Les Congés annuels
pour les psychologues dans la FPH

Novembre 2025

Cette note élaborée par le Collectif psychologues Ufmict CGT a pour but de répondre à certaines interrogations sur la question des Congés annuels pour le corps des psychologues dans la FPH et de proposer des éclairages, notamment s'agissant des différences existantes dans le mode de calcul et la pose des congés selon que l'on est agent à temps plein, à temps partiel et/ou à temps non complet, ou encore à temps partiel thérapeutique.

Elle peut être complétée avec la note sur **« Les jours de RTT et le forfait jour pour les psychologues dans la FPH »** dont les règles diffèrent quelque peu afin d'avoir une vision globale sur les congés.

1/Règles générales des Congés annuels[1] :

Tout agent (titulaire ou contractuel[2]) a droit à des Congés annuels rémunérés d'une durée égale à 5 fois le nombre de jours travaillés par semaine pour une année de service accompli du 1er janvier au 31 décembre.

Cette durée est appréciée en nombre de jours ouvrés[3] (jours ou demi-journées auxquels l'agent est soumis à ses obligations hebdomadaires de travail), sur la base de 25 jours ouvrés pour l'exercice de fonctions à temps plein (100%) qui ne peuvent être posés et décomptés qu'en jour et non en heures[19].

Les règles de calcul sont les mêmes, que l'agent soit au décompte horaire ou au forfait jour[4].

2/Mode de calcul pour un agent à temps complet :

Un agent qui travaille 5 jours par semaine (100%) a droit à 25 jours de congés (5 x 5).

Lorsqu'il pose une semaine de congés, il consomme 5 jours.

3/Mode de calcul pour un agent à temps partiel ou non complet[5] :

- Un agent qui travaille 4 jours par semaine (80%) a droit à 20 jours de congés (5 x 4).
  Lorsqu'il pose une semaine de congés, il consomme 4 jours.

---

[1]**Décret n°2002-8 du 4 janvier 2002 relatif aux congés annuels des agents des établissements mentionnés à l'article L. 5 du code général de la fonction publique, Article 1, Alinéas 1 et 2 :**
https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT000000398297/

[2]**Décret n° 91-155 du 6 février 1991 relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels de la fonction publique hospitalière, Article 8 :**
https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT000000343794

[3]**Jour ouvré :** On en compte 5 par semaine (lundi, mardi, mercredi, jeudi et vendredi, généralement).
Jour ouvrable : On en compte 6 par semaine (lundi, mardi, mercredi, jeudi, vendredi et samedi, généralement).
Jour ouvrable, jour ouvré, jour franc, jour calendaire : quelles différences ?
https://www.service-public.gouv.fr/particuliers/vosdroits/F35697

[4]**Durée du travail dans la fonction publique hospitalière (FPH) :**
https://www.service-public.gouv.fr/particuliers/vosdroits/F573

[5]**Décret n°82-1003 du 23 novembre 1982 RELATIF AUX MODALITES D'APPLICATION DU REGIME DE TRAVAIL A TEMPS PARTIEL DES AGENTS TITULAIRES DES ETABLISSEMENTS D'HOSPITALISATION PUBLICS ET DE CERTAINS ETABLISSEMENTS A CARACTERE SOCIAL, Article 4 :**
https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/LEGITEXT000006063622/
Décret n°2002-8 du 4 janvier 2002, Article 1, Alinéa 3.
Décret n° 2020-791 du 26 juin 2020, Article 6.

Document diffusable et protégé (articles L112-1 à 112-3 du Code de la propriété intellectuelle)

- Un agent à 50% qui travaille 2,5 jours par semaine a droit à 12,5 jours de congés (5 x 2,5). Lorsqu'il pose une semaine de congés, il consomme 2,5 jours.

- Un agent à 50% qui travaille 5 jours par semaine (matin ou après-midi) a droit à 25 jours de congés (5 x 5).
  Lorsqu'il pose une semaine de congés, il consomme 5 jours.

4/Mode de calcul pour un agent à temps partiel thérapeutique :

Un agent titulaire à temps partiel thérapeutique bénéficie des mêmes droits à congé annuel que ceux effectuant un service à temps partiel sur autorisation[6].

Un agent contractuel à temps partiel thérapeutique bénéficie des mêmes droits[7].

Les règles de calcul sont identiques à celles s'appliquant pour les agents à temps plein, au prorata de la quotité travaillée[8].

