



Solidaires
Union
syndicale



**TEXTES DE
RÉFÉRENCE
À LA POSTE
ANALYSES**

Les Congés À La Poste

Ce n'est pas par hasard si l'on a mis des photographies de 1936 sur la couverture !

Et oui ! Il a fallu attendre le **20 juin 1936** pour que les travailleurs de ce pays obtiennent **15 jours de congés payés**... et la **semaine de 40 heures**.

Vingt ans plus tard... en **1956**, Renault est la première entreprise à offrir **3 semaines de congés payés** à ses employés... **Le 27 mars 1956**, la mesure est généralisée à tout le pays !

Il faut encore attendre **1968** et ses retombées... pour que la loi du **27 mars** institue la **quatrième semaine de vacances**....

Et puis, et puis... c'est l'arrivée de la gauche au pouvoir en **1981** qui nous permet d'obtenir **la cinquième semaine de congés payés**.

Remarquez qu'il a fallu attendre le XX ème siècle pour arracher aux patrons le droit de partir en vacances... à ses frais !

Remarquez aussi qu'il a fallu des **événements exceptionnels** pour faire cracher aux mêmes patrons la possibilité de se reposer un peu d'une année de travail : Le Front Populaire, les grèves chez Renault, Mai 68 et l'arrivée de la gauche au pouvoir en 1981...

L'objectif des mêmes patrons a TOUJOURS été de revenir sur ces conquêtes sociales : temps de travail, congés, protection sociale, retraites...

A La Poste, les directions appellent nos congés la « **Dette Sociale** »... c'est peu dire ! Chaque jour de congé pris leur arrache le porte-monnaie... Chaque jour de congé perdu doit sans doute donner lieu à de belles fêtes ! Bref... Garder nos jours de congés est un combat permanent.

Dans certains services, et notamment à l'Enseigne, on entend tout et n'importe quoi ! Pour certains, il ne faut pas qu'il reste un seul jour de congé au 31 décembre... C'est évidemment faux ! Pour d'autres, il ne faut garder que 4, 6 ou x jours de congés au 31 décembre... C'est encore complètement faux ! En fait, certaines directions **confondent** tranquillement **leurs « objectifs » avec les règles en vigueur**...

Enfin, certains veulent **planifier les congés sur un an** en demandant aux agents de prévoir quelles seront leurs vacances de 2012 à ... mai 2013 ! Du grand n'importe quoi.

Alors disons le tout de suite : les règles internes à La Poste qui s'appliquent pour nos congés datent **de 1986** ! Elles ont été toilettées à l'occasion du passage aux 35 heures par un **nouveau BRH** (Bulletin des Ressources Humaines) **en 2000** et une **note de service en 2002**.

Au courrier, une note de service baptisée du nom de son auteur (**la note Pilvin**) est venue préciser la manière dont les tours de congés devaient être montés dans les services.

Au-delà de nos batailles quotidiennes pour faire respecter nos droits à congé, il nous est paru nécessaire, voir indispensable de vous **donner les références exactes des textes** qui nous régissent !

Nous avons donc pris la décision de vous faire ce livret, complet, sur la question, livret à garder précieusement sur votre position de travail ou à la maison...

En baissant en permanence le nombre d'agents remplaçants (les fameux «volants»), les directions veulent faire en sorte que nous **auto-financions nos propres congés...** « *Remplace toi, le ciel t'aidera* » pourrait être la nouvelle devise de La Poste !

Puisse ce document vous aider à faire la part du vrai et du faux...

Puisse aussi ce document servir aux cadres qui gèrent les congés dans les services afin d'avoir sous la main, tous les textes en vigueur. Ils pourront ainsi offrir une résistance argumentée aux «désirs» de la DTELP ou de la DOTC en matière de gestion des congés.

Peut-être que comme nous vous découvrirez, à la lecture de ces textes, des droits dont personne ne vous a parlé ! Tant mieux si c'est le cas...

Bonne lecture à tous et toutes !

N'hésitez pas à nous contacter.



