistrat ayant ordonné le contrôle judiciaire et le procureur de la République sont informés des mesures prises à son égard.

L'agent qui, en raison de poursuites pénales, n'est pas rétabli dans ses fonctions ou affecté provisoirement dans un autre emploi peut subir une retenue, qui ne peut être supérieure à la moitié de sa rémunération. Il continue, néanmoins, à percevoir la totalité des suppléments pour charges de famille.

En cas de non-lieu, relaxe, acquittement ou mise hors de cause, l'autorité hiérarchique procède au rétablissement dans ses fonctions de l'agent.

À NOTER :

Le présent chapitre complète les articles 11 et 12 du règlement intérieur.

¹³⁷ Voir les [articles](#) L.530-1 et suivants du code général de la fonction publique.

¹³⁸ Voir les règles de déontologie applicables aux agents du MNE par les décisions MNE n°19 ter du 18 janvier 2016 et n°127 du 25 septembre 2024.

❖ CHAPITRE 7 : LA REPRÉSENTATION DU PERSONNEL AU MOYEN DE LA COMMISSION CONSULTATIVE PARITAIRE (CCP)¹³⁹

Il est institué au sein du MNE une commission consultative paritaire qui est obligatoirement consultée sur les décisions individuelles relatives aux sanctions disciplinaires autres que l'avertissement et le blâme, sur les licenciements intervenant à l'issue de la période d'essai d'un contrat de travail, et sur les décisions relatives au non-renouvellement du contrat de travail des personnes investies d'un mandat syndical¹⁴⁰.

Elle peut en outre être consultée sur les questions suivantes :

- la présentation du plan de formation de l'institution ;
- la présentation du rapport social unique (RSU) ;
- l'évolution des effectifs ;
- la présentation des méthodes et des techniques de travail et leurs incidences sur la situation des agents.

Cette liste des attributions est limitative. Par voie de conséquence, toute autre question qui ne relève pas de la liste ci-dessous ne peut être portée devant la commission consultative paritaire¹⁴¹.

Ceci est notamment le cas :

- des décisions de reconduction ou de non-reconduction de contrats de travail à leur échéance ;
- des décisions portant sur les revalorisations des rémunérations ;
- des décisions fixant le montant des primes annuelles.

La Commission consultative représente l'ensemble des agents contractuels du MNE, quelle que soit la durée de leur contrat.

La Commission est présidée par le médiateur national de l'énergie, ou en cas d'empêchement, la directrice générale des services.

La composition, le fonctionnement, ainsi que les modalités d'élection des membres représentants du personnel au sein de la Commission, sont fixés par décision du médiateur national de l'énergie.

¹³⁹ Voir [articles](#) R 271-1 à R-271-23 du code général de la fonction publique.

¹⁴⁰ [Article](#) R271-11 du code général de la fonction publique .

¹⁴¹ La modification de la liste des attributions de la CCP ne peut résulter que de la volonté du médiateur national de l'énergie, formalisée par la publication d'une décision modificative.

❖ CHAPITRE 8 : LE CUMUL D'ACTIVITÉS¹⁴²

Les agents du MNE doivent consacrer l'intégralité de leur activité professionnelle aux tâches qui leurs sont confiées, et ne peuvent exercer à titre accessoire une activité privée lucrative, de quelque nature que ce soit.

Ceci vise à dissuader les agents du MNE de négliger leurs obligations de service au bénéfice d'une activité étrangère aux missions de service public, mais aussi à éviter que des intérêts extérieurs ne les conduisent à méconnaître l'intérêt général dont ils sont les gardiens.

- Sont ainsi interdites, y compris si elles sont exercées à titre bénévole, les activités privées suivantes :
 - La création ou la reprise une entreprise ;
 - La participation aux organes de direction de sociétés ou d'associations à but lucratif ;
 - Le fait de donner des consultations, de procéder à des expertises ou de plaider en justice dans les litiges intéressant toute personne publique, le cas échéant devant une juridiction étrangère ou internationale, sauf si cette prestation s'exerce au profit d'une personne publique ne relevant pas du secteur concurrentiel ;
 - La prise ou la détention, directement ou par personnes interposées, dans une entreprise soumise au contrôle de l'administration à laquelle il appartient ou en relation avec cette dernière, des intérêts de nature à compromettre son indépendance ;
 - Le cumul d'un emploi permanent à temps complet avec un ou plusieurs autres emplois permanents à temps complet.

Les sanctions possibles sont :

- le reversement des sommes indûment perçues, par voie de retenue sur le traitement de l'agent ;
- d'éventuelles poursuites prévues par le code pénal en cas de prise illégale d'intérêts ;
- des sanctions disciplinaires.

Toutefois, il peut être dérogé à l'interdiction d'exercer à titre professionnel une activité privée lucrative dans deux cas particuliers :

- lorsque le dirigeant d'une société ou d'une association à but lucratif, lauréat d'un concours ou recruté en qualité d'agent contractuel de droit public, continue à exercer son activité privée pendant une durée d'un an, renouvelable une fois, à compter de son recrutement ;
- l'agent dont le contrat est soumis au code du travail occupe un emploi permanent à temps non complet ou incomplet pour lequel la durée du travail est inférieure ou égale à 70 % de la durée légale ou réglementaire du travail.

Dans ces deux hypothèses, l'agent intéressé déclare l'activité en cause auprès du chef de service dont il relève¹⁴³.

De plus, l'exercice d'activités accessoires peut être autorisé, à condition notamment que ces activités ne portent pas atteinte au fonctionnement normal, à l'indépendance ou à la neutralité du service¹⁴⁴.

¹⁴² Voir les [articles L.123-1 et suivants](#) et [R123-1 et suivants](#) du code général de la fonction publique.

¹⁴³ Articles [7](#) et [9](#) du décret n°2020-69 du 30 janvier 2020 relatif aux contrôles déontologiques dans la fonction publique.

¹⁴⁴ Voir le [décret](#) n°2020-69 du 30 janvier 2020 relatif aux contrôles déontologiques dans la fonction publique.

Aucune définition en termes quantifiés n'est formulée par les textes réglementaires : cela implique que le nombre d'heures ou la rémunération ne permettent pas de qualifier une activité d'accessoire.

Il s'agit d'une activité, lucrative ou non, exercée tant auprès d'un organisme public que privé, qui doit, pour pouvoir être qualifiée d'accessoire, répondre aux caractéristiques suivantes :

- être compatible avec les fonctions exercées par l'agent ;
- ne doit pas affecter l'exercice de son activité ;
- ne doit pas porter atteinte au fonctionnement normal, à l'indépendance ou à la neutralité du service ;
- **correspond obligatoirement à l'une des activités listées ci-dessous :**
 - Expertise et consultation ;
 - Enseignement et formation ;
 - Activité à caractère sportif ou culturel, y compris encadrement et animation dans les domaines sportif, culturel ou de l'éducation populaire ;
 - Activité agricole au sens du premier alinéa de l'article L. 311-1 du code rural et de la pêche maritime dans des exploitations agricoles constituées ou non sous forme sociale ;
 - Activité de conjoint collaborateur au sein d'une entreprise artisanale, commerciale ou libérale mentionnée à l'article R. 121-1 du code de commerce ;
 - Aide à domicile à un ascendant, à un descendant, à son conjoint, à son partenaire lié par un pacte civil de solidarité ou à son concubin, permettant au à l'agent de percevoir, le cas échéant, les allocations afférentes à cette aide ;
 - Travaux de faible importance réalisés chez des particuliers ;
 - Activité d'intérêt général exercée auprès d'une personne publique ou auprès d'une personne privée à but non lucratif ;
 - Mission d'intérêt public de coopération internationale ou auprès d'organismes d'intérêt général à caractère international ou d'un Etat étranger ;
 - Services à la personne mentionnés à l'article L. 7231-1 du code du travail ;
 - Vente de biens produits personnellement par l'agent.

Pour pouvoir exercer l'une des activités accessoires susmentionnées, les agents du MNE doivent bénéficier au préalable d'une autorisation délivrée par le médiateur national de l'énergie ou la directrice générale des services.

Par la voie hiérarchique, ils doivent lui adresser une demande écrite comprenant les informations suivantes :

- l'identité de l'employeur ou la nature de l'organisme pour le compte duquel s'exercera l'activité envisagée ;
- la nature, la durée, la périodicité et les conditions de rémunération de cette activité ;
- le cas échéant, toutes autres informations utiles.

Le médiateur national de l'énergie ou la directrice générale des services dispose d'un délai d'un mois pour répondre à la demande, à compter de sa réception. Le délai est reporté à deux mois s'il est estimé qu'un complément d'informations est nécessaire. Dans ce dernier cas, l'agent intéressé dispose d'un délai maximum de quinze jours à compter de la réception de la demande pour la compléter.

À défaut de réponse au terme du délai prévu, l'autorisation est réputée rejetée.

La décision autorisant l'exercice d'une activité accessoire peut comporter des réserves et recommandations visant à assurer le respect des obligations déontologiques, ainsi que le fonctionnement normal du service. Elle précise que l'activité accessoire ne peut être exercée qu'en dehors des heures de service de l'intéressé.

Tout changement substantiel intervenant dans les conditions d'exercice ou de rémunération de l'activité exercée à titre accessoire par un agent est assimilé à l'exercice d'une nouvelle activité. L'agent devra alors adresser une nouvelle demande d'autorisation.

Le médiateur national de l'énergie ou la directrice générale des services peut s'opposer à tout moment à la poursuite d'une activité dont l'exercice a été autorisé, dès lors que l'intérêt du service le justifie, que les informations sur le fondement desquelles l'autorisation a été donnée apparaissent erronées ou que l'activité en cause ne revêt plus un caractère accessoire.

Règles spécifiques de cumul d'un emploi au MNE avec la création ou la reprise d'entreprise

L'agent qui occupe un emploi à temps complet peut, à sa demande, être autorisé par son chef de service dont il relève, à accomplir un service à temps partiel pour créer ou reprendre une entreprise et à exercer, à ce titre, une activité privée lucrative.

L'autorisation d'accomplir un service à temps partiel, qui ne peut être inférieur au mi-temps, est accordée, sous réserve des nécessités de la continuité et du fonctionnement du service et compte tenu des possibilités d'aménagement de l'organisation du travail, pour une durée maximale de trois ans, renouvelable pour une durée d'un an, à compter de la création ou de la reprise de cette entreprise.

