

## Préambule

La convention collective comportera en préambule la disposition suivante : " Pour toutes les dispositions de la présente convention collective, l'ancienneté prise en compte comprend les périodes d'activité ou assimilées dans Pôle emploi auxquelles s'ajoute l'ancienneté acquise le cas échéant dans les institutions de l'Assurance Chômage ou à l'Agence nationale pour l'emploi ainsi que dans tout autre organisme dont tout ou partie des missions intègrent Pôle emploi."

La CCN ne peut comporter des dispositions moins favorables pour les salariés que celles prévues par le Code du travail. De même, les accords locaux ne peuvent prévoir des dispositions moins favorables pour les salariés que celles prévues par la présente convention collective.  
L'OIT qui stipule que les agents du service public de l'emploi bénéficie d'un statut et de conditions de service qui les rendent indépendants de tout changement de gouvernement et de toute influence extérieure induite et qui, sous réserve des besoins du service, leur assurent la stabilité dans leur emploi.

## K- MOBILITE

25

1 La mobilité peut constituer pour un agent l'un des moyens de sa progression professionnelle. La mobilité interne se caractérise soit par un changement temporaire ou pérenne de métier, soit par un changement géographique, soit par les deux. Elle **nécessite le volontariat clairement exprimé de l'agent**. Les conditions de mise en œuvre des mobilités consécutives à des restructurations ou réorganisations de service font l'objet d'un accord distinct de la présente convention.

~~La mobilité est constituée soit par un changement temporaire ou pérenne de métier, soit par un changement géographique, soit par les deux.~~

2 Elle s'exerce dans le cadre d'un équilibre entre les besoins du service et les aspirations des personnels, selon des modalités qui respectent les dispositions de la convention n°88 de l'OIT .

3 La mobilité s'effectue sur l'ensemble du territoire national et des emplois. Les vacances de postes font l'objet d'une publication dans tous les services de Pôle emploi au moyen d'une communication à destination de tous les agents par le biais de support télématique, de type Bourse des Emplois, et par voie d'affichage dans les sites et services appropriés .

4 Les postes offerts à la mobilité interne font l'objet d'une définition harmonisée au niveau national et donnent lieu à l'établissement d'une fiche descriptive comportant la nature de l'emploi, le niveau de classification, le lieu de travail et les qualifications requises. Ils sont rendus accessibles à l'ensemble des personnels. Les personnels mis à disposition d'une structure externe et ceux qui sont absents provisoirement de leur établissement, dès lors qu'ils ont manifesté par écrit leur souhait de réintégration, sont informés par voie postale ou télématique des postes à pourvoir.  
Les processus de sélection harmonisés et encadrés au niveau national par des règles de nature à garantir l'égalité d'accès aux emplois proposés et l'objectivité dans le traitement des candidatures. Ces processus respectent les principes de neutralité, de transparence, de non discrimination et repose sur la vérification des compétences et des aptitudes nécessaires à l'exercice de l'emploi. Ces processus sont présentés au comité central d'entreprise.

La mobilité s'exerce également par permutation entre deux agents ayant un même emploi repère (coefficient et fonction identiques). Dans ces conditions, la permutation ne peut être refusée que ce soit au niveau de l'établissement ou entre établissements.

Les fiches de postes type par emploi font l'objet d'une concertation avec les organisations syndicales. Les délégués du personnel sont régulièrement informés par des états statistiques des choix faits sur les mobilités. L'agent qui s'est vu refuser plusieurs postes peut, à sa demande, avoir communication des raisons ayant motivé ces refus et bénéficier d'un accompagnement afin d'accroître ses chances de succès concernant les nouvelles opportunités qui se présenteraient à lui.

5 La mobilité pour l'agent qui le souhaite, peut répondre à diverses motivations d'ordre personnel ou autre, ou s'inscrire dans la gestion de carrière. La diversification des expériences par cette voie contribue au développement professionnel. Elle est associée autant que de besoin à des actions de formation ou d'accompagnement pour favoriser la prise d'un nouveau poste.

6 La mobilité, à emploi générique identique, s'effectue au moins à salaire égal, à l'exception d'éléments variables liés à des conditions locales ou spécifiques liées à l'exercice de l'emploi. La mobilité ne peut en particulier conduire à la remise en cause des avantages individuels acquis par l'agent.

La mobilité s'opère à salaire au moins égale, hors sujétion particulière du poste ou spécificité géographique.