SOMMAIRE

Avez vous droit à des congés ? : page 5

Demander des congés : page 6

Maladie, maternité et Congés : page 7

Durée et décompte des congés annuels : page 9

Les bonis : page 14

Fractionnement des congés : page 17

Report du congé annuel : page 18

Corse, Délai de route et cumul congés : page 22

Dom-Tom et congés : page 24

Echelonnement des congés : page 26

Tour de départ en congé annuel : page 27

Priorité à respecter pour l'octroi des congés annuels, des repos compensateurs et des repos exceptionnels : page 35

Note Agir Courrier sur les tours de congés : page 38



NOTE SUD

Dès le 1er janvier

vous avez TOUS VOS CONGÉS de l'année à venir !

NE L'OUBLIEZ PAS !

Le décret de 1984, qui régit les droits aux congés annuels des fonctionnaires, prévoit en son article premier que « *Tout fonctionnaire de l'Etat en activité a droit, dans les conditions et sous les réserves précisées aux articles ci-après, pour une année de service accompli du 1er janvier au 31 décembre, à un congé annuel d'une durée égale à cinq fois ses obligations hebdomadaires de service. Cette durée est appréciée en nombre de jours effectivement ouverts.* »

Il se déduit de cet article que :

a - le congé annuel se calcule en année civile (1er janvier – 31 décembre)

b - que ce calcul ne se fait pas dans une logique d'acquisition. En clair, pas besoin d'attendre 5 ou 6 mois pour poser des CA. Il est possible de poser quatre semaines dès le mois janvier.

C'est la même disposition conventionnelle pour les personnels contractuels (article 49 de la CC, congés annuels) : « *L'agent contractuel a droit pour une année de services continus effectifs à un congé dont la durée est égale à cinq fois les obligations hebdomadaires moyennes de travail sans que la durée totale du congé puisse excéder trente jours ouvrables. Le congé est rémunéré au prorata de l'emploi tenu et dans le cadre du régime de travail de l'établissement concerné.* ».

1. Généralités

11. Textes concernant les congés annuels

L'article 34 de la loi n°84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat.

Le décret n° 84-972 du 26 octobre 1984 relatif aux congés annuels des fonctionnaires de l'Etat.

12. Ouverture des droits

Pour pouvoir acquérir des droits à congés annuels, le fonctionnaire doit être en activité.

Sont considérés comme services accomplis ouvrant droit à congé annuel les congés suivants :

- Les congés annuels
- Les congés de maladie de toute nature (congés ordinaire de maladie, congés de longue maladie, congés de longue durée)
- Les congés pour accident
- Les congés de maternité et d'adoption
- Les congés de formation professionnelle
- Les congés pour formation syndicale
- Les congés non rémunérés accordés aux fonctionnaires âgés de moins de 25 ans pour participer aux activités des organismes de jeunesse et d'éducation populaire, des fédérations et associations sportives et de plein air légalement constituées
- Les congés accordés aux fonctionnaires qui accomplissent une période d'instruction militaire.

Bien entendu, les périodes d'autorisation spéciales d'absence ouvrent droit à congé annuel.

En revanche, ne sont pas considérées comme services accomplis ouvrant droit à congé annuel :

- les périodes durant lesquelles l'agent a été exclu ou suspendu de fonctions ou s'est trouvé en situation d'absence irrégulière privative de rémunération
- Les périodes de disponibilité (disponibilité sur demande ou disponibilité d'office), de congé sans traitement ou de congés parental.

NOTE SUD

Le texte date de 1986... les termes utilisés pour désigner le personnel ont évolué...

- **Fonctionnaire Titulaire** : pas de soucis, si vous êtes fonctionnaire, c'est vous.
- **Stagiaire** : il s'agissait, à l'époque, des fonctionnaires stagiaires... En effet, suite à la réussite d'un concours, chaque fonctionnaire était en « période d'essai » pendant un an, d'où le terme de stagiaire.
- **Agents non titulaires de l'Etat** : il s'agissait à l'époque des « contractuels de droit public »... il n'en reste plus beaucoup ayant été largement remplacés par les Contractuels de droit privé... devenus les ACO... puis aujourd'hui les **salariés de droit privé** !