Pendant la période de cumul, l'agent accomplit alors un service à temps partiel au moins égale à un mi-temps.

Fait exception au principe d'interdiction du cumul d'activités :

- la production d'œuvres scientifiques, littéraires ou artistiques au sens du code de la propriété intellectuelle, à condition que :
 - cette production soit autonome, c'est-à-dire qu'elle ne soit pas réalisée pour le compte d'un employeur ;
 - de respecter les obligations de secret et de discrétion qui s'imposent à tous les agents publics.
- la détention de parts sociales et la perception de bénéfices qui s'y attachent, à condition cependant de n'être qu'actionnaire de l'entreprise et de ne pas assurer de rôle dirigeant (y compris de SCI) ;
- la gestion du patrimoine personnel ou familial ;
- pour les personnels enseignants, techniques ou scientifiques, exercer une profession libérale découlant de la nature de leurs fonctions ;
- exercer une activité de recenseur à titre accessoire ;
- bénéficier d'un contrat de vendanges de droit privé, à durée déterminée ;
- remplir des fonctions de syndic de copropriété, à condition que l'agent fasse partie des copropriétaires ;
- l'exercice, à titre accessoire, de fonctions de collaborateur de député, de sénateur ou représentant du Parlement européen.

TROISIÈME PARTIE : LA FIN DES FONCTIONS DANS LES SERVICES DU MNE

Les fonctions de l'agent dans les services du MNE peuvent prendre fin dans les conditions suivantes :

- Fin d'un contrat à durée déterminée ;
- Atteinte de la limite d'âge fixée à soixante-sept ans, en application de [l'article L.556-1](#) du code général de la fonction publique. Depuis la loi du 14 avril 2023, l'agent peut désormais, sur autorisation, être maintenu en fonctions jusqu'à l'âge de soixante-dix ans. Le refus d'autorisation est motivé ;
- Départ à la retraite, soit par limite d'âge ou à la demande de l'agent qui remplit les conditions ;
- Démission ;
- Licenciement ;
- Rupture conventionnelle ;
- Décès.

Dans certains cas, l'agent a droit à une allocation de retour à l'emploi (ARE)¹⁴⁵.

Dans tous les cas, à l'expiration du contrat de travail, le chef du service Administration et finances délivre à l'agent un certificat qui contient exclusivement les mentions suivantes :

- la date de recrutement de l'agent et celle de fin de contrat ;
- les fonctions occupées par l'agent, la catégorie hiérarchique dont elles relèvent et la durée pendant laquelle elles ont été effectivement exercées ;
- le cas échéant, les périodes de congés non assimilées à des périodes de travail effectif.

❖ CHAPITRE 1 : LA FIN DU CONTRAT À DURÉE DÉTERMINÉE

Le MNE notifie par écrit à tous les agents recrutés par un contrat à durée déterminée susceptible d'être reconduit, son intention de renouveler ou non l'engagement.

La notification de la décision est systématiquement précédée d'un entretien avec le supérieur hiérarchique de l'agent concerné.

La notification est effectuée au plus tard :

- **huit jours avant le terme de l'engagement** pour l'agent recruté pour une durée inférieure à six mois ;
- **un mois avant le terme de l'engagement** pour l'agent recruté pour une durée supérieure ou égale à six mois et inférieure à deux ans ;
- **deux mois avant le terme de l'engagement** pour l'agent recruté pour une durée supérieure ou égale à deux ans ;

¹⁴⁵ Voir le chapitre 8 « *Le chômage : cadre général* ».

- **trois mois avant le terme de l'engagement** pour l'agent dont le contrat est susceptible d'être renouvelé pour une durée indéterminée.

Pour la détermination de la durée du délai de prévenance, les durées d'engagement mentionnées ci-dessus sont décomptées compte tenu de l'ensemble des contrats conclus avec l'agent, y compris ceux effectués avant une interruption de fonctions, sous réserve que cette interruption n'excède pas quatre mois et qu'elle ne soit pas due à une démission de l'agent.

RAPPEL :

Il n'est pas exclu qu'un contrat de travail à durée déterminée puisse être reconduit pour une période indéterminée, avant la limite maximale de six ans prévue par [l'article](#) L. 332-4 du code général de la fonction publique.

Lorsqu'il est proposé de renouveler le contrat de travail à durée déterminée, l'agent dispose d'un délai de huit jours à compter de la notification pour faire connaître, le cas échéant, son acceptation. En cas de non-réponse dans ce délai, **l'intéressé est présumé renoncer à l'emploi et par voie de conséquence, est démissionnaire.**

L'agent, dont le contrat n'a pas été renouvelé, peut bénéficier des allocations chômage s'il remplit les conditions requises¹⁴⁶.

Avant son départ, le chef du service Administration et finances remet à l'agent :

- un certificat de travail précisant notamment les périodes d'emploi et la nature du ou des emplois successivement occupés ;
- une attestation d'employeur permettant d'établir les droits au bénéfice des allocations de chômage, à remettre à France Travail.

IMPORTANT :

Le renouvellement d'un contrat de travail à durée déterminée ou indéterminée est avant tout conditionné par **l'exigence de la pérennité du poste en cause dans l'organisation du MNE, en fonction des besoins actuels ou futurs de l'institution.**

Une fois cette exigence établie, l'agent pourra éventuellement se voir proposé le renouvellement de son contrat de travail à durée déterminée ou indéterminée, si les trois critères suivants sont cumulativement réunis :

- **Le savoir-faire** : L'agent maîtrise l'ensemble des connaissances théoriques, techniques et pratiques de son poste.

L'implication de l'agent : Elle se traduit par un investissement personnel de l'agent dans les missions qui lui sont confiées et plus généralement dans les objectifs de l'institution.

- L'agent est :
 - responsable de ses performances individuelles ;
 - soucieux de participer et de contribuer à l'amélioration continue de son service ;
 - innovant et créatif pour atteindre les objectifs du MNE.

¹⁴⁶ Voir le chapitre 8 « *Le chômage : cadre général* » du présent document.

- **La manière de servir** : L'agent sait faire preuve de discrétion professionnelle et adopte un comportement respectable vis-à-vis de ses supérieurs hiérarchiques et de ses collègues. Il est capable de travailler en équipe.

Dans certains cas, le contrat de travail de l'agent peut prendre fin de plein droit sans préavis ni versement de l'indemnité de licenciement :

- En cas de non-renouvellement d'un titre de séjour ;
- De déchéance des droits civiques ;
- Ou d'interdiction d'exercer un emploi public prononcée par décision de justice.

Toutefois, l'agent peut solliciter son réemploi auprès de l'administration qui recueille l'avis de la CCP :

- en cas de délivrance d'un nouveau titre de séjour ;
- à l'issue de la période de privation des droits civiques ;
- ou de la période d'interdiction d'exercer un emploi public¹⁴⁷.

¹⁴⁷ [Article R271-11](#) du code général de la fonction publique.

❖ CHAPITRE 2 : L'ATTEINTE DE LA LIMITE D'ÂGE FIXÉE À SOIXANTE-SEPT ANS AVEC POSSIBILITÉ DE DÉROGATION

Le principe est que l'agent qui atteint l'âge limite d'activité est admis d'office à la retraite.

Date (ou année) de naissance	Âge limite d'activité
1955 et après	67 ans ¹⁴⁸

Dans ce cas, l'agent est placé en retraite (voir le chapitre suivant).

Par dérogation :

- La possibilité de poursuivre son activité professionnelle au-delà de la limite d'âge est toutefois possible dans certaines hypothèses (exemples : enfants à charge, carrière incomplète...¹⁴⁹) ;
- Sur autorisation, l'agent peut, depuis la [loi](#) n°2023-270 du 14 avril 2023, être maintenu en fonctions jusqu'à l'âge de soixante-dix ans. Le refus d'autorisation est motivé.

Le bénéfice cumulé de ces maintiens en fonctions, prolongations d'activité et reculs de limite d'âge ne peut conduire l'agent à être maintenu en fonctions au-delà de soixante-dix ans.

¹⁴⁸ [Article](#) L.556-1 du code général de la fonction publique.

¹⁴⁹ Voir [articles](#) L.556-1 et suivants du code général de la fonction publique.

❖ **CHAPITRE 3 : DÉPART À LA RETRAITE, SOIT PAR LIMITE D'ÂGE¹⁵⁰ OU À LA DEMANDE DE L'AGENT QUI REMPLIT LES CONDITIONS**

Article 28. L'âge légal minimum de départ à la retraite¹⁵¹

- Pour les agents nés **avant le 1^{er} juillet 1951**, l'âge légal de départ à la retraite est fixé à **soixante ans**, quel que soit la durée de services dans la fonction publique.
- Pour les agents nés **à partir du 1^{er} juillet 1951**, l'âge à partir duquel ils peuvent partir à la retraite varie en fonction de leur date de naissance, dans les conditions précisées dans le tableau suivant :

Date (ou année) de naissance	Âge minimum de départ à la retraite	Date de départ possible, à partir du :
Entre 1 ^{er} septembre et le 31 décembre 1961	62 ans et 3 mois	1 ^{er} septembre 2023
1962	62 ans et 6 mois	1 ^{er} septembre 2023
1963	62 ans et 9 mois	1 ^{er} octobre 2023
1964	63 ans	1 ^{er} janvier 2025
1965	63 ans et 3 mois	1 ^{er} avril 2026
1966	63 ans et 6 mois	1 ^{er} juillet 2027
1967	63 ans et 9 mois	1 ^{er} octobre 2028
1968	64 ans	1 ^{er} janvier 2030

Le départ à la retraite à partir de 64 ans s'applique donc uniquement aux agents nés à partir du 1^{er} janvier 1968.

Sous certaines conditions, l'agent peut bénéficier d'un départ à la retraite anticipé :

¹⁵⁰ Voir le Chapitre 2 ci-dessus.

¹⁵¹ Article D161-2-1-9 du code de la sécurité sociale

- en cas de handicap ;
- en cas de carrière longue ;
- ou pour pénibilité.

À NOTER :

Pour bénéficier d'une retraite à taux plein, il faut impérativement remplir les conditions détaillées à l'article 28 du présent règlement (voir ci-dessous).