Tableau de correspondance pour les exemples aux 2/, 3/ et 4/ :

Quotité de temps en pourcentage par semaine	Nombre de jours travaillés par semaine	Calcul des droits	Droits annuels	Nombre de jours décomptés par semaine d'absence pour congés
100 %	5 jours / semaine	5 x 5	25	5
90 %	4,5 jours / semaine	5 x 4,5	22,5	4,5
80 %	4 jours / semaine	5 x 4	20	4
70 %	3,5 jours / semaine	5 x 3,5	17,5	3,5
60 %	3 jours / semaine	5 x 3	15	3
50 %	2,5 jours / semaine	5 x 2,5	12,5	2,5
50 %	5 jours / semaine	5 x 5	25	5
40 %	2 jours / semaine	5 x 2	10	2

[6]**Décret n°88-386 du 19 avril 1988 relatif aux conditions d'aptitude physique et aux congés de maladie des agents de la fonction publique hospitalière, Article 13-12 :**
https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT000000695289/2025-11-04

[7]**Décret n° 91-155 du 6 février 1991, Articles 8 et 9-1.**

[8]**NOTE D'INFORMATION N° DGOS/RH3/2021/225 du 4 novembre 2021 relative au temps partiel pour raison thérapeutique dans la fonction publique hospitalière, Chapitre I-6.1 Congés payés :**
https://www.fonction-publique.gouv.fr/files/files/Carri%C3%A8res%20et%20parcours%20professionnel/Cessation%20de%20fonction/Note_information_TPT_FPH.pdf

FOIRE AUX QUESTIONS LE TEMPS PARTIEL POUR RAISON THERAPEUTIQUE DANS LA FONCTION PUBLIQUE DE L'ETAT, Question 24 :
https://www.fonction-publique.gouv.fr/files/files/Etre%20agent%20public/Mon%20quotidien%20au%20travail/20220602_FAQ-Decret_TPT_FPE.pdf
Ici il s'agit d'une FAQ relative à la FPT, mais les règles de calcul sont les mêmes pour la FPH.

Document diffusable et protégé (articles L112-1 à 112-3 du Code de la propriété intellectuelle)

Nota Bene :
Lorsqu'un agent se trouve dans 2 configurations différentes sur une même année civile (12 mois), le calcul s'effectuera au prorata de la position de l'agent sur les 2 périodes.

Exemples :

- Pour un agent travaillant à temps complet (100%) sur 5 jours du 1er janvier au 30 juin (6 mois), puis à temps partiel (80%) sur 4 jours à partir du 1er juillet au 31 décembre (6 mois) :
  [(5 x 5 jours) x 6/12 = 12,5 jours] + [(5 x 4 jours) x 6/12 = 10 jours] = 22,5 jours de CA sur l'année.

- Pour un agent travaillant à temps complet (100%) sur 5 jours du 1er janvier au 30 juin (6 mois), puis à temps partiel thérapeutique (50%) sur 2,5 jours à partir du 1er juillet au 31 décembre (6 mois) :
  [(5 x 5 jours) x 6/12 = 12,5 jours] + [(5 x 2,5 jours) x 6/12 = 6,25 jours] = 18,75 jours, arrondi à 19 jours de CA sur l'année.

5/Mode de calcul pour un agent n'ayant pas une année de service complète[9] :
L'agent qui n'a pas exercé ses fonctions pendant la totalité d'une année civile du 1er janvier au 31 décembre a droit à un congé annuel de deux jours ouvrés par mois ou fraction de mois supérieure à quinze jours écoulés[10].

Exemples :

- Un agent à temps plein (5 jours/semaine) ayant commencé à exercer du 15 mai (fraction de mois supérieure à quinze jours, donc considéré comme 1 mois plein) au 31 décembre aura droit à (8 mois x 2 jours) = 16 jours de CA.

- Un agent à temps plein (5 jours/semaine) ayant commencé à exercer du 20 mai (fraction de mois inférieure à quinze jours, donc le mois n'est pas comptabilisé) au 31 décembre aura droit à (7 mois x 2 jours) = 14 jours de CA.

- Un agent à temps partiel ou non complet à 50% (travaillant sur 2,5 jours/semaine) ayant commencé à exercer du 15 mai au 31 décembre aura droit à (8 mois x 2 jours) x 50/100 = 8 jours de CA.

- Un agent à temps partiel ou non complet à 50% (5 jours/semaine, matin ou après-midi) ayant commencé à exercer du 15 mai au 31 décembre aura droit à (8 mois x 2 jours) = 16 jours de CA.

- Un agent à temps partiel ou non complet à 70% (3,5 jours/semaine) ayant commencé à exercer du 15 mai au 31 décembre aura droit à (8 mois x 2 jours) x 70/100 = 11,2 jours, arrondi à 11 jours de CA.

[9] **Décret n°2002-8 du 4 janvier 2002, Article 1, Alinéa 4.**
[10] Lorsque l'agent ne travaille pas sur un mois entier mais sur une période de ce mois supérieure à 15 jours, le mois est considéré dans le calcul comme un mois plein. En revanche si la période de ce mois est égale ou inférieure à 15 jours, le mois ne sera pas comptabilisé dans le calcul.

Document diffusable et protégé (articles L112-1 à 112-3 du Code de la propriété intellectuelle)

Nota Bene :
Lorsqu'un agent quitte l'établissement (quelque soit la raison), le même mode de calcul lui est appliqué.