Bien sûr, ce texte s'adresse à tous et toutes, les règles sur les congés étant les mêmes quel que soit votre statut.

NOTE SUD

TRÈS IMPORTANT !

Toutes les demandes de congé doivent être faites par écrit ! Même si vous demandez un samedi pour un événement familial, n'en restez pas à une demande orale !!! Il faut, **DANS TOUS LES CAS**, obtenir une réponse par écrit... Si l'on vous refuse votre samedi ou un jour de congé, cela comptera pour le report éventuel de vos congés l'année suivante. C'est ce qu'on appelle un « refus pour nécessité de service ». Chaque service, chaque établissement doit donc être doté de formulaires de « demande de congés » et vous être remis en retour avec l'accord... ou le refus (à conserver !).

ATTENTION : il n'y a aucune obligation de communiquer votre adresse de vacances.

13. Champ d'application

Sont concernés par le présent texte les fonctionnaires titulaires et les stagiaires ainsi que les agents non titulaires de l'Etat quel que soit leur mode d'utilisation. Il ne concerne pas les personnels dits étrangers à l'administration, c'est à dire :

- La main d'oeuvre de nettoyage
- Les porteurs de télégrammes
- Les gérants d'agences postales, avec ou sans distribution
- Les correspondants postaux
- Les personnes assurant la suppléance électrique dans les établissements postaux
- Les personnes effectuant des travaux d'utilité collective (TUC).

2. ATTRIBUTION DES CONGÉS ANNUELS

20. Généralités

Pour obtenir un congés annuel, l'agent doit en faire la demande par écrit au chef immédiat. La demande doit être présentée suffisamment à l'avance pour permettre à celui-ci de l'examiner et de prendre toutes dispositions utiles. En règle générale, un délai d'une semaine peut être retenu.

21. Demande et titre de congé

211. Forme de la demande

La demande doit indiquer :

- la durée du congé sollicité ainsi que les dates de départ et de reprise de service
- la ou les adresses où l'agent pourra être joint pendant le congé. L'administration ne saurait être tenue pour responsable si l'agent n'a pu être joint, par exemple, pour une consultation en vue d'une première création d'emploi ou pour l'avancement de grade ou bien encore lors d'un appel à candidature.

212. Titre de congé

L'autorisation de départ peut faire l'objet d'une formule d'accord simplifiée portée par le chef d'établissement sur la demande qui constitue alors le titre de congé.

CONGÉ ET MALADIE

Ne gâchez pas vos vacances !

Gardez vos congés !

NOTE SUD

A propos de cet article 23, c'est la cour de justice européenne qui a donné tort, de fait, à La poste. Ce qu'elle reconnaît d'ailleurs dans un Flash RH Doc n°2011-18 du 27 mai 2011 qui figure intégralement dans ce livret page 19 à 21.

Il faut évidemment nous faire remonter tout problèmes à ce sujet...

22. Attribution d'un congé annuel à la suite d'un congé ordinaire de maladie.

Paragraphe initial annulé par Flash RH doc 2007-35 sous la forme suivante :

Le § 55 de l'instruction du 29 avril 1981 et le § 22 de l'instruction du 10 mars 1986 sont annulés et remplacés par les dispositions suivantes :

Un congé annuel peut suivre un congé ordinaire de maladie sous réserve de l'accord du responsable hiérarchique et que les exigences du service et le respect du tour de départ le permettent.

Désormais, il n'est plus exigé que l'intéressé, après tout congé ordinaire de maladie de moins de 6 mois, reprenne effectivement ses fonctions ou qu'il ait été reconnu apte à la reprise des fonctions avant la pris d'un congé annuel.

Il convient de rappeler que la demande de congé annuel doit être formulée par écrit auprès du responsable hiérarchique et acceptée par ce dernier.

