



Le don de jours de repos

Nous ne pouvons que constater que, comme d'habitude, le temps que le gouvernement met à adapter à la Fonction Publique des avancées sociales décidé par lui-même (fruit de la pression conjointe ou pas, de l'opinion publique, des organisations syndicales...) est excessivement long avant d'être transposées à la Fonction Publique Territoriale.

Il en a été ainsi pour le don de jours !

Pour mémoire, un peu d'histoire concernant ce processus :

Depuis le 9 mai 1914 avec la Loi Matthis complétée par celle du 13 février 2018, les salarié(e)s

pouvaient faire le don de jours de repos (RTT notamment) à des collègues de travail confrontés à un grave problème personnel comme un enfant (de moins de 20 ans) gravement malade, victime d'un accident, d'un handicap...

Mais il faudra attendre 2015 avec le décret du 29 mai et ensuite celui du

9 octobre 2018 pour que cet acte de solidarité soit étendu à la Fonction Publique y compris aux militaires...

Depuis 2018, en raison du nombre grandissant de personnes dépendantes, le dispositif concerne désormais toutes les formes de congés permettant ainsi, au plus de huit millions de français concernés, d'accompagner un parent en situation de dépendance.



Ce don concerne toutes les formes de congés et pas uniquement les RTT. Il concerne aussi bien les jours de récupération non rémunérés mais donnant lieu à compensation (jours assortis de la majoration comme en matière de rémunération des heures supplémentaires qui doivent être décomptées hebdomadairement) que les congés

payés pour la partie excédant les 24 jours acquis, soit pour faire simple, la cinquième semaine...

Pour exercer ce droit qui peut excéder les 31 jours consécutifs, sans toutefois pouvoir excéder 90 jours par an et par « personne aidée », le(la) « salarié(e) aidant(e) » doit justifier de son lien de parenté avec « la personne aidée » (conjoint(e), concubin(e), pacsé(e), ascendant(e), descendant(e) - y compris son/sa conjoint(e) - enfants à charge jusqu'au 4^{ème} degré, c'est-à-dire frères et sœurs, neveux et nièces, oncles et tantes, cousin(e)s germains(e), grands oncles et tantes.

Cela comprend également l'assistance à personne à personne âgée ou handicapée dont il(elle) est proche et dont il est attesté qu'il(elle) l'aide dans la vie privée.

Pour exercer ce droit, il suffit de produire un certificat médical bien motivé (sans que pour autant cela porte atteinte au secret médical) accompagné d'une demande à l'employeur. Cette demande s'impose alors à l'employeur dès lors que le(la) bénéficiaire peut justifier des jours sollicités.

Ce droit est assimilé à un temps de travail effectif (sans pour autant ouvrir droit à congés payés ou décompte d'heures supplémentaires),

il s'accompagne naturellement du maintien à rémunération comme si le(la) bénéficiaire était présent(e) et en congé normal (rémunération indiciaire, indemnités diverses et régime indemnitaire).

En conclusion et pour une bonne pratique, il importe que ce dispositif donne lieu à délibération de l'organe délibérant après consultation du Comité Technique.

A tout le moins, si l'autorité de nomination (Maire, Président d'intercommunalité, de Conseil départemental, Conseil régional) a reçu une large délégation en la matière pour l'adaptation notamment du règlement intérieur, d'un accord avec les représentants du personnel, qui sera alors annexé ou incorporé à ce règlement, dûment accessible à l'ensemble des agents.

Enfin pour nos représentant(e)s Force Ouvrière, il est essentiel de demander chaque année dans le cadre du bilan social à l'employeur un état des lieux des nombres de jours *donnés* et le nombre d'agents ayant pu en bénéficier.

En effet, des premières informations sur l'application de la Loi, il ressortirait que le nombre de jours donnés cumulés et beaucoup plus important que celui

attribué aux bénéficiaires !

Ces éléments pourront être ainsi portés à la connaissance de tou(te)s les collègues et leur faire entrevoir pour ceux(elles) qui y sont confrontés, la possibilité d'en bénéficier.