6/Les congés considérés comme service accompli[11] :
Certains congés sont considérés comme des périodes de service accompli et ne réduisent pas les droits à congés annuels, notamment :

- Congés de maladie, de longue maladie (CLM), de longue durée (CLD), congé pour invalidité temporaire imputable au service (Citis) pour les fonctionnaires.
- Congé de grave maladie, congé pour accident du travail ou maladie professionnelle pour les contractuels.
- Congés de maternité ou d'adoption, congé de 3 jours pour naissance ou adoption, congé de paternité et d'accueil de l'enfant.
- Congés de formation professionnelle (CFP)[12], pour validation des acquis de l'expérience, pour bilan de compétences.
- Congé de responsable bénévole d'association.
- Congé de solidarité familiale.
- Congé de citoyenneté.
- Congé de présence parentale.
- Congé de proche aidant.

7/Les congés supplémentaires[13] :

➢ L'agent qui prend **3, 4 ou 5 jours ouvrés** de congés, en continu ou discontinu, **entre la période du 1er novembre au 30 avril** bénéficie **d'1 jour de congé supplémentaire**.

➢ L'agent qui prend **au moins 6 jours ouvrés** dans les mêmes conditions bénéficie **d'1 jour de congé supplémentaire de plus**, soit un total de 2 jours.
Selon les établissements ces jours sont généralement dénommés **« Congé Hors saison »** (CH) ou **« Congé Hors période »** pour les différencier des Congés annuels classiques.

➢ L'agent qui fractionne ses congés annuels en **au moins 3 périodes d'au moins 5 jours ouvrés chacune** bénéficie d'**1 jour de congé supplémentaire**.
Ce jour est généralement dénommé **« Congé de Fractionnement »** (CF) communément appelé **« Jour de Fractionnement »**.

[11] **Décret n°2002-8 du 4 janvier 2002, Article 1, Alinéa 7.**
[12] **Attention !** A ce jour, aucune règlementation n'identifie le Congé Professionnel de Formation (CPF) comme étant considéré comme des périodes de service accompli.
[13] **Décret n°2002-8 du 4 janvier 2002, Article 1, Alinéa 5.**

Document diffusable et protégé (articles L112-1 à 112-3 du Code de la propriété intellectuelle)

Si l'agent rentre dans les 2 conditions précédentes dans la pose de ses congés annuels, **il peut tout à fait cumuler** les 2 « Congés Hors saison » et le « Jour de fractionnement » **portant le supplément total des congés à 3 jours**. Ces jours peuvent être posés de manière anticipée lorsque l'agent établit son tableau prévisionnel au plus tard le 31 mars de l'année considérée.

Nota Bene :
Aucune proratisation ne doit être effectuée à l'égard des agents travaillant à temps partiel (et temps partiel thérapeutique) et/ou à temps non complet, puisque les Congés Hors saison et le Jour de Fractionnement sont attribués dans les mêmes conditions que les agents travaillant à temps plein.

Tableau de correspondance pour les Congé Hors saison et le Jour de Fractionnement :

Nombre de jours de congés pris entre la période du 1er novembre au 30 avril	**Nombre de jours supplémentaires**
3, 4 ou 5 jours ouvrés	1 CH
6 et plus jours ouvrés	2 CH
Nombre de jours de congés pris du 1er janvier au 31 décembre	**Nombre de jours supplémentaires**
5 jours ouvrés sur 3 périodes	1 CF

8/Comment poser ses congés annuels :
La durée des congés annuels est appréciée **en nombre de jours ouvrés**[14].
Par jours ouvrés, il faut comprendre les jours (ou demi-journées[15]) auxquels l'agent est soumis à des obligations de travail, donc les jours où il est normalement présent dans le service. C'est donc sur ces jours (ou demi-journées) que l'agent devra poser ses congés. Il peut associer ces congés avec des jours de réduction du temps de travail[16].

Nota Bene :
Lorsqu'un agent pose des jours de congés sur une semaine, il doit les poser sur les jours où il travaille et non pas sur les jours ou demi-journées où il est positionné en TP (Temps Partiel) ou en TPT (Temps Partiel Thérapeutique), puisque ce sont des jours où l'agent n'est pas en service (donc ne travaille pas) et n'est donc pas rémunéré (excepté les TPT) ; c'est pourquoi les TP ne sont pas assimilés à une période d'activité. En conclusion le TP n'étant pas une position d'absence, l'agent n'est pas administrativement absent sur un TP.
La règle est identique pour les agents à temps non complet (TNC).

Exemples :

- Un agent à 50% qui travaille 2,5 jours par semaine le lundi, mardi et mercredi matin a droit à 12,5 jours de congés (5 x 2,5).
  Lorsqu'il pose une semaine de congés, il le fera sur le lundi, mardi et mercredi matin.
  Il consomme donc 2,5 jours.