La mobilité est encadrée par des règles de nature à garantir l'égalité d'accès aux emplois proposés ainsi que l'égalité dans le traitement des situations individuelles objectivement comparables.

26

La mobilité professionnelle temporaire permet à un agent, par le biais d'une mise à disposition limitée dans le temps, d'exercer une fonction différente sans toutefois présenter le caractère définitif d'une affectation. Les appels à candidature sur ces fonctions font l'objet d'une publication nationale.

En fonction de la durée de la mise à disposition, et du lieu où se déroule l'activité, L'agent concerné se voit proposé une convention de vacation de longue durée (+ de 6 mois), précisant notamment l'objet de la vacation, son rattachement à son établissement d'origine, la nouvelle relation de travail avec la structure d'accueil, les conditions du retour au terme de la vacation et la prise en charge des frais de déplacement du domicile au lieu de la vacation par l'établissement d'accueil. Cette mobilité intervient sur la base du volontariat et nécessite l'accord de l'agent.

Pour toute période de vacation supérieure à 6 mois, Pôle emploi s'engage à tenir compte, au moment de la réintégration du salarié et dans le cadre de son déroulement de carrière, de l'acquisition de nouvelles compétences liées aux missions confiées pendant la vacation.

Par ailleurs, le changement de lieu de travail doit être minimisé en fréquence pour permettre les conditions d'un réel développement professionnel. A ce titre, une affectation temporaire ne saurait avoir pour objectif final d'installer dans la durée des transferts successifs à courte durée d'affectation, sauf accord ou demande des intéressés.

Les instances représentatives du personnel sont régulièrement informées du recours aux vacataires.

27

Est considérée comme mobilité géographique, un changement de lieu de travail entraînant un trajet aller par rapport au domicile supérieur de 30 minutes ou de 20 km de 50 minutes ou de 35 km sauf si la nouvelle affectation préserve les conditions de transport, de temps de transport ou de distance de l'ancienne situation choisie par le salarié au trajet antérieur de l'agent. La mise en oeuvre des mobilités intrarégionales ou interrégionales fait l'objet d'une attention particulière au regard des contraintes personnelles des agents lorsque l'importance de la distance entre le lieu de départ et le lieu d'accueil le justifie.

Cette mobilité donne lieu à un délai de prévenance d'un mois avant la prise du nouveau poste. Ce délai peut être porté à 2 mois en cas de difficulté particulière de l'agent.

Après avoir pris connaissance des postes disponibles, les agents intéressés doivent poser leur candidature dans les délais fixés, lesquels ne peuvent être inférieurs à quinze jours ouvrés. Cette durée est portée à un mois pour la période du 15 juin au 15 septembre. Si leur candidature est retenue, la date de prise d'effet de la mobilité est déterminée par accord entre l'établissement de départ, l'établissement d'accueil et l'agent. Cette mobilité donne lieu à un délai de prévenance d'un mois avant la prise du nouveau poste. L'affectation débute par une période probatoire, non renouvelable, dont la durée ne peut excéder un mois. Le poste laissé vacant est diffusé avec la mention prévisible et est pourvu effectivement à l'issue de la période probatoire si celle-ci est concluante. Dans le cas où la période probatoire est jugée non concluante par l'agent ou par l'établissement, l'agent retrouve son affectation d'origine et ses fonctions précédentes.

La mobilité géographique intra ou inter régionale, relevant des cas ci-après :

(i) mobilité entraînant une évolution vers un emploi de niveau de qualification supérieur,  
(ii) mobilité s'inscrivant dans un itinéraire professionnel validé par le directeur régional et visant à développer les compétences ainsi que la maîtrise des responsabilités  
est accompagnée des mesures suivantes, dans le cas où elles entraînent un déménagement de l'agent et le cas échéant de sa famille :

- Champ d'application  
Pour l'application des présentes dispositions, les situations de vie maritale ou de PACS justifiées sont assimilées au mariage.  
La notion de personne à charge est appréciée conformément aux dispositions fiscales.
- Préparation d'un transfert

Chaque agent reçu pour un entretien dans l'établissement d'accueil peut, après accord de celui-ci et si la situation le justifie, notamment dans le cas d'un changement de résidence familiale, effectuer un voyage de reconnaissance avec son conjoint. Pour ce faire, l'agent bénéficie de 2 jours. Les remboursements des frais (transports, hôtel, repas) sont effectués selon les modalités et les Le déplacement des enfants mineurs est pris en charge lorsque les obligations familiales le justifient.