Article 29. Le bénéfice pour les agents contractuels de l'État d'une pension de retraite à taux plein

Les agents peuvent bénéficier d'une retraite à taux plein (c'est-à-dire sans décote) sous réserve de remplir cumulativement une condition d'âge ou une condition de durée d'assurance. Il existe des dérogations à ces conditions d'âge et de durée d'assurance.

Article 29-I. Première condition : l'âge

- Si l'agent est né **avant le 1^{er} juillet 1951** → il bénéficie d'une retraite à taux plein à 65 ans, quelle que soit sa durée d'assurance ;
- Si l'agent est né **à partir du 1^{er} juillet 1951** → l'âge auquel il peut bénéficier d'une retraite à taux plein dépend de son année de naissance :

Date / Année de naissance	Âge de départ à la retraite à taux plein automatique	Date de départ à partir du :
A partir de 1955	67 ans	1 ^{er} janvier 2022

▪ Les dérogations à la condition d'âge

La possibilité de départ en retraite à taux plein à soixante-cinq ans est maintenue, sous certaines conditions, si l'agent est placé dans l'une des situations suivantes :

- Il a interrompu son activité professionnelle pendant au moins trente mois consécutifs (deux ans et demi) pour s'occuper d'un membre de sa famille en qualité « d'aidant familial »¹⁵² ;
- Si l'agent est atteint d'une incapacité permanente supérieure à 50 % ;
- Si l'agent a élevé un enfant de moins de vingt ans atteint d'une invalidité égale ou supérieure à 80 %, ou a apporté, pendant au moins trente mois, une aide effective à son enfant bénéficiaire de la prestation de compensation du handicap (PCH) ;

¹⁵² « L'aidant familial » est un membre de la famille d'une personne handicapée nécessitant l'assistance d'une tierce personne et qui apporte à cette personne l'aide dont elle a besoin. Il n'est pas salarié pour cette aide.

- Si l'agent né entre le 1^{er} juillet 1951 et le 31 décembre 1955 inclus, celui-ci a eu au moins trois enfants, a interrompu ou réduit son activité professionnelle pour se consacrer à l'éducation d'au moins l'un d'entre eux, et justifie avant cette interruption ou réduction d'activité, d'au moins huit trimestres d'assurance vieillesse.

Article 29-II. Deuxième condition : la durée d'assurance

L'agent peut bénéficier d'une retraite à taux plein, à partir de l'âge minimum autorisé de départ en retraite (fixé entre soixante et soixante-deux ans, selon la date de naissance de l'agent¹⁵³), à condition de justifier d'un certain nombre de trimestres d'assurance, qui varie en fonction de son année de naissance :

Année de naissance	Nombre de trimestres d'assurance nécessaires pour bénéficier d'une retraite à taux plein avant l'âge limite d'activité
Du 01/09/1961 au 31/12/1962	169 trimestres (42 ans et 3 mois)
1963	170 trimestres (42 ans et 6 mois)
1964	171 trimestres (42 ans et 9 mois)
A partir de 1965	172 trimestres (43 ans)

▪ Les dérogations à la durée d'assurance

L'agent peut percevoir, sous certaines conditions, une pension de retraite à taux plein à partir de l'âge minimum légal de départ en retraite, même s'il ne totalise pas le nombre de trimestres d'assurance nécessaire :

1. si l'agent a été reconnu inapte au travail et est atteint d'un taux d'incapacité d'au moins 50 % ;
2. en cas de retraite anticipée pour handicap ;
3. si l'agent est une mère de famille ayant élevé au moins trois enfants de moins de seize ans, ayant été salariée au moins trente ans et ayant exercé un métier manuel ouvrier pendant au moins cinq ans au cours des quinze dernières années précédant la demande de retraite.

¹⁵³ Voir l'article 27 du présent document.

Article 30. La retraite progressive¹⁵⁴

La retraite progressive consiste pour l'agent qui, à l'approche de la retraite, choisit de diminuer sa quotité de travail et d'exercer son activité à temps partiel, à cumuler sa rémunération avec une fraction de sa pension de retraite définitive. Pendant cette période, l'agent continue de cotiser à la retraite.

Elle est ouverte à trois conditions :

1. Être âgé de soixante ans¹⁵⁵;
2. Justifier d'une durée d'assurance et de périodes reconnues équivalentes fixée à 150 trimestres auprès d'une ou plusieurs caisses de retraite de base ;
3. Exercer une activité à temps partiel comprise entre 40 % et 80 % d'un temps complet. Le temps partiel ouvrant à la retraite progressive est le temps partiel de droit commun de la fonction publique : temps partiel de droit (naissance, adoption, handicap etc...) ou le temps partiel sur autorisation (convenances personnelles).

Le montant de la pension partielle servie est égal à la quotité non travaillée. Par exemple, un agent occupant un emploi à 70 % perçoit une pension partielle égale à 30 % de sa pension théorique. Le montant de la pension partielle évolue en fonction de la quotité de travail, à la hausse ou à la baisse.

La pension partielle prend fin définitivement lorsque l'agent public est admis à la retraite ou lorsqu'il reprend une activité à temps plein. Lorsqu'il est admis à la retraite, sa pension définitive prend en compte les périodes travaillées en retraite progressive, notamment l'indice pour les fonctionnaires.

¹⁵⁴ Voir les articles [L161-22-1-5 à L161-22-1-9](#), [R161-19-5 à R161-19-11](#) et [D161-2-24 à D161-2-24-7](#) du code de la sécurité sociale.

¹⁵⁵ Le [décret](#) n° 2025-681 du 15 juillet 2025 a abaissé cet âge, passé de « l'âge défini par l'article L. 161-17-2 abaissé de deux ans » à « soixante ans » pour les pensions prenant effet à compter du 1er septembre 2025.

❖ CHAPITRE 4 : LA DÉMISSION

La démission traduit la volonté expresse et non équivoque de l'agent de rompre sa relation de travail avec le MNE et de quitter définitivement son emploi.

Article 31. La procédure de démission

L'agent doit informer le service Administration et finances de son intention de démissionner par lettre recommandée avec demande d'avis de réception. L'agent est tenu de transmettre par la même voie une copie du courrier à son chef de service.

L'agent qui entend démissionner doit obligatoirement respecter un préavis, qui est de :

- **huit jours** pour les agents qui ont **moins de six mois de services** ;
- **un mois** pour ceux qui ont au **moins deux ans de services** ;
- **deux mois** pour ceux qui ont **au moins deux ans de services**.

Le délai de préavis débute le premier jour suivant celui de la notification au MNE, autrement dit à la date de réception dudit courrier. Il se détermine en prenant en compte la durée totale des contrats de l'agent concerné.

La démission prend effet à la date fixée par le chef de service Administration et finances, compte tenu des droits à congés annuels restant à courir et de la durée du préavis. L'agent qui cesse ses fonctions avant cette date peut faire l'objet d'une sanction disciplinaire, dont la nature va dépendre de la date effective de départ avant la date autorisée¹⁵⁶.

L'agent qui démissionne voit ses droits à congés calculés au *pro rata* des services accomplis. Sauf demande contraire de son supérieur hiérarchique, l'agent qui démissionne est tenu de consommer l'ensemble des jours de congés payés qui lui reste à prendre avant son départ.

ATTENTION :

L'agent qui s'abstient de reprendre son emploi à l'issue d'un congé de maternité ou d'adoption est tenu de notifier cette intention **quinze jours au moins avant le terme de ce congé**. À défaut, il est considéré comme démissionnaire.

Article 32. Les effets de la démission

À compter de sa date de démission, l'agent perd sa qualité d'agent public de l'État. S'il souhaite par la suite retravailler dans la fonction publique, il doit être à nouveau recruté en qualité d'agent contractuel.

L'agent démissionnaire n'a pas droit aux allocations chômage, sauf en cas de démission pour un « *motif légitime* »¹⁵⁷.

À NOTER :

¹⁵⁶ Voir le règlement intérieur du MNE.

¹⁵⁷ Les cas sont détaillés par le règlement d'assurance chômage, consultable en [annexe](#) du [décret](#) n° 2019-797 modifié du 26 juillet 2019 relatif au régime d'assurance chômage

Dans le cas d'une démission en vue d'exercer une activité privée lucrative, l'agent devra respecter les dispositions déontologiques en vigueur¹⁵⁸, rappelées par la charte de déontologie du MNE.

Ainsi, lorsque l'agent cesse ses fonctions pour rejoindre le secteur privé (entreprise privée¹⁵⁹, organisme de droit privé, activité libérale), il doit en informer le MNE, pour que ce dernier apprécie la compatibilité de l'activité envisagée avec les fonctions exercées au cours des trois années précédentes.

En cas de doute sérieux sur la compatibilité de l'activité envisagée avec les fonctions exercées par l'agent au cours des trois dernières années, le MNE saisit sans délai le référent déontologue pour avis. Si cet avis ne permet pas de lever le doute, le MNE saisit la Haute autorité pour la transparence de la vie publique (HATVP)¹⁶⁰.

L'agent devra également prévenir le MNE de tout changement de fonction, **pendant les trois ans qui suivent son départ.**

¹⁵⁸ Voir les [articles](#) L.124-4 et suivants du code général de la fonction publique et le [décret](#) n°2020-69 du 30 janvier 2020.

¹⁵⁹ L'[article](#) L.124-4 du code général de la fonction publique dispose : « *Tout organisme ou toute entreprise exerçant son activité dans un secteur concurrentiel conformément aux règles du droit privé est assimilé à une entreprise privée (...)* ».

¹⁶⁰ La saisine de la HATVP est obligatoire pour les emplois visés à l'[article](#) 2 du décret n°2020-69 du 30 janvier 2020.

❖ CHAPITRE 5 : LE LICENCIEMENT¹⁶¹

Si le MNE décide de rompre un contrat à durée indéterminée, ou un contrat à durée déterminée avant son terme, il doit procéder au licenciement.

Article 33. Les motifs de licenciement

Article 33-I. Une période d'essai non concluante

Les agents nouvellement recrutés sont soumis à une période d'essai éventuellement renouvelable¹⁶².

Il peut être mis fin à la période d'essai à tout moment à l'initiative du MNE (ou de l'agent) sans indemnité.