[14] **Décret n°2002-8 du 4 janvier 2002, Article 1, Alinéa 2.**
[15] Le texte ne le précisant pas, les établissements autorisent en général la possibilité de prise de congés annuels par demi journée. Vérifier néanmoins que ceci fasse partie des accords locaux inscrits dans la charte du Temps de travail.
[16] **Décret n°2002-8 du 4 janvier 2002, Article 2, Alinéa 3.**

Document diffusable et protégé (articles L112-1 à 112-3 du Code de la propriété intellectuelle)

- Un agent à 50% qui travaille 5 jours par semaine les matins ou après-midi le lundi, mardi, mercredi, jeudi et vendredi a droit à 25 jours de congés (5 x 5).
  Lorsqu'il pose une semaine de congés, il le fera sur les matins ou après-midi le lundi, mardi, mercredi, jeudi et vendredi.
  Il consomme donc 5 jours.

- Un agent à 80% effectuant un service irrégulier dont le nombre de jours travaillés sur 2 semaines n'est pas identique, qui travaille 3 jours en semaine A (lundi, mardi, mercredi) et 5 jours en semaine B (lundi, mardi, mercredi, jeudi et vendredi), imposera d'établir une moyenne hebdomadaire de travail[17], soit (3 + 5) ÷ 2 = 4 jours, et aura droit à 20 jours de congés (5 x 4).

  - Lorsqu'il pose une semaine de congés en semaine A, il le fera sur le lundi, mardi et mercredi.
    Il consomme donc 3 jours.

  - Lorsqu'il pose une semaine de congés en semaine B, il le fera sur le lundi, mardi, mercredi, jeudi et vendredi.
    Il consomme donc 5 jours.

Enfin, chaque agent bénéficie de **3 semaines de congés annuels consécutives minimum durant la période d'été, sauf contrainte impérative de fonctionnement du service**.
Les agents chargés de famille bénéficient d'une priorité pour le choix des périodes de congés annuels[18].
Sauf exception l'absence du service au titre du congé annuel **ne peut excéder 31 jours consécutifs**[19].

Attention !

- **Il n'est pas possible de poser ou décompter les congés annuels en heures**. Pour autant certaines directions s'autorisent à faire le calcul et décompter le droit à congés en heures, lequel n'est pas prévu par la réglementation. Ceci est donc illégal, ce qui a clairement été rappelé par le juge administratif[20]. Les congés sont donc uniquement décomptés en jour peu importe la définition horaire quotidienne du travail arrêtée dans l'établissement.

- **Il n'est pas possible de poser ou décompter les congés annuels lorsqu'ils tombent sur un jour férié ou un jour de repos hebdomadaire**[21], puisque ces jours ne sont pas comptabilisés dans les obligations hebdomadaires de service de l'agent ; les congés annuels ne peuvent se substituer aux jours fériés et repos hebdomadaires. Toutefois si le jour férié tombe sur un jour de repos hebdomadaire (samedi ou dimanche) il n'est pas récupérable.

[17] **Cour administrative d'appel de Marseille, 2e chambre, du 28 décembre 1998, 96MA11322, inédit au recueil Lebon :** https://www.legifrance.gouv.fr/ceta/id/CETATEXT000007575855
[18] **Décret n°2002-8 du 4 janvier 2002, Article 2, Alinéas 4 et 5.**
[19] **Décret n°2002-8 du 4 janvier 2002, Article 3, Alinéa 1.**
[20] **Cour Administrative d'Appel de Paris, 4ème chambre, 29/01/2008, 06PA01869, Inédit au recueil Lebon :** https://www.legifrance.gouv.fr/ceta/id/CETATEXT000018256627
[21] **Décret n°2002-8 du 4 janvier 2002, Article 3, Alinéa 2.**

Document diffusable et protégé (articles L112-1 à 112-3 du Code de la propriété intellectuelle)

- **Il n'est pas possible de décompter un congé annuel pour la journée de solidarité** prévue à l'article L. 3133-7 du code du travail[22]. Cette journée peut par contre être décomptée soit par le travail d'un jour férié (autre que le 1er mai), soit par un jour de travail de RTT, soit par toute autre modalité permettant le travail de 7 heures précédemment non travaillées. Cette journée de solidarité est fixée par une décision du directeur de l'établissement, après avis du CSE (Comité Sociale d'Établissement)[23].

- **Dans le cas d'un agent ayant 2 employeurs distincts dans la FPH**, aucune disposition légale ou réglementaire n'organise de règle spécifique ou de régime spécial sur la pose des congés, ni n'oblige les 2 employeurs à se coordonner.

9/Les règles des reports de congés :

a/Le principe[24] :
Sauf autorisation exceptionnelle accordée par l'autorité investie du pouvoir de nomination, **le congé dû** pour une année de service accompli **ne peut se reporter sur l'année suivante**.
Ainsi, un congé non demandé et/ou non pris ne donne lieu à aucune indemnité compensatrice.
Un agent quittant définitivement son établissement doit avoir posé ses congés restants avant la date prévue pour la cessation de ses fonctions.

b/Les congés annuels non pris pour raison de santé ou congés liés aux responsabilités parentales ou familiales[25] :
Par dérogation au paragraphe a/, donnent droit à report les congés suivants :

- Congés de maladie, de longue maladie, de longue durée, de grave maladie.
- Congé pour invalidité temporaire imputable au service (Citis) du fonctionnaire ou congé pour accident du travail ou maladie professionnelle du contractuel.
- Disponibilité d'office pour raison de santé du fonctionnaire ou congé de maladie non rémunéré du contractuel.
- Congé de maternité ou d'adoption.
- Congé de naissance ou d'adoption.
- Congé de paternité et d'accueil de l'enfant.
- Congé de présence parentale.
- Congé de solidarité familiale.