- Logement

Les dispositions relatives au changement définitif de domicile d'un agent sont mises en oeuvre dès lors que la période probatoire s'est révélée satisfaisante. Au cours de cette période probatoire, les agents bénéficient des mesures suivantes :

- Déménagement

Les agents bénéficiant d'une mobilité se voient accorder à l'issue de la période probatoire un congé exceptionnel de trois jours ouvrés afin de leur permettre une installation dans leur nouveau lieu d'implantation dans les meilleures conditions.

Les frais de déménagement des agents nouvellement affectés sont intégralement pris en charge dès lors que ces frais ont fait l'objet d'un devis préalablement accepté.

- Indemnité de réinstallation

Chaque agent ou famille bénéficiaire, en fin de période probatoire et en cas de réinstallation, d'une indemnité de réinstallation correspondant au montant du plafond mensuel de la Sécurité Sociale multiplié par le nombre de parts (calculées selon les règles suivantes : une part pour l'agent, une part pour le conjoint, 2/3 de part par personne à charge au sens fiscal et une part à partir du quatrième enfant).

Dans le cas de famille monoparentale (célibataire, veuf ou divorcé), le nombre de parts sera calculé de la façon suivante : une part pour l'agent, une part par enfant à charge.

Lorsque deux conjoints travaillant au sein de Pôle emploi changent d'établissement, l'indemnité de réinstallation n'est versée qu'une seule fois.

➤ Transfert de la famille

Dans le cas où l'installation de la famille ne coïncide pas avec le transfert de l'intéressé et sous réserve de la fixation d'un terme qui ne saurait être supérieure à **la fin de l'année scolaire pour le cas d'enfants scolarisés** ou à 3 mois au-delà du terme de la période probatoire **pour les autres cas**, l'agent peut bénéficier, pendant la période de séparation, du remboursement de frais d'hébergement selon les barèmes en vigueur. Il bénéficie, en outre, du remboursement d'un voyage aller et retour par semaine pour lui ou son conjoint.

Dans le cadre de sa mobilité, l'agent peut bénéficier à sa demande d'un accompagnement à l'installation de la famille (aide aux démarches administratives, recherche et inscriptions scolaire).

➤ Frais d'agence

Les frais d'agence afférents à la location ou à l'achat de la nouvelle résidence à l'issue de la période probatoire sont remboursés sur présentation d'une facture à concurrence d'un montant de **à 1500 euros maximum équivalent à 250 fois la valeur du point**. Ce montant ne peut être perçu qu'une seule fois au titre d'un même transfert.

➤ Double loyer

Si le changement de résidence entraîne des frais de double résidence, le montant du loyer hors charges de la nouvelle résidence est remboursé pendant trois mois sur présentation de la quittance dans la limite **d'une somme équivalent à 150 fois la valeur du point 4.000 euros mensuels**. Sous réserve de pouvoir justifier d'un motif familial impérieux (recherche d'un emploi du conjoint, scolarisation des enfants...), cette durée est prolongée de trois mois supplémentaire, le loyer étant pris en charge à 70 % de son montant pendant cette période supplémentaire et dans la limite **d'une somme équivalent à 110 fois la valeur du point 700 euros mensuels**.

En tout état de cause, le versement de l'indemnité ne pourra être poursuivi au-delà de 12 mois.

➤ Cas particulier du surcoût de logement

Si le loyer hors charges du nouveau logement est, à condition de logement identique, supérieur d'au moins 15 % au loyer hors charges précédent, une aide temporaire est accordée. L'indemnité mensuelle versée est égale à la différence entre les deux loyers hors charges et est versée pendant six mois. Une aide identique fondée sur une comparaison des valeurs locatives respectives peut être accordée à l'agent qui quitte un logement dont il est propriétaire.

• Conjoint

➤ Activité professionnelle du conjoint

La situation professionnelle du conjoint est étudiée sur les bases suivantes :

*Le conjoint est agent de Pôle emploi*

Il est reclassé dans un emploi équivalent la même structure ou dans celle la plus proche. Toutefois pour permettre à l'agent concerné de prendre sa décision en toute connaissance de cause, l'établissement d'accueil lui confirme la capacité de reclassement du conjoint dans un délai court et dans un périmètre géographique proche. Le coefficient ni aucune des composantes de la rémunération ne peuvent être diminués.