23. Attribution d'un congé annuel à la suite d'un congé de longue maladie ou d'un congé de longue durée.

Attention : voir ci-contre pour ce paragraphe devenu également obsolète suite à différents jugements (voir ci-contre et page 19 à 21)

Le congé annuel peut être accordé sous les réserves exposées ci-dessus à l'article 22. Il convient également, le cas échéant, de faire application des dispositions relatives au report de congé annuel d'une année sur l'autre (cf. infra, art. 4221) notamment pour les agents qui reprennent leurs fonctions entre le 1er janvier et le 30 avril.

L'aptitude physique à l'exercice des fonctions doit avoir été constatée dans les conditions prévues par les fascicules PC 3 bis de l'instruction générale (congés de longue maladie) ou PC 5 de ladite instruction (congés de longue durée). Les établissements ne disposant pas des fascicules de l'instruction générale peuvent se référer au guide du chef d'établissement.

24. Attribution d'un congé annuel à la suite d'un congés maternité ou d'adoption.

Un agent peut bénéficier d'un congé annuel à la suite d'un congé de maternité ou d'adoption sous la seule

réserve que les exigences du service et le respect du tour de départ le permettent.

25. Interruption d'une période de congé annuel par un congé ordinaire de maladie.

250. Généralités

Les dispositions qui suivent figurent également à l'article 3264 du fascicule PC 3 de l'instruction générale relatif aux congés ordinaire de maladie.

Tout fonctionnaire en congé annuel peut prétendre à congé ordinaire de maladie dans l'hypothèse où son état de santé l'empêcherait, s'il était en fonctions, de poursuivre son activité.

251. Modalités d'attribution d'un congé ordinaire de maladie pendant une période de congé annuel.

L'agent malade pendant une période de congé annuel doit signaler immédiatement son empêchement à son chef d'établissement et fournir un certificat médical, quelle que soit la durée prévisible de la maladie. Le congé annuel est interrompu et un congé de maladie est attribué à partir de la date de constatation de la maladie.

Toutefois, le chef d'établissement et le chef de service ont la possibilité de n'accorder le congé de maladie qu'après avoir fait pratiquer les contrôles administratifs et médicaux, prévus en cas de demande de congé de maladie.

252. Différents cas à envisager

Deux cas sont à envisager :

1. Le congé ordinaire de maladie ne se prolonge pas au-delà de la période de congé annuel qui avait été accordée.

Le congé ordinaire de maladie se substitue donc pour partie au congé annuel. A l'issue du congé ordinaire de maladie, l'agent poursuit son congé annuel jusqu'à la fin du congé prévu initialement.

La fraction du congé annuel non utilisé est accordé ultérieurement compte tenu des impératifs du service et de l'obligation de respecter le tour de départ établi.

2. Le congés ordinaire de maladie se prolonge au-delà de la période de congé annuel initialement accordée.



L'attribution du reliquat du congé annuel s'effectue dans les conditions prévues ci-dessus à l'article 22 relatif à l'attribution d'un congé annuel à la suite d'un congé ordinaire de maladie.

26. Cas de l'agent en absence irrégulière

L'agent qui s'est trouvé placé en situation irrégulière doit obligatoirement et quelle que soit la durée de son absence, reprendre son service avant de pouvoir obtenir un congé annuel même si ce congé, demandé à l'avance, a fait l'objet d'une inscription sur le tableau de service.

27. Procédure d'attribution des congés annuels des chefs de service

Afin de ne pas alourdir ce document cet article ne figure pas ici. Vous pouvez nous le demander directement à sud91@free.fr

3. DURÉE DES CONGÉS ANNUELS

30. Généralités

Cet article est remplacé, de fait, par les dispositions introduites par le BRH 22 du 19 avril 2000 et par la Note de Service 11 du 5 février 2002 (voir ci-contre).

Article original disponible en nous demandant : sud91@free.fr

31. Détermination des droits à congé annuel

Cet article est remplacé, de fait, par les dispositions introduites par le BRH 22 du 19 avril 2000 et par la Note de Service 11 du 5 février 2002 (voir ci-contre).