[22] **Code général de la fonction publique, Article L621-10. 3° :**
https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000046874572
[23] **Code général de la fonction publique, Article L621-11. 3°.**
[24] **Décret n°2002-8 du 4 janvier 2002, Article 4.**
[25] **Décret n°2002-8 du 4 janvier 2002, Article 4-1.**
Report des congés annuels dans la fonction publique : les règles évoluent :
https://www.service-public.gouv.fr/particuliers/actualites/A18379

Document diffusable et protégé (articles L112-1 à 112-3 du Code de la propriété intellectuelle)

- Congé de proche aidant.
- Congé parental.
- Congé non rémunéré pour se rendre en Outre-mer ou à l'étranger en vue de l'adoption d'un ou plusieurs enfants.

Nota Bene :
L'agent bénéficie d'une période de report **de 15 mois à compter de la date de reprise de ses fonctions**, dont la durée **peut être prolongée sur autorisation exceptionnelle** par l'autorité investie du pouvoir de nomination (AIPN).
Les Congés Hors saison et de Fractionnement sont des congés légaux donc reportables.

➢ Pour les Congés acquis **avant la période d'absence de l'agent, la date débute à compter de la reprise de ses fonctions** même si l'agent repend ses fonctions 2 ans après son absence.

➢ Pour les Congés acquis **pendant la période d'absence de l'agent, la date débute, au plus tard, à la fin de l'année** au titre de laquelle le congé annuel est dû même si l'agent n'a pas repris ses fonctions (donc au 31 décembre de l'année).

La période de report de 15 mois **est suspendue tant que l'agent n'a pas reçu de son administration employeur une information sur le nombre de jours de congés annuels reportés et la date jusqu'à laquelle il peut les prendre**. L'administration est tenue de fournir cette information **dans le mois qui suit la reprise de fonctions** de l'agent[26].

Si l'agent ne prend pas les congés reportés dans la période impartie, **ils sont perdus** et ne donnent lieu à aucune indemnité compensatrice, **sauf en cas de départ définitif de la fonction publique.**

La durée des congés annuels reportés **pour raison de santé** est de **4 semaines maximum**.
Cette durée **n'est pas limitée pour raisons liés aux responsabilités parentales ou familiales.**

Attention !
Dans le cas d'un agent **absent sur plusieurs années consécutives**, les congés acquis **pendant la période d'absence** et non pris à la fin de chaque période de report de 15 mois **sont perdus**[27].

Exemple :
Un agent titulaire en congé pour raisons de santé **du 1er juillet 2021 au 1er novembre 2025**, bénéficiant de 10 jours de congés annuels acquis avant son congé pour raisons de santé.

[26] **Code du travail, Articles L3141-19-1, L3141-19-2 et L3141-19-3 :**
https://www.legifrance.gouv.fr/codes/section_lc/LEGITEXT000006072050/LEGISCTA000033008486/#LEGISCTA000033008490
[27] **Un agent public perd-t-il les congés annuels non pris pour cause de maladie ?**
https://www.service-public.gouv.fr/particuliers/vosdroits/F12392

Document diffusable et protégé (articles L112-1 à 112-3 du Code de la propriété intellectuelle)

➢ Congés acquis avant le congé pour raisons de santé :

Nombre de congés = **10 jours** : la période de report débute à compter de la date de reprise des fonctions soit le 1er novembre 2025, dans la limite de 15 mois à compter de la reprise, soit **jusqu'au 31 janvier 2027**.

➢ Congés acquis pendant le congé pour raisons de santé :

- **Congés acquis au titre de l'année 2021** (entre le 1er juillet 2021 et le 31 décembre 2021) : la période de report débute au plus tard au 31 décembre 2021, dans la limite de 15 mois, et de 4 semaines de congés, soit **jusqu'au 31 mars 2023**. L'agent n'ayant repris ses fonctions que le 1er novembre 2025, **les congés sont perdus**.

- **Congés acquis au titre de l'année 2022** (entre le 1er janvier 2022 et le 31 décembre 2022) : la période de report débute au plus tard au 31 décembre 2022, dans la limite de 15 mois, et de 4 semaines de congés, soit **jusqu'au 31 mars 2024**. L'agent n'ayant repris ses fonctions que le 1er novembre 2025, **les congés sont perdus**.

- **Congés acquis au titre de l'année 2023** : la période de report débute au plus tard au 31 décembre 2023, dans la limite de 15 mois, et de 4 semaines de congés, soit **jusqu'au 31 mars 2025**. L'agent n'ayant repris ses fonctions que le 1er novembre 2025, **les congés sont perdus**.

