



Sous-direction des ressources  
Service des ressources humaines  
Bureau des relations sociales et de la veille juridique  
Section veille juridique

Réf. :

450306

Paris, le 21 JAN. 2015

Note à l'attention  
de Mesdames et Messieurs  
les sous-directrices et sous-directeurs,  
les chefs de services centraux,  
les directrices et directeurs d'établissement

**Objet :** autorisation d'absence pour soigner un enfant malade ou en assurer momentanément la garde  
**Réf. :**

- Circulaire FP 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
- Note de service NS3/2012-000058 du 10 juillet 2012 relative aux autorisations d'absence pour soigner un enfant malade ou en assurer momentanément la garde
- Note de service du 27 août 2012 complétant la note de service du 10 juillet 2012

Le service des ressources humaines constate de manière récurrente les difficultés rencontrées par les services locaux des ressources humaines en matière d'autorisations d'absence pouvant être accordées à un agent du CASVP pour soigner un enfant malade ou pour en assurer momentanément la garde.

La présente note a pour objectif de rappeler la nature de cette autorisation d'absence, ses conditions d'attribution et sa durée, et précise le traitement de certains cas particuliers. Cette note annule et remplace les deux notes citées en référence.

À l'occasion de certains événements familiaux (mariage, décès, garde momentanée ou maladie de l'enfant, ...) les fonctionnaires et agents non titulaires peuvent être autorisés à s'absenter du service sur présentation d'un justificatif de l'événement. Ces autorisations d'absence sont subordonnées à l'intérêt du service et sont accordées pour des faits précis survenus pendant une période de service effectif. Elles ne sont donc accordées que dans la mesure où l'agent aurait dû exercer ses fonctions au moment où les circonstances justifiant l'autorisation d'absence se sont produites. Par conséquent, aucune autorisation d'absence ne peut être accordée à un agent se trouvant en position de congé ni se substituer à son jour de congé (CA ou JR TT).

Par ailleurs, les autorisations d'absence sont des périodes où l'agent, bien que toujours statutairement en position d'activité, n'assure pas effectivement son service. Par conséquent, l'autorisation d'absence pour enfant malade ou garde momentanée au domicile n'ouvre pas droit à JR TT.

#### 1- Les conditions d'attribution

Les fonctionnaires et les agents non titulaires du CASVP peuvent bénéficier chaque année pour soigner un enfant malade ou en assurer momentanément la garde (fermeture exceptionnelle d'une école ou d'une crèche, absence inopinée de la garde à domicile pour cause de maladie, ...) d'autorisations d'absence. L'enfant doit être âgé de moins de 16 ans. Cette limite d'âge ne s'applique pas pour les enfants handicapés.

L'agent demandeur doit produire un certificat médical ou apporter la preuve que le mode de garde habituel de l'enfant n'est pas possible.

**A noter :** la circulaire FP n° 1475 du 20 juillet 1982 citée en référence qui indique que des autorisations d'absence peuvent être accordées aux parents pour assurer momentanément la garde de leur enfant ne définit pas les situations qui rentrent dans le cadre de cette garde momentanée. Aussi, la position constante du CASVP est de ne retenir la notion de garde momentanée que dans les cas où le problème de garde est inopiné, c'est à dire non prévisible.

Ainsi, ne peut donner lieu à une autorisation d'absence pour garde momentanée d'un enfant :

- Les visites médicales programmées dans le cadre d'un suivi ou d'un traitement régulier de l'enfant
- La fermeture de crèche, d'établissement scolaires pour fait de grève (systématiquement soumis à un préavis de 5 jours francs) ou l'absence de la nourrice dont l'agent a eu connaissance plus de 48 heures avant qu'elle survienne
- Les fermetures des établissements scolaires dans le cadre de journée pédagogique

## 2- La durée et le décompte des jours d'autorisation d'absence :

Le nombre annuel maximal de jours d'absence pouvant être accordé est égal à une fois les obligations hebdomadaires de service plus un jour, soit 6 jours pour un agent à temps plein.