*Le conjoint n'est pas agent de Pôle emploi*

L'établissement d'accueil du conjoint recherche les possibilités d'emploi existant en son sein ou à l'extérieur, dans la région concernée.

Pour ce faire, il est mis à disposition du conjoint une assistance interne à la recherche d'un emploi pour l'élaboration de CV, les techniques de recherche d'emploi, les informations et orientations en fonction du bassin d'emploi, l'assistance à candidature...

La priorité lui est donnée sur une candidature extérieure pour pourvoir un poste dans l'établissement, à compétence égale.

Par ailleurs, dans le cas d'une nouvelle affectation professionnelle, l'agent volontaire pourra bénéficier de mesures d'accompagnement adaptées tel que bilan professionnel, entretien d'orientation professionnelle, entretien de positionnement individuel, définition d'un cursus de validation des acquis professionnels et mise en œuvre d'un plan de formation adapté.

Dans le cadre de son intégration au nouveau poste de travail, il bénéficiera d'une prise de fonction accompagnée et d'évaluations régulières afin de déterminer les mesures d'adaptation les plus performantes.

La mobilité géographique relevant de la seule initiative du salarié, y compris la permutation, est accompagnée des mesures suivantes:

- Champ d'application

Pour l'application des présentes dispositions, les situations de vie maritale ou de PACS justifiées sont assimilées au mariage.

La notion de personne à charge est appréciée conformément aux dispositions fiscales.

L'agent doit totaliser une ancienneté minimale de trois années pour pouvoir bénéficier une première fois de ces mesures. Le bénéfice lui en est à nouveau ouvert après une nouvelle période de cinq années d'ancienneté.

- Logement

Les dispositions relatives au changement définitif de domicile d'un agent sont mises en œuvre dès lors que la période probatoire s'est révélée satisfaisante. Au cours de cette période probatoire, les agents bénéficient des mesures suivantes :

- Déménagement

Les agents bénéficiant d'une mobilité se voient accorder à l'issue de la période probatoire un congé exceptionnel de trois jours ouvrés afin de leur permettre une installation dans leur nouveau lieu d'implantation dans les meilleures conditions.

Les frais de déménagement des agents nouvellement affectés sont intégralement pris en charge dès lors que ces frais ont fait l'objet d'un devis préalablement accepté.

- Frais d'agence

Les frais d'agence afférents à la location ou à l'achat de la nouvelle résidence à l'issue de la période probatoire sont remboursés sur présentation d'une facture à concurrence d'un montant de 4500 euros maximum équivalant à 250 fois la valeur du point. Ce montant ne peut être perçu qu'une seule fois au titre d'un même transfert.

à replacer en  
section G :  
salaires  
Indemnités.  
Prime  
d'ancienneté

- 1 Une allocation de vacances est attribuée à l'occasion des congés annuels payés. Le montant de cette allocation est égal au salaire mensuel de l'intéressé à la date du 1er juin. **S'y ajoute une indemnité différentielle compensatrice de congé payé. Celle-ci correspond au montant de l'écart entre le salaire journalier du mois de versement de l'indemnité (juin de l'année N) et le salaire journalier moyen correspondant à la période de référence annuelle des congés payés.(1er juin de N 1 au 31 mai de N).**
- 2 Les absences pour congé sans solde (article XX, article XX, article XX), suspension du contrat de travail (article XX), congé parental d'éducation (article XX), congé pour fonctions électives (article XX), ~~service national (article XX)~~, n'ouvrent pas droit au bénéfice de l'allocation de vacances.
- 3 Si, au 1er juin, l'agent a moins d'un an de présence dans l'établissement, le montant de son allocation sera calculé en fonction de son temps de présence à cette date.
- 4 Cette allocation est payable au plus tard le 15 juin.
- 5 En cas de départ en cours d'année, cette allocation sera calculée en fonction du temps de présence depuis le 1er juin et s'ajoutera, le cas échéant, au montant de l'indemnité compensatrice de congés payés.
- 6 Le montant de l'allocation de vacances des agents en situation d'activité à temps partiel sera calculé au prorata de la durée de travail pendant la période des douze derniers mois écoulés ou, le cas échéant, sur la période définie au § XX ci-dessus.

## M - CONGES

29

- 1 Tout agent a droit pour un an de présence **du 1er juin au 31 mai**, à des congés annuels payés d'une durée égale à 25 jours ouvrés.  
  