- **Congés acquis au titre de l'année 2024** : la période de report débute au plus tard au 31 décembre 2024, dans la limite de 15 mois, et de 4 semaines de congés, **soit jusqu'au 31 mars 2026**.

- **Congés acquis au titre de l'année 2025** (entre le 1er janvier 2025 et le 31 octobre 2025) : la période de report débute au plus tard au 31 décembre 2025, dans la limite de 15 mois, et de 4 semaines de congés, **soit du 1er novembre 2025 au 31 janvier 2027**.

➢ Congés acquis à compter de la reprise :

A compter du 1er novembre 2025, les dispositions relatives au report ne sont plus applicables : l'agent devra donc poser **les congés annuels qu'il a acquis entre la période du 1er novembre 2025 et du 31 décembre 2025**, **avant le 31 décembre 2025**, ou selon les dispositions en vigueur dans son établissement (certains établissements permettent souvent la pose de congés de l'année sur une période du mois de janvier de la nouvelle année qui suit).

➢ Récapitulatif du total des congés acquis à compter de la reprise :

L'agent bénéficie à sa reprise de :

- 10 jours de congés annuels au titre de l'année 2021 (acquis avant le congé pour raisons de santé) à poser avant le 31 janvier 2027.
- 4 semaines de congés annuels (durée maximum) au titre de l'année 2024 à poser avant le 31 mars 2026.
- 4 semaines de congés annuels (durée maximum) au titre de l'année 2025 à poser avant le 31 janvier 2027.
- Des congés acquis entre le 1er novembre et le 31 décembre 2025 à poser avant le 31 décembre 2025, ou selon les dispositions en vigueur dans son établissement.

Document diffusable et protégé (articles L112-1 à 112-3 du Code de la propriété intellectuelle)

c/L'indemnité compensatrice[28] **:**

Par dérogation au paragraphe a/, si l'agent n'a pas été en mesure de prendre son congé annuel avant la fin de la relation de travail, et quel qu'en soit le motif (retraite, démission, fin de contrat, mutation...), les congés non-utilisés donnent lieu à une indemnité compensatrice.

- La durée des congés annuels indemnisés **pour raison de santé** est de **4 semaines maximum par période de référence**.

- Cette durée **n'est pas limitée pour raisons liés aux responsabilités parentales ou familiales.**

Pour le calcul de l'indemnité compensatrice de congé annuel sont pris en compte : **La dernière rémunération brute** versée au titre de l'exercice effectif des fonctions sur 1 mois d'exercice complet **incluant le traitement indiciaire, l'indemnité de résidence, le supplément familial de traitement (SFT) et les primes et indemnités**.
Tout autre élément de rémunération n'est pas pris en compte.

1 jour de congé annuel non pris est calculé de la manière suivante :
(Rémunération mensuelle brute x 12 mois) ÷ 250 (nombre moyen de jours ouvrés dans une année).

Exemple :
Pour un agent à temps plein (100%) dont la rémunération mensuelle brute est de 2000 euros par mois et qui n'a pu poser 10 jours de congés annuels :
[(2000 x 12) ÷ 250] x 10 = 96 euros x 10 jours = 960 euros bruts.

10/Le Compte Epargne Temps (CET)[29] **:**

L'agent qui n'a pas pris l'intégralité de ses congés annuels est autorisé, à sa demande, à ouvrir un CET et à l'alimenter chaque année, **à la condition que l'agent ait posé au moins 20 jours de congés**[30] **dans l'année** (Congés annuels, Hors saison, fractionnement). **C'est un droit de l'agent, donc l'AIPN ne peut s'y opposer**. L'agent est informé annuellement des droits épargnés et consommés.

a/Quels agents sont concernés par le CET[31] **:**

Les agents titulaires et contractuels peuvent ouvrir un CET s'ils sont **employés de manière continue depuis au moins 1 an.**
Les agents stagiaires ne peuvent pas ouvrir un CET.

---

[28]**Décret n°2002-8 du 4 janvier 2002, Article 4-2.**
Arrêté du 21 juin 2025 relatif aux modalités d'assiette et de calcul de l'indemnité compensatrice pour congé annuel non pris en fin de relation de travail dans la fonction publique hospitalière :
https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT000051773474/2025-11-23
[29]**Décret n°2002-788 du 3 mai 2002 relatif au compte épargne-temps dans la fonction publique hospitalière :**
https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT000000774142/
[30]**Attention !** Il s'agit bien de Congés annuels. Les jours de RTT ne peuvent donc pas être comptabilités dans ces 20 jours.
[31]**Décret n°2002-788 du 3 mai 2002, Article 2.**

Document diffusable et protégé (articles L112-1 à 112-3 du Code de la propriété intellectuelle)

b/Quels sont les Congés qui peuvent alimenter le CET[32] :

- Les jours de Congés annuels, les Congés Hors saison et le Jour de Fractionnement.
- Les jours de réduction du temps de travail (RTT).

c/Combien de jours un agent peut-il mettre sur son CET :

Le plafond global de jours est fixé à 60 jours[33].
Lorsque le CET a atteint 15 jours[34], l'agent ne peut épargner que 10 jours maximum par an[35].

d/Comment utiliser les jours épargnés sur un CET :

- Si le CET compte 15 jours[36] :
  L'agent peut utiliser ces jours sous forme de congés, soit les laisser sur son CET.