Pour les agents travaillant à temps partiel, le nombre de jours susceptibles d'être accordés est proratisé en fonction de la quotité de travail exercé (par exemple : 5 jours pour un agent à 80%). Cette information figure dans la note de service n° 05-057 du 23 mai 2005 sur le travail à temps partiel au CASVP.

Le nombre de jours est fixé par famille indépendamment du nombre d'enfants.

Le décompte des jours octroyés est établi par année civile sans qu'aucun report d'une année sur l'autre ne puisse être autorisé. S'agissant des agents qui ne seraient pas présents sur toute l'année civile (agents titulaires partant en retraite, en détachement ou en disponibilité, ou agents contractuels), le nombre de jours pouvant être accordés sera proratisé en fonction du temps d'activité réalisé au CASVP sur l'année. Il est à noter que les agents en congé pour raison de santé ou en congé de formation professionnelle demeurent en position d'activité et qu'à ce titre, ils bénéficient du nombre maximal d'autorisations d'absence auxquelles ils peuvent prétendre.

Le nombre annuel maximal de jours d'absence est doublé (soit 12 jours pour un agent à temps plein) :

- pour un parent ayant seul la garde du ou des enfants,
- si son conjoint est inscrit à Pôle emploi,
- si son conjoint ne bénéficie d'aucune autorisation d'absence rémunérée à ce titre.

Si le conjoint bénéficie d'un nombre d'autorisations rémunérées inférieur à celui de l'agent, il peut obtenir la différence entre 12 jours (s'il est à temps plein) et le nombre de jours auquel son conjoint a droit (le cas échéant, l'attestation de l'employeur ou du service du conjoint, ou un certificat d'inscription à Pôle emploi, sera à fournir).

Dans le cas où le conjoint de l'agent du CASVP travaille dans le secteur public, les jours peuvent être répartis entre les parents à leur convenance.

Dans l'hypothèse où le conjoint d'un agent du CASVP est salarié du secteur privé, la règle suivante s'applique : si le salarié travaillant dans le secteur privé bénéficie d'autorisations d'absence rémunérées dont la durée est inférieure à celle dont bénéficie son conjoint agent du CASVP, ce dernier 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 2 jours (soit 12 jours pour un agent travaillant à temps plein) et la durée maximum d'autorisations d'absence de son conjoint salarié du privé.

Par exemple, si son conjoint exerçant dans le privé ne bénéficie que de 3 jours d'absence rémunérés, un agent à temps plein pourra prétendre à 9 jours d'autorisation d'absence (12 jours maximum attribuables moins les 3 jours du conjoint). Par ailleurs, l'ensemble des autorisations d'absence dont peut bénéficier la famille ne peut être librement réparti entre les deux conjoints. Ainsi, l'agent du CASVP et le salarié du privé ne pourront bénéficier d'autorisations d'absence qu'à hauteur des droits qui leur sont ouverts à titre personnel.

## 3- Les modalités particulières lorsque les parents ont besoin d'obtenir des congés non fractionnés :

a) Dans le cas d'un besoin de congés non fractionnés où un seul conjoint bénéficie des autorisations d'absence, celles-ci peuvent atteindre 15 jours consécutifs si elles ne sont pas fractionnées. A titre exceptionnel, la limite peut être portée à 28 jours consécutifs. Toutefois, les absences comptabilisées au-delà de deux fois les obligations hebdomadaires légales de service + 2 jours (12 jours pour un agent à temps plein) sont imputées sur le congé annuel de l'année en cours ou, le cas échéant, de l'année suivante.

b) Dans le cas où les deux conjoints sont en mesure de bénéficier des autorisations d'absence, les durées mentionnées ci-dessus sont ramenées respectivement à 8 jours consécutifs et 15 jours consécutifs pour chacun des conjoints.

Le bureau des relations sociales et de la veille juridique se tient à votre disposition pour répondre à vos éventuelles demandes de précisions concernant l'application de la présente note.

La directrice adjointe

  
Vanessa BENOIT