Lorsque la présence est inférieure à un an, l'agent a droit à deux jours et demi ouvrables par mois de travail effectif.
- 2 Les jours de congés peuvent être pris par anticipation au cours d'une année, et ce dès la première année.
- 3 Chaque jour ouvré de vacances est rémunéré sur la base de 1/240ème du salaire de référence.
- 4 La période normale des congés annuels est fixée du 1er mai au 30 septembre de chaque année.  
  
Toutefois, les agents auront la possibilité de prendre leur congé à toute autre époque si les besoins du service le permettent.
- 5 Chaque année, au plus tard pour le 1er mars, les directions des établissements dressent un état prévisionnel des congés payés en tenant compte :
  - des nécessités du service,
  - du roulement des années précédentes,
  - des préférences personnelles, avec priorité en faveur des plus anciens agents et, à égalité d'ancienneté, en faveur des chargés de famille.Toutefois, pour les agents chargés de famille qui ont des enfants d'âge scolaire, l'application des critères ci-dessus ne pourra avoir pour effet de fixer la date de leur congé annuel en dehors de la période des vacances scolaires.  
**Les conjoints travaillant tous les deux à Pôle emploi ont le droit de prendre leurs congés à la même période.**  
  
En outre, les directions des établissements **favorisent** la prise de congés simultanés pour les agents et leur conjoint lorsque ce dernier est contraint de suivre la fermeture de l'entreprise où il travaille.

Dans le cas où, à l'initiative de l'employeur ou, avec son accord, à celle de l'agent, le congé serait pris en plusieurs fois, il est accordé des jours de congés supplémentaires à raison de :

- 1 jour ouvré si la période de congé prise en dehors du congé «principal» (lequel doit être égal au minimum à 10 jours ouvrés continus) est de 2 à 4 jours ouvrés.
- 2 jours ouvrés à partir de 5 jours ouvrés et plus.
- 3 jours ouvrés si les congés annuels sont accordés pour la totalité en dehors de la période fixée au § 4 ci-dessus (1er mai au 30 septembre).

Les agents dont le poste de travail se trouve en permanence dans un local aveugle ont droit à une demi-journée de congé supplémentaire par mois de présence dans ces locaux.

Un congé supplémentaire, à prendre en dehors de la période des congés principaux, (cf. § 4 ci-dessus), est accordé en fonction de l'ancienneté dans Pôle emploi :

- 1 jour ouvré, après 15 années de service révolues,
- 2 jours ouvrés, après 20 années de service révolues,
- 3 jours ouvrés, après 25 années de service révolues.
- 4 jours ouvrés, après 30 années de service révolues.

Les absences provoquées par la fréquentation des cours de formation professionnelle, les périodes de réserve, les jours d'absence pour maladie constatée par certificat médical n'excédant pas la période de quatre mois prise directement en charge par l'établissement, le congé de maternité, de paternité ou d'adoption, les absences exceptionnelles de courte durée accordées au cours de l'année, le congé de formation économique, sociale et syndicale, le congé de formation de cadres et animateurs pour la jeunesse, les absences pour formation économique des membres titulaires des comités d'entreprise et des membres des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, ne peuvent entraîner une réduction des congés annuels.

Les absences pour cures thermales, médicalement prescrites et acceptées par la Sécurité sociale au titre des prestations légales de l'assurance maladie (honoraires médicaux, frais d'hydrothérapie, frais d'hospitalisation) seront considérées comme absences pour cause de maladie au titre de l'article XX.

Les directions des établissements devront être averties des projets d'absences pour cures thermales, afin d'être en mesure d'en tenir compte pour l'établissement de l'état mentionné au § X ci-dessus.

ne nous a pas paru utiles

a placer dans l'art 19 section

- 30 1 Un congé sans solde, d'une durée maximale de trois ans, fractionnable par durée de 6 mois, peut être accordé à un agent, au cours de sa carrière, pourra être accordé aux agents ayant au moins trois années d'ancienneté à Pôle emploi, pour raison personnelle.
- 2 A l'issue de ce congé, l'agent est réintégré dans un emploi de sa catégorie, dans le même établissement avec les mêmes avantages, après en avoir informé sa direction deux mois au moins avant la date prévue de sa réintégration.  
Le bénéfice de ce congé sans solde peut être pris en une fois ou fractionné en deux fois d'une durée, chacune, de six mois.
- 3 Dans le cas où une prolongation de six mois de ce congé est souhaitée, la demande doit être faite par lettre recommandée avec A.R deux mois avant la fin de ce congé.
- 4 Un même agent ne peut cumuler le bénéfice d'un congé sans solde et d'un congé sabbatique selon les dispositions légales et réglementaires, sans avoir repris entre ces deux congés une activité professionnelle d'une durée minimale de cinq ans.