- Si le CET compte plus de 15 jours[37] :
  - Pour les titulaires :
    Les jours épargnés au-delà de 15 jours peuvent être :
    -Indemnisés (150 € bruts[38]),
    -Et/ou convertis en points de retraite complémentaire,
    -Et/ou maintenus sur le CET dans la limite de 10 jours par an et du plafond de 60 jours.

    Une répartition avec les 3 options est possible.

  - Pour les contractuels :
    Les jours épargnés au-delà de 15 jours peuvent être indemnisés (150 € bruts) et/ou maintenus sur le CET dans la limite de 10 jours par an et du plafond de 60 jours.
    En l'absence de choix d'option de l'agent ces jours sont indemnisés.

    Nota Bene[39] :
    - L'agent exerce son droit d'option au plus tard le 31 mars de l'année suivante.
    - Les jours de congés que l'agent souhaite consommer sur son CET sont accordés par l'AIPN, sous réserve des nécessités du service. En cas de refus, celui-ci doit être motivé à l'agent qui peut par la suite faire un recours auprès de l'AIPN.

---

[32]**Décret n°2002-788 du 3 mai 2002, Article 3.**
[33]**Arrêté du 6 décembre 2012 pris en application des articles 4 à 8 du décret n° 2002-788 du 3 mai 2002 relatif au compte épargne-temps dans la fonction publique hospitalière, Article 3 :**
https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT000026736804
Nota Bene : En 2020 le plafond de jours a été exceptionnellement porté à 70 jours et en 2024 à 80 jours, uniquement pour les agents qui en 2020 et 2024 totalisés déjà 60 jours sur leur CET.
[34]**Arrêté du 6 décembre 2012, Article 1.**
[35]**Arrêté du 6 décembre 2012, Article 2.**
[36]**Décret n°2002-788 du 3 mai 2002, Article 4.**
[37]**Décret n°2002-788 du 3 mai 2002, Article 5.**
[38]**Arrêté du 6 décembre 2012, Article 4.**
[39]**Décret n°2002-788 du 3 mai 2002, Article 9.**

Document diffusable et protégé (articles L112-1 à 112-3 du Code de la propriété intellectuelle)

- L'agent bénéficie de plein droit de congés sollicités au titre du CET à la fin des congés suivants :
  - Congé de maternité ou d'adoption.
  - Congé de paternité et d'accueil de l'enfant.
  - Congé de proche aidant.
  - Congé de solidarité familiale.

Attention !
Un agent **ayant un CET comptant déjà plus de 15 jours,** et qui au cours d'une année n'a pas pris l'intégralité de ses congés annuels et de ses RTT, dont le **total est de 20 jours à déposer, sera limité à 10 jours maintenus sur le CET**.

Les **10 jours restants** devront être :
-Soit indemnisés (titulaires et contractuels).
-Soit convertis en points de retraite complémentaire (titulaires).
-Soit répartis entre indemnité et points de retraite complémentaire (titulaires).

e/Que devient le CET en cas de changement d'employeur[40] :
L'agent conserve ses jours épargnés sur son CET dans les cas suivants :

- Changement d'établissement (mutation),
- Détachement dans la fonction publique hospitalière,
- Disponibilité,
- Congé parental,
- Mise à disposition dans la fonction publique,
- Placement en recherche d'affectation auprès du Centre national de gestion,
- Congé de réserviste,
- Intégration directe.

En cas de changement d'établissement dans l'une des 3 fonctions publiques, l'agent conserve le bénéfice des droits[41] des jours épargnés ; le CET est alors transféré au nouvel établissement d'affectation[42].

f/Quand liquider son CET[43] :
L'agent qui quitte définitivement la fonction publique hospitalière (exceptés les cas listés au chapitre **e/**) quel qu'en soit le motif (démission, fin de contrat, licenciement, retraite...), doit solder son CET avant de partir, sinon les jours sont perdus.

[40]**Décret n°2002-788 du 3 mai 2002, Article 11.**
[41]**Code général de la fonction publique, Article L621-4.**
[42]**Décret n°2002-788 du 3 mai 2002, Article 11-1.**
[43]**Décret n°2002-788 du 3 mai 2002, Article 12.**

Document diffusable et protégé (articles L112-1 à 112-3 du Code de la propriété intellectuelle)

Seuls les jours épargnés au-delà de 15 jours peuvent être indemnisés si l'agent a exercé son droit d'option au plus tard le 31 mars de son année de départ ou de l'année précédent son départ. Les autres jours épargnés ne peuvent être pris que sous forme de congés.