Article 33-II. L'insuffisance professionnelle¹⁶³

Un agent peut être licencié en cas d'insuffisance professionnelle, c'est-à-dire d'inaptitude à exercer les fonctions correspondant à son emploi. Celle-ci est avérée « (...) *lorsque les capacités professionnelles d'un agent ne répondent pas, ou plus à ce que l'intérêt du service exige de lui ; elle doit être illustrée par des faits précis et établis* »¹⁶⁴.

Un licenciement ne peut pas être prononcé pour insuffisance professionnelle lorsqu'est en cause l'inaptitude physique de l'agent, ou encore lorsque l'administration estime que l'agent a commis une faute disciplinaire ; des procédures spécifiques existent¹⁶⁵. Il ne peut non plus y avoir licenciement pour insuffisance professionnelle en cas d'une inadaptation à l'évolution des besoins du service¹⁶⁶.

Article 33-III. L'inaptitude physique¹⁶⁷

L'agent définitivement inapte physiquement pour raison de santé à reprendre ses fonctions à l'issue d'un congé de maladie, d'accident du travail, de maladie professionnelle, de maternité, de paternité ou d'adoption est licencié.

Article 33-IV. L'absence de demande de réintégration à l'issue de certains congés non rémunérés

À l'issue de certains congés non rémunérés (congé pour convenances personnelles et pour la création d'entreprise), l'agent qui ne demande pas sa réintégration est considéré comme démissionnaire.

Article 33-V. L'absence d'emploi vacant à l'issue de certains congés¹⁶⁸

L'agent peut être licencié, faute d'emploi vacant, à l'issue d'un congé :

¹⁶¹ Voir les [articles](#) L.553-1 et suivants du code général de la fonction publique.

¹⁶² Voir l'article 6 du présent document.

¹⁶³ Voir l'article 45-2 du décret n°86-83 du 17 janvier 1986.

¹⁶⁴ [Circulaire](#) du 20 octobre 2016 relative à la réforme du décret n°86-83 du 17 janvier 1986 relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels de l'État, p.51.

¹⁶⁵ Voir, dans le présent document, l'article 31-III pour l'inaptitude physique et l'article 31-VI pour la faute disciplinaire.

¹⁶⁶ [Conseil d'État](#), 29 juillet 1994, n° 133701.

¹⁶⁷ Voir l'article 17, 3° du décret n°86-83 du 17 janvier 1986.

¹⁶⁸ Voir l'article 32 du décret n°86-83 du 17 janvier 1986.

- de maladie rémunéré ou non ;
- de grave maladie ;
- d'accident du travail ou de maladie professionnelle ;
- de maternité, de paternité ou d'adoption ;
- parental ;
- de présence parentale ;
- d'une période d'activité dans la réserve opérationnelle ;
- d'un congé pour formation professionnelle ;
- d'un congé non rémunéré pour raison de famille ;
- d'un congé non rémunéré pour convenances personnelles ;
- d'un congé non rémunéré pour élever un enfant lorsque la durée de ce dernier congé n'a pas excédé un mois ;
- au terme d'un mandat dont l'exercice est incompatible avec l'occupation d'un emploi public.

À noter néanmoins que ces agents disposent d'une priorité pour être réemployés sur un emploi ou occupation similaire assorti d'une rémunération équivalente. En cas d'impossibilité de réemploi immédiat, l'agent doit être placé en congé sans rémunération dans l'attente d'une réaffectation et pendant un délai raisonnable, pendant lequel l'agent perçoit des indemnités chômage¹⁶⁹. Au terme de ce délai, l'agent doit être licencié si aucun emploi n'est devenu vacant. Ce licenciement ouvre droit à des indemnités de licenciement et à la perception d'indemnités-chômage.

Article 33-VI. Le licenciement disciplinaire¹⁷⁰

En cas de faute grave (manquement aux obligations professionnelles ou infraction de droit commun), l'agent peut faire l'objet d'une sanction disciplinaire et notamment, d'un licenciement sans préavis, ni indemnité.

L'agent à l'encontre duquel une sanction disciplinaire est envisagée a droit à la communication de l'intégralité de son dossier individuel et à l'assistance des défenseurs de son choix.

À NOTER :

La commission consultative paritaire doit obligatoirement être consultée sur les décisions individuelles relatives aux licenciements intervenant postérieurement à la période d'essai.

Article 33-VII. L'abandon de poste¹⁷¹

Lorsqu'un agent ne se présente pas à son poste de travail sans en avoir reçu l'autorisation de son supérieur hiérarchique (congés annuels, autorisation d'absence, *etc.*) ou sans avoir fourni de justificatif d'absence (arrêt de travail par exemple), le chef du service Administration et finances peut le mettre en demeure de reprendre ses fonctions, sous peine d'être licencié.

¹⁶⁹ Cour administrative d'appel de Nantes, 21 février 1996, n°94 NT00159 ; cour administrative d'appel de Paris, 23 juin 2005, n°01PA01214.

¹⁷⁰ Voir les articles 43 et suivants du [décret](#) n°86-83 modifié du 17 janvier 1986.

¹⁷¹ [Circulaire](#) N°463/FP du 11 février 1960 du Premier ministre relative à l'abandon de son poste par un fonctionnaire.

Cette mise en demeure doit être effectuée par lettre recommandée avec demande d'avis de réception. Dans ce courrier, le chef du service Administration et finances ordonne à l'agent de reprendre son service dans un délai précis.

Le licenciement pour abandon de poste ne constitue pas une sanction disciplinaire.

L'agent licencié pour abandon de poste ne peut prétendre à aucune indemnité de licenciement, ni allocation chômage.

Article 33-VIII. L'intérêt du service

Un agent peut être licencié dans l'intérêt du service. « *L'intérêt du service* » peut être caractérisé notamment dans les cas suivants :

- dans le cadre d'une réorganisation du service, si cette réorganisation implique la suppression de l'emploi de l'agent concerné¹⁷² ;
- une restructuration du service¹⁷³ ;
- une mesure d'économie, quelle que soit par ailleurs la situation financière de l'administration¹⁷⁴ et quelle que soit, au final, l'effectivité des économies réalisées, du moment que le motif réel de la suppression était bien le motif allégué¹⁷⁵ ;
- un licenciement qui reposerait « *sur des motifs budgétaires et scientifiques* »¹⁷⁶ ;
- Une réorganisation du service impliquant une modification des attributions correspondant à l'emploi occupé par un agent contractuel peut justifier un licenciement dans l'intérêt du service¹⁷⁷ ;
- Le recrutement d'un fonctionnaire sur le poste occupé par un agent contractuel y compris en CDI¹⁷⁸.

Article 33-IX. Licenciement d'un agent contractuel recruté pour répondre à un besoin permanent¹⁷⁹

Sans préjudice des dispositions relatives au licenciement pour faute disciplinaire, pour insuffisance professionnelle ou pour inaptitude physique, le licenciement d'un agent contractuel recruté pour répondre à un besoin permanent doit être justifié par l'un des motifs suivants :

- la suppression du besoin ou de l'emploi qui a justifié le recrutement de l'agent ;
- la transformation du besoin ou de l'emploi qui a justifié le recrutement, lorsque l'adaptation de l'agent au nouveau besoin n'est pas possible ;
- le recrutement d'un fonctionnaire lorsqu'il s'agit de pourvoir un emploi soumis à la règle énoncée à l'article L.311-1 du code général de la fonction publique (= sauf dérogation prévue par une disposition législative, les emplois civils permanents de l'État, des collectivités territoriales et de leurs établissements publics administratifs sont occupés par des fonctionnaires) ;
- le refus par l'agent d'une modification d'un élément substantiel du contrat¹⁸⁰ ;

¹⁷² [Conseil d'État](#), 15 avril 1996, n°122907.

¹⁷³ [Conseil d'État](#), 9 décembre 1987, n°86096.

¹⁷⁴ [Conseil d'État](#), 17 octobre 1986, n°74694.

¹⁷⁵ [Conseil d'État](#), 12 décembre 1997, n°144475.

¹⁷⁶ [Conseil d'État](#), 8 juillet 2005 « *M. Douillard* », n°259615.

¹⁷⁷ [Conseil d'État](#), 28 mars 1990, n°91738.

¹⁷⁸ [Conseil d'État](#), 25 septembre 2013, « *Sadlon* », n°365139.

¹⁷⁹ Voir l'article 45-3 du décret n°86-83 du 17 janvier 1986.

¹⁸⁰ [Conseil d'État](#), 14 juin 2004, « *Léplâtre* », n°250695.

- l'impossibilité de réemploi de l'agent à l'issue d'un congé sans rémunération¹⁸¹.

Article 34. Le respect dans certains cas d'un préavis par le MNE

L'agent a droit à un préavis dont la durée dépend de son ancienneté.

Pour la détermination de la durée du préavis de licenciement, l'ancienneté est décomptée jusqu'à la date d'envoi de la lettre de notification du licenciement. Elle est calculée compte tenu de l'ensemble des contrats conclus avec l'agent licencié, y compris ceux effectués avant une interruption de fonctions sous réserve que cette interruption n'excède pas quatre mois et qu'elle ne soit pas due à une démission de l'agent.

La date de présentation de la lettre recommandée notifiant le licenciement fixe le point de départ du préavis.

La durée du préavis est de :

- **huit jours** pour les agents qui ont **moins de six mois de services** ;
- **un mois** pour ceux qui ont **au moins six mois et moins de deux ans de services** ;
- **deux mois** pour ceux qui ont **au moins deux ans de services**.

Cependant, le préavis ne s'applique pas :

- aux licenciements survenus au cours ou à l'expiration d'une période d'essai ;
- pour inaptitude physique ;
- dans le cadre de la mise en œuvre d'une procédure disciplinaire.

En outre, aucun licenciement ne peut être prononcé lorsque l'agent se trouve en état de grossesse médicalement constaté, en congé de maternité, de paternité ou d'adoption ou pendant une période de quatre semaines suivant l'expiration de l'un de ces congés.

Si le licenciement est notifié avant la constatation médicale de la grossesse ou dans les quinze jours qui précèdent l'arrivée au foyer d'un enfant placé en vue de son adoption, l'agent intéressé peut, dans les quinze jours de cette notification, justifier de son état par l'envoi d'un certificat médical ou de sa situation par l'envoi d'une attestation délivrée par le service départemental d'aide sociale à l'enfance ou par l'œuvre d'adoption autorisée qui a procédé au placement. Le licenciement est alors annulé.