- 5 Un agent a droit, sur sa demande, à un congé d'accompagnement d'une personne en fin de vie, lorsqu'un ascendant, un descendant ou une personne partageant son domicile fait l'objet de soins palliatifs.  
Ce congé sans rémunération est accordé pour une durée maximale de trois mois.  
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.
- 6 Un agent peut bénéficier, sur sa demande, d'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, au moins deux semaines avant le départ.  
L'agent qui interrompt ce congé a le droit de reprendre ses fonctions avant la date prévue.
- 7 Un agent employé de manière continue depuis plus d'un an a droit sur sa demande à un congé sans rémunération d'une durée maximale d'un an, renouvelable dans la limite de cinq ans :  
1° Pour élever un enfant âgé de moins de huit ans, au conjoint, 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 ;  
2° Pour suivre son conjoint 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 non titulaire.
- 8 Un agent peut bénéficier, sur sa demande, d'un congé de présence parentale. Ce congé est rémunéré sous déduction des allocations et aides versées par les Caisses d'allocation familiale.  
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.  
  
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.
- 9 Un agent peut solliciter un congé sans rémunération pour la création d'une entreprise s'il se propose de créer ou de reprendre une entreprise au sens de l'article L. 351-24 du code du travail.  
La durée de ce congé est d'un an renouvelable une fois.
- 10 Les agents appelés, dans l'intérêt de Pôle emploi, à occuper des fonctions auprès d'un organisme extérieur peuvent obtenir un congé non rémunéré d'une durée maximale de cinq ans renouvelable dans la même limite. Les agents qui en font la demande par lettre recommandée dans un délai de deux mois avant l'expiration du congé dont ils bénéficient sont, à l'issue de celui-ci, réintégrés dans leur emploi, ou à défaut dans un autre emploi équivalent sur le territoire national.
- 31
- 1 Les congés de courte durée accordés pour événements familiaux sont les suivants :  
⇒ mariage ou PACS de l'agent : 5 jours ouvrés  
⇒ mariage ou PACS d'un enfant, d'un frère, d'une sœur, d'un beau-frère ou d'une belle-sœur : 1 jour ouvré  
⇒ adoption d'un enfant de moins de 3 ans : 10-3 jours ouvrés si l'agent ne prend pas de congé  
⇒ déménagement : 3-4 jours ouvrés  
⇒ décès d'un conjoint ou d'un enfant : 5 jours ouvrés  
⇒ décès d'un autre descendant ou d'un ascendant (1) : 4-2 jours ouvrés  
⇒ décès d'un frère, d'une sœur, d'un beau-frère ou d'une belle-sœur : 1 jour ouvré  
⇒ décès d'un ascendant du conjoint : 3-4 jours ouvrés  
Ces congés sont exprimés en jours ouvrés  
(1) Arrière petit-fils ou arrière petite-fille, petit-fils ou petite-fille, père ou mère, grand-père ou grand-mère, arrière grand-père ou arrière grand-mère.  
Le fractionnement de ces congés est possible en cas de circonstances exceptionnelles .  
Les agents devront fournir à l'appui de leur demande ou à l'issue du congé les justificatifs

Par ailleurs une autorisation exceptionnelle d'absence rémunérée, dûment justifiée, peut être **est** accordée à l'occasion de la rentrée scolaire d'un enfant mineur de l'agent.

- 2 En cas de maladie d'un enfant ou du conjoint **ou des parents** nécessitant une présence pour le soigner, l'agent peut obtenir, sur justification, un congé exceptionnel en qualité de père, mère, tuteur légal ayant la charge de l'enfant, ou en qualité de conjoint ou de concubin.

Ce congé donne lieu au versement, dans la limite de 10 jours ouvrés par an, d'un plein traitement pendant 5 jours ouvrés, d'un demi traitement pendant 5 jours ouvrés.

Un congé sans solde pourra de même être accordé en cas de maladie grave du conjoint, du concubin ou d'un ascendant, nécessitant la présence de l'agent (sans rapport avec l'article X).