Nota Bene :

Aucune disposition légale ou réglementaire ne permet à l'agent public hospitalier de bénéficier d'une indemnité compensatrice des jours de RTT en cas de cessation d'activité, sauf si ils ont été convertis sur un CET, mais alors uniquement les jours épargnés au-delà de 15 jours.

Document diffusable et protégé (articles L112-1 à 112-3 du Code de la propriété intellectuelle)

Références textes

Décret n°82-1003 du 23 novembre 1982 RELATIF AUX MODALITES D'APPLICATION DU REGIME DE TRAVAIL A TEMPS PARTIEL DES AGENTS TITULAIRES DES ETABLISSEMENTS D'HOSPITALISATION PUBLICS ET DE CERTAINS ETABLISSEMENTS A CARACTERE SOCIAL :
https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/LEGITEXT000006063622/
En particulier l'Article 4.

Décret n°88-386 du 19 avril 1988 relatif aux conditions d'aptitude physique et aux congés de maladie des agents de la fonction publique hospitalière :
https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT000000695289/2025-11-04
En particulier l'Article 13-12.

Décret n° 91-155 du 6 février 1991 relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels de la fonction publique hospitalière :
https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT000000343794
En particulier les Articles 8 et 9-1.

Décret n°2002-8 du 4 janvier 2002 relatif aux congés annuels des agents des établissements mentionnés à l'article L. 5 du code général de la fonction publique :
https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT000000398297/
En particulier les Articles 1, 2, 3 et 4.

Décret n°2002-788 du 3 mai 2002 relatif au compte épargne-temps dans la fonction publique hospitalière :
https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT000000774142/
En particulier les Articles 2, 3, 4, 5, 9, 11, 11-1 et 12.

Arrêté du 6 décembre 2012 pris en application des articles 4 à 8 du décret n° 2002-788 du 3 mai 2002 relatif au compte épargne-temps dans la fonction publique hospitalière :
https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT000026736804
En particulier les Articles 1, 2, 3 et 4.

Décret n° 2020-791 du 26 juin 2020 fixant les dispositions applicables aux fonctionnaires occupant un emploi à temps non complet dans la fonction publique hospitalière :
https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT000042045575
En particulier l'Article 6.

NOTE D'INFORMATION N° DGOS/RH3/2021/225 du 4 novembre 2021 relative au temps partiel pour raison thérapeutique dans la fonction publique hospitalière :
https://www.fonction-publique.gouv.fr/files/files/Carri%C3%A8res%20et%20parcours%20professionnel/Cessation%20de%20fonction/Note_information_TPT_FPH.pdf
En particulier le Chapitre I-6.1

Arrêté du 21 juin 2025 relatif aux modalités d'assiette et de calcul de l'indemnité compensatrice pour congé annuel non pris en fin de relation de travail dans la fonction publique hospitalière :
https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT000051773474/2025-11-23

Document diffusable et protégé (articles L112-1 à 112-3 du Code de la propriété intellectuelle)

Codes :

Code général de la fonction publique :
https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000046874572
En particulier les Articles L621-4, L621-10 et L621-11.

Code du travail :
https://www.legifrance.gouv.fr/codes/section_lc/LEGITEXT000006072050/LEGISCTA000033008486/#LEGISCTA000033008490
En particulier les Articles L3141-19-1, L3141-19-2 et L3141-19-3.

Jurisprudences :

Cour administrative d'appel de Marseille, 2e chambre, du 28 décembre 1998, 96MA11322, inédit au recueil Lebon :
https://www.legifrance.gouv.fr/ceta/id/CETATEXT000007575855

Cour Administrative d'Appel de Paris, 4ème chambre, 29/01/2008, 06PA01869, Inédit au recueil Lebon :
https://www.legifrance.gouv.fr/ceta/id/CETATEXT000018256627

Notes :

FOIRE AUX QUESTIONS LE TEMPS PARTIEL POUR RAISON THERAPEUTIQUE DANS LA FONCTION PUBLIQUE DE L'ETAT :
https://www.fonction-publique.gouv.fr/files/files/Etre%20agent%20public/Mon%20quotidien%20au%20travail/20220602_FAQ-Decret_TPT_FPE.pdf
En particulier la Question 24.

Jour ouvrable, jour ouvré, jour franc, jour calendaire : quelles différences ?
https://www.service-public.gouv.fr/particuliers/vosdroits/F35697

Durée du travail dans la fonction publique hospitalière (FPH) :
https://www.service-public.gouv.fr/particuliers/vosdroits/F573

Un agent public perd-t-il les congés annuels non pris pour cause de maladie ?
https://www.service-public.gouv.fr/particuliers/vosdroits/F12392

Report des congés annuels dans la fonction publique : les règles évoluent :
https://www.service-public.gouv.fr/particuliers/actualites/A18379

Document diffusable et protégé (articles L112-1 à 112-3 du Code de la propriété intellectuelle)