Les dispositions des deux alinéas précédents ne sont pas applicables en cas de licenciement à titre de sanction disciplinaire, si le contrat à durée déterminée arrive à son terme ou si le service employeur est dans l'impossibilité de continuer à réemployer l'agent pour un motif étranger à la grossesse, à l'accouchement, à la naissance ou à l'adoption.

Article 35. La procédure commune à tous les licenciements

Avant toute décision de licenciement, l'agent en cause doit obligatoirement être convoqué à un entretien préalable.

¹⁸¹ Voir ci-dessous, article 32-V.

L'entretien préalable permet à l'agent de prendre connaissance des raisons pour lesquelles son licenciement est envisagé et de faire valoir son point de vue. Il peut se faire assister par une personne de son choix. À l'issue de cet entretien, une décision est prise par le médiateur national de l'énergie.

Au cours de l'entretien préalable, le médiateur national de l'énergie indique à l'agent les motifs du licenciement et le cas échéant le délai pendant lequel l'agent doit présenter sa demande écrite de reclassement ainsi que les conditions dans lesquelles les offres de reclassement sont présentées.

L'institution doit proposer un reclassement préalable au licenciement à l'agent menacé d'un licenciement pour :

- inaptitude physique définitive à occuper son emploi (à l'issue d'un congé de maladie, de grave maladie, d'accident du travail, de maladie professionnelle ou de maternité, de paternité ou d'adoption),
- suppression du besoin ou de l'emploi qui a justifié le recrutement,
- transformation du besoin ou de l'emploi qui a justifié le recrutement (lorsque l'adaptation de l'agent au nouveau besoin n'est pas possible),
- recrutement d'un fonctionnaire sur le poste occupé par l'agent,
- refus d'une modification d'un élément substantiel du contrat proposée par l'administration.

Le reclassement concerne l'agent recruté pour un besoin permanent, en CDI ou en CDD. Si l'agent est en CDD, le reclassement est proposé si le terme du CDD est postérieur à la date à laquelle la demande de reclassement est formulée. L'emploi de reclassement est alors proposé pour la période restant à courir avant le terme du CDD.

L'offre de reclassement concerne les emplois des services relevant de l'autorité ayant recruté l'agent. L'emploi proposé relève de la même catégorie hiérarchique. À défaut, et sous réserve de l'accord exprès de l'agent, l'emploi peut relever d'une catégorie inférieure. Il doit être compatible avec les compétences professionnelles de l'agent et adapté à son état de santé (s'il est licencié pour inaptitude), dans le respect des recommandations médicales.

Si l'agent :

- ne présente pas de demande écrite de reclassement dans le délai prévu,
- et s'il refuse de bénéficier de la procédure de reclassement ou de l'emploi proposé par l'administration,

Il est licencié au terme du préavis.

S'il accepte la proposition, il ne pourra pas percevoir l'indemnité de licenciement.

La décision de licenciement est notifiée par lettre recommandée avec demande d'avis de réception ; cette lettre précise le ou les motifs du licenciement et sa date, compte-tenu des droits à congés restant dus et le cas échéant, du préavis.

La commission consultative paritaire est obligatoirement consultée sur les décisions individuelles relatives aux licenciements intervenant postérieurement à la période d'essai¹⁸².

¹⁸² Voir les articles [R271-1 à R271-23](#) du code général de la fonction publique. Voir également l'article 14.2.2.2 de la [circulaire](#) relative à la réforme du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels de l'État

Article 36. L'indemnité de licenciement¹⁸³

Article 36-I. Les conditions d'attribution

En cas de licenciement n'intervenant pas à titre de sanction disciplinaire, une indemnité de licenciement est versée :

- aux agents recrutés pour une durée indéterminée ;
- aux agents engagés à durée déterminée et licenciés avant l'échéance du contrat ;
- aux agents licenciés pour inaptitude physique.

Est exclu cependant du bénéfice de cette indemnité, l'agent qui est situé dans l'un des cas suivants :

- en cas de rupture du contrat de travail en cours ou à l'expiration de la période d'essai ;
- en cas de licenciement disciplinaire ;
- en cas d'abandon de poste ;
- si l'agent est démissionnaire ;
- en cas de non-renouvellement d'un contrat à durée déterminée ;
- s'il a soixante ans et justifie de la durée d'assurance, tous régimes de retraite de base confondus, exigée pour obtenir une retraite au taux plein du régime général de la Sécurité sociale ;
- s'il est détaché en tant qu'agent contractuel mais a par ailleurs la qualité de fonctionnaire ;
- s'il retrouve immédiatement un emploi équivalent dans la fonction publique ou dans une société d'économie mixte dans laquelle l'État ou une collectivité territoriale a une participation majoritaire.
- S'il est reclassé ;
- S'il accepte une modification substantielle de son contrat.

L'indemnité de licenciement est versée par le MNE en une seule fois.

Article 36-II. La rémunération servant de base au calcul de l'indemnité de licenciement¹⁸⁴

La rémunération servant de base au calcul de l'indemnité de licenciement — dite « *rémunération de base* » — est la **dernière rémunération nette** des cotisations de la sécurité sociale effectivement perçue au cours du mois civil précédant le licenciement.

Elle ne comprend ni les prestations familiales, ni le supplément familial de traitement ou autres indemnités accessoires.

Le montant de la rémunération servant de base au calcul de l'indemnité de licenciement d'un agent employé à temps partiel est égal au montant de la rémunération qu'il aurait perçue s'il avait été employé à temps complet.

Lorsque le dernier traitement de l'agent est réduit en raison d'un congé de maladie ou de grave maladie, le traitement servant de base au calcul de l'indemnité de licenciement est sa dernière rémunération à plein traitement. Il en est de même lorsque le licenciement intervient après un congé non rémunéré.

¹⁸³ Voir les articles 51 et suivants du [décret](#) n°86-83 du 17 janvier 1986.

¹⁸⁴ Voir [l'article](#) 53 du décret n°86-83 du 17 janvier 1986.

Lorsque plusieurs contrats se sont succédé auprès du même employeur sans interruption ou avec une interruption n'excédant pas deux mois et que celle-ci n'est pas due à une démission de l'agent, la date initiale à prendre en compte est la date à laquelle le premier contrat a été conclu.

Article 36-III. Le calcul de l'indemnité¹⁸⁵

Elle est égale :

- à la moitié de la rémunération de base pour chacune des douze premières années de services ;
- ajoutée au tiers de la même rémunération pour chacune des années suivantes, sans pouvoir excéder douze fois la rémunération de base.

Elle est réduite de moitié en cas de licenciement pour insuffisance professionnelle.

En cas de rupture avant son terme d'un contrat à durée déterminée, le nombre d'années pris en compte ne peut excéder le nombre de mois restait à couvrir jusqu'au terme normal de l'engagement.

La rémunération prise en compte pour le calcul est la dernière rémunération nette des cotisations de sécurité sociale perçue au cours du mois précédant le licenciement.

Pour l'agent qui était à temps partiel, la rémunération est égale au montant de la rémunération qu'il aurait perçue s'il avait été employé à temps plein.

Pour l'agent qui était à demi-traitement ou en congé non rémunéré, la rémunération prise en compte est la dernière rémunération à temps plein qu'il a perçue.

Toute période de service supérieure ou égale à six mois compte pour une année, les périodes inférieures à six mois ne sont pas prises en compte.

Les périodes accomplies à temps partiel sont décomptées proportionnellement à la durée de travail effectuée.

Pour les agents qui ont atteint l'âge de soixante ans mais ne justifient pas d'une durée d'assurance tous régimes de retraite de base confondus au moins égale à celle exigée pour obtenir une retraite au taux plein, l'indemnité de licenciement subit une réduction de 1,67 % par mois de service au-delà du sixième anniversaire.

Pour l'application de cet article, toute fraction de service supérieure ou égale à six mois sera comptée pour un an ; toute fraction de service inférieure à six mois sera négligée.

Article 37. L'indemnité compensatrice de congés annuels

Lorsque l'agent licencié n'a pas pu bénéficier de tout ou partie de ses congés annuels, du fait du MNE, il a droit à une indemnité compensatrice de congés annuels, sauf en cas de licenciement disciplinaire et d'abandon de poste. L'agent en CDD non renouvelé a également le droit au versement de cette indemnité¹⁸⁶.

¹⁸⁵ Voir l'article 54 du décret n°86-83 du 17 janvier 1986.

¹⁸⁶ L'article 10 du décret n°86-83 du 17 janvier 1986 étend aux contractuels le régime prévu pour les fonctionnaires par l'article 5-2 du décret n°84-972 du 26 octobre 1984, lequel renvoie, pour son calcul, à l'arrêté du 21 juin 2025.

Cette indemnité est égale au 1/10ème de la rémunération totale brute perçue par l'agent lors de l'année en cours ; elle est proportionnelle au nombre de jours de congés annuels non pris.

Elle ne peut pas être inférieure au montant de la rémunération que l'agent aurait perçue pendant la période de congés dus et non pris.

Article 38. L'indemnisation de chômage

L'agent peut bénéficier de l'allocation d'aide au retour à l'emploi (ARE) s'il remplit les conditions requises, sauf en cas d'abandon de poste et de démission¹⁸⁷.

¹⁸⁷ Il convient de se reporter au chapitre 8 « Le chômage : cadre général ».

❖ CHAPITRE 6 : LA RUPTURE CONVENTIONNELLE¹⁸⁸

6.1 Cadre général

La possibilité de demander une rupture conventionnelle est ouverte uniquement pour les agents en contrat à durée indéterminée ; elle ne peut être imposée par l'une ou l'autre des parties.

La rupture conventionnelle ne s'applique pas :

- 1° Pendant la période d'essai ;
- 2° En cas de licenciement ou de démission ;
- 3° Aux agents ayant atteint l'âge d'ouverture du droit à une pension de retraite fixé à l'article L. 161-17-2 du code de la sécurité sociale, soit soixante-deux ans, et justifiant d'une durée d'assurance, tous régimes de retraite de base confondus, égale à la durée d'assurance exigée pour obtenir la liquidation d'une pension de retraite au taux plein du régime général de sécurité sociale ;
- 4° Aux fonctionnaires détachés en qualité d'agents contractuels.

La procédure de la rupture conventionnelle peut être engagée à l'initiative de l'agent ou du MNE. Le demandeur informe l'autre partie par lettre recommandée avec demande d'avis de réception ou remise en main propre contre signature.

Un entretien relatif à cette demande se tient à une date fixée au moins dix jours francs et au plus un mois après la réception de la lettre de demande de rupture conventionnelle ; ce premier entretien peut être suivi, le cas échéant, d'autres entretiens. L'agent peut se faire assister par un représentant du personnel.

Le ou les entretiens préalables portent principalement sur :

- 1° Les motifs de la demande et le principe de la rupture conventionnelle ;
- 2° La fixation de la date de la cessation définitive des fonctions ;
- 3° Le montant envisagé de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle ;
- 4° Les conséquences de la cessation définitive des fonctions¹⁸⁹.

6.2 La convention et l'indemnité de rupture conventionnelle

Les termes et les conditions de la rupture conventionnelle sont énoncés dans une convention signée par les deux parties, qui doit suivre un modèle défini par arrêté¹⁹⁰. La convention fixe notamment le montant de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle, et la date de cessation définitive des fonctions de l'agent.

Le **montant de l'indemnité**, dont le calcul est encadré par décret¹⁹¹ ne peut être inférieur aux montants suivants :

¹⁸⁸ Voir les articles [L.552-1](#) et suivants du code général de la fonction publique et le [décret](#) n° 2019-1593 du 31 décembre 2019 relatif à la procédure de rupture conventionnelle dans la fonction publique.

¹⁸⁹ À savoir : le bénéfice de l'assurance chômage ; l'obligation de remboursement prévue à [l'article](#) 49-8 du décret n°86-83 du 17 janvier 1986 ; le respect des obligations déontologiques prévues aux articles [L. 121-6](#), [L. 121-7](#), [L. 124-4](#), [L. 124-5](#) et [L. 124-7](#) à [L. 124-23](#) du code général de la fonction publique et à l'article 432-13 du code pénal.

¹⁹⁰ [Arrêté](#) du 6 février 2020 fixant les modèles de convention de rupture conventionnelle prévus par le décret n° 2019-1593 du 31 décembre 2019 relatif à la procédure de rupture conventionnelle dans la fonction publique

¹⁹¹ [Décret](#) n° 2019-1596 du 31 décembre 2019 relatif à l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle dans la fonction publique et portant diverses dispositions relatives aux dispositifs indemnitaires d'accompagnement des agents dans leurs transitions professionnelles

Année d'ancienneté	Montant minimum de l'indemnité de rupture
Jusqu'à 10 ans	¼ de mois de rémunération mensuelle brute multiplié par le nombre d'années d'ancienneté
De 11 à 15 ans	2/5 ^e de mois de rémunération mensuelle brute multipliés par le nombre d'années d'ancienneté
De 16 à 20 ans	½ mois de rémunération brute mensuelle multiplié par le nombre d'années d'ancienneté
De 21 à 24 ans	3/5 ^e de mois de rémunération mensuelle brute multipliés par le nombre d'années d'ancienneté

La rémunération mensuelle brute prise en compte est 1/12^e de la rémunération brute annuelle perçue au cours de l'année civile (du 1^{er} janvier au 31 décembre) précédant l'année de la rupture conventionnelle¹⁹².

Le montant de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle ne peut pas être supérieur à 1/12^e de la rémunération brute annuelle multiplié par le nombre d'années d'ancienneté, dans la limite de 24 ans d'ancienneté.

La signature de la convention a lieu au moins quinze jours francs après le dernier entretien, à une date arrêtée par le MNE. Chaque partie reçoit un exemplaire de la convention.

Chacune des deux parties dispose d'un droit de rétractation de quinze jours¹⁹³. En l'absence de rétractation de l'une des parties dans ce délai, le contrat prend fin à la date convenue dans la convention de rupture.

À NOTER :

Les agents qui, dans les six années suivant la rupture conventionnelle, sont recrutés en tant qu'agents publics pour occuper un emploi au sein de la fonction publique de l'État, sont tenus de rembourser à l'État, au plus tard dans les deux ans qui suivent leur recrutement, les sommes perçues au titre de l'indemnité spécifique de la rupture conventionnelle.

Préalablement à leur recrutement, les candidats retenus pour occuper, un emploi en qualité d'agent public dans la fonction publique de l'État adressent à l'autorité de recrutement une attestation sur l'honneur qu'ils n'ont pas bénéficié de la part de l'État ou de l'un de ses établissements publics, durant les six années précédant le recrutement, d'une indemnité spécifique de rupture conventionnelle.

¹⁹² Pour plus de détails sur la rémunération prise en compte, se reporter à [l'article 4](#) du décret n° 2019-1596 du 31 décembre 2019 relatif à l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle dans la fonction publique

¹⁹³ Voir [l'article 49-7](#) du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 pour les règles de computation des délais.

❖ CHAPITRE 7 : LE DÉCÈS DE L'AGENT

En cas de décès d'un agent du MNE, son conjoint et ses enfants peuvent bénéficier, sous certaines conditions :

- d'un capital décès garanti par le régime général de la Sécurité sociale ;
- d'un capital décès versé par la caisse de retraite complémentaire de l'agent (IRCANTEC)¹⁹⁴.

Article 39. Le versement d'un capital décès par la Sécurité sociale au profit des ayants-droits de l'agent décédé

Article 39-I. Les conditions d'attribution du capital décès

Le capital décès de la Sécurité Sociale bénéficie aux ayants-droits de l'agent décédé.

Pour ouvrir droit au capital décès, l'agent devait être dans l'une des situations suivantes moins de trois mois avant son décès :

- exercer une activité salariée ;
- ou être au chômage et percevoir une allocation d'aide au retour à l'emploi¹⁹⁵ ;
- ou être titulaire d'une pension d'invalidité ou d'une rente d'accident du travail ou de maladie professionnelle correspondant à une incapacité physique permanente d'au moins 66,66 % ;
- ou être en situation de maintien de droits.

Il existe également des conditions liées à la durée de l'activité, détaillées par le code de la sécurité sociale¹⁹⁶.

À NOTER :

Le chômeur indemnisé bénéficie du maintien de droit à l'assurance décès pendant toute la durée de son indemnisation et les douze mois suivants.

¹⁹⁴ L'IRCANTEC est l'Institution de Retraite Complémentaire des Agents Non Titulaires de l'État et des Collectivités publiques.

¹⁹⁵ Le chômeur indemnisé bénéficie du maintien de droit à l'assurance décès pendant toute la durée de son indemnisation et les douze mois suivants

¹⁹⁶ Voir [l'article R.313-6 du code de la sécurité sociale](#).

Article 39-II. Les bénéficiaires du capital décès

▪ Les bénéficiaires prioritaires

Le capital décès est versé en priorité à la personne ou aux personnes qui étaient, au jour du décès de l'agent, à sa charge effective, totale et permanente.

Si plusieurs personnes sont bénéficiaires prioritaires, le capital décès est versé suivant cet ordre :

- au conjoint de l'agent décédé ou à son partenaire de Pacs ;
- ou à ses enfants ;
- ou à défaut à ses ascendants.

S'il y a plusieurs bénéficiaires prioritaires de même rang, le capital décès est partagé entre chacun d'eux.

Le capital décès n'est pas attribué et versé de façon automatique : il doit faire l'objet d'une demande de la part du ou des bénéficiaires éventuels auprès de la CPAM de l'agent décédé, dans un délai d'un mois à compter de la date du décès.

Passé ce délai, le(s) bénéficiaire(s) perd(ent) leur droit de priorité mais bénéficie(nt) toujours d'un délai de deux ans à compter de la date du décès pour formuler leur demande de capital décès, au même titre que les bénéficiaires non prioritaires.

▪ Les bénéficiaires non prioritaires

Pour les personnes qui n'étaient pas à la charge effective, totale et permanente du défunt et si aucun bénéficiaire prioritaire n'a formulé de demande dans un délai d'un mois, celles-ci peuvent prétendre au capital décès, en tant qu'ayant droit non prioritaire.

Le capital décès est alors versé selon l'ordre suivant :

- au conjoint survivant, non séparé(e) de droit ou de fait ou au partenaire lié par un PACS ;
- ou, à défaut, aux descendants ;
- ou, à défaut, aux ascendants.

S'il y a plusieurs bénéficiaires non prioritaires de même rang, le capital décès est partagé entre chacun d'entre eux.

Les bénéficiaires non prioritaires disposent d'un délai maximum de deux ans, à compter de la date du décès, pour demander le capital décès.

Article 39-III. Le montant du capital décès

Les règles en la matière sont prévues par le code de la sécurité sociale¹⁹⁷. Pour un agent non titulaire de l'État, le montant du capital décès correspond au gain perçu sur les 12 derniers mois qui précèdent la date du décès¹⁹⁸.

¹⁹⁷ Voir les articles [L.361-1](#) et suivants du code de la sécurité sociale.

¹⁹⁸ Montant au 16 juillet 2024.

Article 40. Le versement d'un capital décès complémentaire de l'IRCANTEC au profit des ayants-droits de l'agent décédé

Un capital décès est versé au(x) :

- au conjoint non séparé de corps ni divorcé ou le partenaire lié par un PACS depuis au moins deux ans ;
- les enfants âgés de moins de vingt-et-un ans ou majeurs infirmes ;
- à défaut, les ascendants à charge, c'est-à-dire rattachés au foyer fiscal de l'agent décédé.

Au moment de son décès, l'agent affilié :

- ne doit pas avoir atteint l'âge pour bénéficier d'une retraite à taux plein sans condition de durée d'assurance ;
- doit avoir accompli au moins un an de services ayant donné lieu à versement de cotisations à l'IRCANTEC.

Le montant du capital décès correspond au gain perçu sur les 12 derniers mois précédant la date du décès¹⁹⁹.

- Il est versé à raison de 1/3 au conjoint et de 2/3 aux enfants.
- En l'absence d'enfant, le capital décès est versé au conjoint en totalité.
- En l'absence de conjoint, le capital décès est versé aux enfants en totalité.
- En l'absence de conjoint et d'enfant, le capital décès est versé aux ascendants à charge fiscalement.

Article 41. Le versement au conjoint d'une pension de réversion IRCANTEC

Le conjoint a droit à une pension de réversion :

- si le mariage a duré au moins quatre ans ;
- ou si le mariage a été contracté au moins deux ans avant que l'agent contractuel décédé atteigne l'âge de cinquante-cinq ans ;
- ou si le mariage a été contracté au moins deux ans avant que l'agent contractuel décédé cesse les fonctions au titre desquelles il était affilié à l'IRCANTEC ;
- ou si le couple a eu au moins un enfant, quelle que soit la durée du mariage ;
- ou si l'agent contractuel décédé est devenu, après son mariage, titulaire d'une pension d'invalidité de la Sécurité sociale.

Le conjoint peut bénéficier de la pension de réversion :

- à partir du 1^{er} jour du mois suivant le décès si, à cette date, il est âgé d'au moins 50 ans ;
- à partir du 1^{er} jour du mois suivant la date à laquelle il atteint l'âge de 50 ans ;
- sans condition d'âge, dès le décès, s'il a au moins 2 enfants à charge de moins de 21 ans.

Lorsque l'agent décédé était divorcé, son ex-conjoint peut bénéficier de la pension de réversion dans les mêmes conditions sous réserve de ne pas être remarié.

¹⁹⁹ Voir [l'article](#) 10 du décret n°70-1277 du 23 décembre 1970 et le [décret](#) n° 2021-176 du 17 février 2021 portant modification temporaire des modalités de calcul du capital décès servi aux ayants droit de l'agent public décédé.

Pour obtenir la pension de réversion, le conjoint ou l'ex-conjoint doit formuler une demande accompagnée des pièces justificatives de sa situation matrimoniale.

La pension de réversion est calculée sur la moitié des points acquis par l'agent décédé, sans qu'il soit tenu compte du coefficient de réduction dont ce total a pu être affecté.

En cas d'unions successives, la pension de réversion est partagée entre le conjoint survivant et le ou les ex-conjoints non remariés au prorata de la durée respective de chaque mariage.

Ce partage est effectué lors de la liquidation des droits du premier d'entre eux qui en fait la demande.

En cas de remariage du ou des conjoints, le paiement de la pension de réversion est suspendu. Il peut être rétabli sur demande en cas de cessation de la nouvelle union ou du concubinage.

Article 42. Le versement aux enfants orphelins d'une allocation IRCANTEC

Les enfants âgés de moins de vingt et un ans ont chacun droit à une allocation si leur autre parent est aussi décédé et qu'ils sont donc orphelins. Les orphelins atteints d'une infirmité permanente les mettant dans l'impossibilité de gagner leur vie sont assimilés aux enfants mineurs.

La pension de réversion est égale à 20 % des droits acquis par l'affilié pour chacun des orphelins (sans qu'il soit tenu compte d'un éventuel coefficient de minoration).

L'enfant peut bénéficier de l'allocation d'orphelin à partir du premier jour du mois suivant le décès du dernier des parents.

La mise en paiement de la retraite de réversion n'est pas automatique ; la demande d'allocation doit être formulée par l'enfant orphelin ou son représentant légal.

❖ Chapitre 8 : LE CHÔMAGE : CADRE GÉNÉRAL

La gestion de l'indemnisation du chômage est assurée directement par Pôle emploi, qui est l'interlocuteur de l'agent.

Article 43. Conditions d'attribution

Le régime d'assurance chômage assure un revenu de remplacement dénommé « *allocation d'aide au retour à l'emploi* » (ARE), pendant une durée déterminée, aux salariés involontairement privés d'emploi qui remplissent :

- des conditions d'activité désignées « *période d'affiliation* » ;
- des conditions d'âge, d'aptitude physique, de chômage, d'inscription comme demandeur d'emploi et de recherche d'emploi.

Pour plus d'informations, il convient de se rapprocher du Pôle emploi.

Article 44. L'allocation d'aide au retour à l'emploi (ARE)

L'ARE est d'un montant fixe pendant toute la durée d'indemnisation : ce montant dépend du salaire antérieur.

La durée d'indemnisation est égale à la durée d'affiliation à l'assurance chômage selon la règle « *un jour d'affiliation = un jour d'indemnisation* », dans la limite d'une durée maximale variable selon l'âge du demandeur d'emploi.

Pour plus d'informations, il convient de se rapprocher de France Travail.

QUATRIÈME PARTIE : LES VOIES DE RECOURS

Article 45. Le recours administratif

Article 45-I. La procédure du recours administratif

Si un agent rencontre un litige avec le MNE, il peut saisir ce dernier d'un recours administratif – gracieux ou hiérarchique.

- Le principe du recours administratif

Le recours gracieux et le recours hiérarchique sont deux recours administratifs au moyen desquels un agent contractuel de droit public (ou un fonctionnaire) conteste une décision prise à son encontre par son administration.

La décision prise et qui fait l'objet d'une contestation doit impérativement :

- **faire grief à l'agent en cause** : c'est-à-dire qu'elle doit lui porter atteinte ;
- **être liée à la méconnaissance des droits de l'agent public en matière de carrière, discipline, licenciement, etc.**

Exemple : peut faire l'objet d'un recours, une notation défavorable.

À NOTER :

Le recours peut être exercé, quelle que soit la forme de la décision (décision individuelle ou décision du MNE à portée générale...) et son contenu (décision imposant une obligation ou refusant un avantage).

- L'objet du recours

Il s'agit pour l'agent de demander le retrait de l'acte litigieux :

- soit à l'autorité administrative qui a pris la décision → **Recours gracieux**
- soit à l'autorité supérieure à celle qui a pris la décision → **Recours hiérarchique**

Ce type de recours présente l'intérêt de prévenir un contentieux long (requête au Tribunal administratif).

- La forme et le contenu du recours

Le **recours gracieux** doit être adressé à la personne auteur de l'acte pour lui demander de le modifier ou de le révoquer.

Le recours hiérarchique est adressé au supérieur hiérarchique de l'auteur de l'acte. L'agent intéressé doit dans ce cas adresser également une copie du recours à son supérieur hiérarchique.

Le recours doit être effectué par écrit, sur papier libre, et adressé par lettre recommandée avec demande d'avis de réception (afin de conserver une preuve de l'envoi) à l'autorité. Il est aussi bien possible d'invoquer des raisons légales que des raisons d'opportunité. Le recours est accompagné de la copie de la décision contestée et des éventuelles pièces nécessaires à la révision de la décision.

Un recours administratif ne peut être effectué que **dans un délai de deux mois** suivant la notification de la décision.

La notification de la décision administrative peut se faire par lettre recommandée avec demande d'avis de réception ou par remise en main propre contre récépissé.

À NOTER :

Il est possible de former un recours hiérarchique sans avoir au préalable exercé un recours gracieux ou sans attendre d'avoir reçu la réponse au recours gracieux.

Le recours administratif n'est pas obligatoire avant de saisir le tribunal administratif.

Article 45-II. Les effets du recours administratif

- **Si l'autorité prend une nouvelle décision qui donne satisfaction** : le litige disparaît.
- **Si l'autorité rejette le recours administratif** (elle ne retire pas la décision) : l'agent dispose d'un délai de deux mois à compter du jour de la notification du rejet pour former un recours contentieux devant le Tribunal administratif de Cergy Pontoise.
- **Si l'autorité ne répond pas au recours administratif** : le silence gardé pendant deux mois à compter du jour de réception du recours vaut rejet du recours (c'est une décision implicite de rejet). L'agent dispose alors de deux mois à compter de cette décision implicite de rejet pour former un recours contentieux devant le Tribunal administratif.

Article 46. Le recours contentieux

Pour former un recours contentieux, il convient de saisir le Tribunal administratif de Cergy-Pontoise, dans un délai de deux mois à compter de la notification de la décision litigieuse ou du rejet ou de la décision implicite de rejet d'un recours administratif.

La procédure devant la juridiction administrative est obligatoirement écrite. La transmission des documents, la rédaction du mémoire ainsi que la rédaction du recours administratif, obéissent à des règles très strictes.

ANNEXE UNIQUE : LISTE DES PRINCIPAUX TEXTES APPLICABLES

▪ Codes :

- Code de l'énergie.
- Code général de la fonction publique.
- Code de la sécurité sociale.
- Code du travail.
- Code général des collectivités territoriales.
- Code des relations entre le public et l'administration.
- Code de l'action sociale et des familles.
- Code de la santé publique.
- Livre des procédures fiscales.
- Code de la sécurité intérieure.
- Code de procédure pénale.

▪ Lois :

- Loi n°47-1465 du 8 août 1947 relative à certaines dispositions d'ordre financier et modifiées par la loi n° 2010-1330 du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites.
- Loi n° 78-17 du 6 janvier 1978 relative à l'informatique, aux fichiers et aux libertés.
- Loi n°96-370 du 3 mai 1996 relative au développement du volontariat dans les corps de sapeurs-pompiers.
- Loi n°2007-148 du 2 février 2007 de modernisation de la fonction publique.
- Loi n°2008-351 du 16 avril 2008 relative à la journée de solidarité.
- Loi n°2017-55 du 20 janvier 2017 portant statut général des autorités administratives indépendantes et des autorités publiques indépendantes.
- Loi n°2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel.
- Loi n°2019-828 du 6 août 2019 modifiée de transformation de la fonction publique.

- Loi n°2023-270 du 14 avril 2023 de financement rectificative de la sécurité sociale pour 2023.

- Décrets :

- Décret n°70-1277 du 23 décembre 1970 portant création d'un régime de retraites complémentaire des assurances sociales en faveur des agents non titulaires de l'Etat et des collectivités publiques.

- Décret n°84-474 du 15 juin 1984 relatif à l'attribution aux agents de l'État du congé pour la formation syndicale.

- Décret n°84-972 du 26 octobre 1984 relatif aux congés annuels des fonctionnaires de l'État.

- Décret n°85-1148 du 24 octobre 1985 modifié relatif à la rémunération des personnels civils et militaires de l'État, des personnels des collectivités territoriales et des personnels des établissements publics d'hospitalisation.

- Décret n°86-83 du 17 janvier 1986 modifié par le décret n°2007-338 du 12 mars 2007 relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels de l'État pris pour l'application de l'article 7 de la loi n°84-86 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relative à la fonction publique de l'État.

- Décret n°86-442 du 14 mars 1986 relatif à la désignation des médecins agréés, à l'organisation des comités médicaux et des commissions de réforme, aux conditions d'aptitude physique pour l'admission aux emplois publics et au régime de congés de maladie des fonctionnaires.

- Décret n°2000-815 du 25 août 2000 modifié relatif à l'aménagement et à la déduction du temps de travail dans la fonction publique d'État.

- Décret n°2002-634 du 29 avril 2002 portant création du compte épargne-temps dans la fonction publique de l'État et dans la magistrature.

- Décret n°2006-21 du 6 janvier 2006 relatif à l'action sociale au bénéfice des personnels de l'État.

- Décret n°2006-781 du 3 juillet 2006 fixant les conditions et les modalités de règlement des frais occasionnés par les déplacements temporaires des personnels civils de l'État.

- Décret n°2007-1373 du 19 septembre 2007 relatif à la participation de l'État et de ses établissements publics au financement de la protection sociale complémentaire de leurs personnels.

- Décret n°2007-1470 du 15 octobre 2007 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie des fonctionnaires de l'État.

- Décret n°2007-1942 du 26 décembre 2007 relatif à la formation professionnelle des agents non titulaires et des ouvriers de l'État.

- Décret n°2009-1065 du 28 août 2009 modifiant certaines dispositions relatives au compte épargne-temps dans la fonction publique de l'État et dans la magistrature.
- Décret n°2010-676 du 21 juin 2010 instituant une prise en charge partielle du prix des titres d'abonnement correspondant aux déplacements effectués par les agents publics entre leur résidence habituelle et leur lieu de travail.
- Décret n°2014-364 du 21 mars 2014 modifiant le décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels de l'État.
- Décret n°2014-1318 du 3 novembre 2014 modifiant le décret n°86-83 du 17 janvier 1986 relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels de l'État.
- Décret n°2017-928 du 6 mai 2017 relatif à la mise en œuvre du compte personnel d'activité dans la fonction publique et à la formation professionnelle tout au long de la vie.
- Décret n° 2019-797 du 26 juillet 2019 relatif au régime d'assurance chômage.
- Décret n° 2019-1593 du 31 décembre 2019 relatif à la procédure de rupture conventionnelle dans la fonction publique.
- Décret n°2020-69 du 30 janvier 2020 relatif aux contrôles déontologiques dans la fonction publique.
- Décret n° 2020-543 du 9 mai 2020 relatif au versement du « *forfait mobilités durables* » dans la fonction publique de l'État.
- Décret n° 2020-741 du 16 juin 2020 relatif au régime particulier d'assurance chômage applicable à certains agents publics et salariés du secteur public.
- Décret n° 2021-176 du 17 février 2021 portant modification temporaire des modalités de calcul du capital décès servi aux ayants droit de l'agent public décédé.
- Décret n°2021-346 du 30 mars 2021 relatif au régime d'assurance chômage.
- Décret n° 2021-871 du 30 juin 2021 relatif aux congés de maternité et liés aux charges parentales dans la fonction publique de l'État.
- Décret n° 2022-633 du 22 avril 2022 relatif à la protection sociale complémentaire en matière de couverture des frais occasionnés par une maternité, une maladie ou un accident dans la fonction publique de l'Etat.
- Décret n° 2022-662 du 25 avril 2022 modifiant le décret n°86-83 du 17 janvier 1986 relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels de l'État.
- Décret n° 2022-1562 du 13 décembre 2022 modifiant le décret n° 2020-543 du 9 mai 2020 relatif au versement du « *forfait mobilités durables* » dans la fonction publique de l'État.
- Décret n° 2023-812 du 21 août 2023 modifiant le taux de prise en charge partielle du prix des titres d'abonnement correspondant aux déplacements effectués par les

agents publics entre leur résidence habituelle et leur lieu de travail.

- Décret n° 2024-1038 du 6 novembre 2024 relatif aux dispositions réglementaires des livres Ier et II du code général de la fonction publique
- Décret n° 2025-197 du 27 février 2025 relatif aux règles de rémunération de certains agents publics placés en congé de maladie ordinaire ou en congé de maladie
- Décret n° 2025-695 du 24 juillet 2025 modifiant les livres Ier et II du code général de la fonction publique et relatif aux dispositions réglementaires du livre III du même code

NB

Les travaux préparatoires à la codification de la partie législative du droit de la fonction publique ont été engagés en 1997 (périmètre et plan du code), en lien avec les administrations principalement concernées, la Commission supérieure de codification et la section de l'administration du Conseil d'État. La réalisation du projet s'est inscrite ensuite dans le cadre de lois habilitant le Gouvernement à procéder à la codification à droit constant et par voie d'ordonnance.

La sixième et dernière habilitation ([article 55 de la loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique](#)) a permis de finaliser ces travaux et la publication de [l'ordonnance du 24 novembre 2021](#) portant partie législative du code général de la fonction publique (CGFP) : le nouveau code est entré en vigueur le 1^{er} mars 2022.

Concernant la publication de la partie réglementaire du code général de la fonction publique (CGFP) : les livres Ier (Droits, obligations et protections) et II (Exercice du droit syndical et dialogue social) ont été publiés le 19 novembre ([Décret n° 2024-1038 du 6 novembre 2024](#)) et sont entrés en vigueur le 1^{er} février 2025. La codification opère une considérable simplification de la présentation du droit de la fonction publique, accompagnée par l'abrogation concomitante de 43 décrets.

Une nouvelle étape est franchie à l'été 2025 avec la publication du livre III de la partie réglementaire par le [décret n° 2025-695 du 24 juillet 2025](#) portant sur les règles générales régissant le recrutement dans la fonction publique, qui entrera en vigueur le 1^{er} octobre 2025.

▪ Arrêtés :

- Arrêté du 28 décembre 1998 fixant la liste des centres et instituts dont les stages ou sessions ouvrent droit pour l'année 1999, en faveur des agents des établissements mentionnés à l'article 2 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986, au congé pour formation syndical, modifié pour la dernière fois par un arrêté du 6 juillet 2016.

Arrêté du 3 juillet 2006 fixant les taux des indemnités de mission prévues à l'article 3 du décret n° 2006-781 du 3 juillet 2006 fixant les conditions et les modalités de règlement des frais occasionnés par les déplacements temporaires des personnels civils de l'État.

- Arrêté du 28 août 2009 pris pour l'application du décret n°2002-634 du 29 avril 2002 modifié portant création du compte épargne-temps dans la fonction publique de l'État et dans la magistrature.
- Arrêté n°75-2024-06-24-00020 modifiant l'arrêté n° 75-2024-05-23-0009 fixant la liste des médecins agréés dans le département de Paris.

- Arrêté du 6 février 2020 fixant les modèles de convention de rupture conventionnelle.

- Circulaires :

- Circulaire du 11 février 1960 du Premier ministre (463 F.P.) relative à l'abandon de son poste par un fonctionnaire.

- Circulaire n° FP 1475 du 20 juillet 1982 relative aux autorisations d'absence pouvant être accordées au personnel de l'administration pour soigner un enfant malade ou pour en assurer momentanément la garde.

- Circulaire n°1864 du 9 août 1995 relative au congé de maternité ou d'adoption et autorisations d'absence liées à la naissance pour les fonctionnaires et agents de l'État.

- Circulaire n°1918 du 10 février 1998 relatives aux dispositions applicables aux fonctionnaires et agents civils de l'État candidats à une fonction publique élective.

- Circulaire NOR/PRMX9903519C du 19 avril 1999 relative au développement du volontariat en qualité de sapeur-pompier parmi les personnels des administrations et des entreprises publiques.

- Circulaire n°FPPA01100025C du 12 mars 2001 portant modification des zones d'indemnité de résidence.

- Circulaire n°2874 du 7 mai 2001 relative aux autorisations exceptionnelles d'absence et au pacte civil de solidarité.

- Circulaire du 18 janvier 2005 relative à la situation des fonctionnaires et agents civils de l'État candidats à une fonction publique élective.

- Circulaire n°1262 du 26 novembre 2007 relative aux dispositions générales applicables aux agents non titulaires de l'État.

- Circulaire d'application du 19 décembre 2007 du décret n° 2007-1470 du 15 octobre 2007 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie des fonctionnaires de l'État.

- Circulaire du 22 mars 2011 portant application du décret n°2010-676 du 21 juin 2010 instituant une prise en charge partielle du prix des titres d'abonnement correspondant aux déplacements effectués par les agents publics entre leur résidence habituelle et leur lieu de travail.

- Circulaire DGEFP/DGAFF/DGCL/DGOS/Direction du budget n°2012-01 du 3 janvier 2012 relative à l'indemnisation du chômage des agents du secteur public.

- Circulaire (NOR MFPF1202031C) du 18 janvier 2012 relative aux modalités de mise en œuvre de l'article 115 de la loi n° 2010-1657 du 29 décembre 2010 de finances pour 2011 (les agents en congé pour raison de santé ne peuvent générer de jours de réduction de temps de travail).

- Circulaire du 10 février 2012 relative aux autorisations d'absence pouvant être accordées à l'occasion des principales fêtes religieuses des différentes confessions.
 - Circulaire n°RDF1314245C du 22 juillet 2013 relative aux cas de recours au contrat dans la fonction publique de l'État.
 - Circulaire interministérielle N°DSS/SD2/2015/179 du 26 mai 2015 relative aux modalités d'attribution des indemnités journalières dues au titre de la maladie.
 - Circulaire du 20 octobre 2016 relative aux dispositions générales applicables aux agents contractuels de l'État.
 - Circulaire du 10 mai 2017 relative aux modalités de mise en œuvre du compte personnel d'activité dans la fonction publique.
 - Circulaire du 15 février 2018 relative au non versement de la rémunération au titre du premier jour de congé de maladie des agents publics civils et militaires.
 - « Outils de la GRH - Modalités de calcul et de versement du supplément familial de traitement – édition 2021 », ministère de la transformation et de la fonction publique.
- Instructions :
 - Instruction du 23 mars 1950 relative aux congés annuels et autorisations exceptionnelles d'absence des fonctionnaires.
 - Instruction n°7 du 23 mars 1950 relative à l'application des dispositions du statut général des fonctionnaires concernant les congés annuels et les autorisations exceptionnelles d'absence.
 - FP n° 901 du 23 septembre 1967 concernant les fonctionnaires désireux de participer à des fêtes ou à des cérémonies religieuses qui ne sont pas inscrites au calendrier des fêtes chômées tel que celui-ci est fixé par une circulaire annuelle.