Article original disponible en nous demandant : sud91@free.fr

Centres Courriers :
(6 jours par semaine)

30 CA par an

Bureaux de Poste :
(6 jours par semaine)

30 CA par an

Direction :
(5 jours par semaine)

25 CA par an.

ATTENTION :

L'instruction du 10 mars 1986 a été corrigée sur la durée des congés annuels par la circulaire du 19 avril 2000 (Réglementation afférente au temps de travail et aux congés - BRH 22).

VOICI LES NOUVELLES RÉFÉRENCES

BRH 22 du 19 avril 2000

Calcul des droits à congés annuels

Tout agent a droit pour une année de service accompli du 1er janvier au 31 décembre, à un congé annuel d'une durée égale à **5 fois les obligations hebdomadaires de service ou de travail.**

Cette durée est **appréciée en nombre de jours ouvrés.**

L'agent qui n'exerce pas ses fonctions pendant la totalité de la période de référence a droit à un congé annuel dont la durée est calculée au prorata des services accomplis.

(Nouvelles références du BRH du 19 avril 2000) (Suite de la page 9)

Que l'agent travaille sur des durées journalières constantes ou variables et dans une organisation de type I (35 heures par semaine) ou de type II (cycle de travail sur plusieurs semaines), le calcul de ses droits s'effectue de la manière suivante:

Nombre de jours de CA = 5 × nombre de jours ouvrés

Les jours de repos de cycle sont des jours ouvrés et entrent dans le calcul des droits à congé.

DÉCOMPTE DES CONGÉS ANNUELS

Le nombre de jours de congés auquel a droit un agent pour une année donnée, est calculé en fonction du nombre hebdomadaire de jours ouvrés du service ou de l'établissement dans lequel celui-ci est affecté, y compris lorsque l'organisation de travail de l'agent comporte des repos de cycle positionnés au sein de la semaine de travail (type I) ou du cycle de travail (type II).

De ce fait, lors de la prise de congé, chaque jour ouvré, y compris les repos de cycle lorsqu'ils se situent au sein de la période de congés annuels sollicitée, est décompté pour un jour de congé, quelle que soit la durée de travail qui devait être effectuée ce jour-là, selon les modalités définies ci-après.

La période de congés annuels est déterminée de la manière suivante :

- le point de départ du congé est le 1er jour où l'agent aurait dû normalement travailler.
- Ainsi, si un repos de cycle précède le début du congé, ce jour de repos ne s'impute pas sur la durée des congés. Le congé débute le lendemain du repos de cycle; - la fin du congé annuel est le jour qui précède le premier jour travaillé. Ainsi, si un (ou des) jour(s) de repos de cycle se situe(nt) au sein de la période de congés annuels ou à la fin de cette période, ce (ou ces) jour(s) s'impute(nt) sur la durée des congés.

PRÉCISION POUR LES AGENTS DISPOSANT D'UNE SEMAINE D'ARTT COMPLÈTE.

La Note de Service n°11 du 5 février 2002 est venue à son tour compléter le BRH 22 de 2000 pour les agents qui disposent d'une semaine complète d'ARTT :

Agents dont le repos de cycle est d'au moins une semaine entière du lundi au vendredi pour les services organisés sur 5 jours ou du lundi au samedi pour les services organisés sur 6 jours

Pour ces derniers, la période de congés annuels sera décomptée de la manière suivante :

- Le point de départ du congé est le 1er jour où l'agent aurait dû normalement travailler.
- La fin du congé annuel est le jour qui précède le premier jour de la période de repos de cycle.

Exemple : Cas d'un agent dont le repos de cycle est d'au moins une semaine. Si l'agent a un cycle de travail de 6 semaines sur un service en 6 jours ouvrés (les semaines 1 à 5 inclues dont des semaines de travail effectif et la semaine 6 est une semaine de repos de cycle) et qu'il souhaite être en congés les semaines 5 et 7, il devra poser 12 jours de CA (et non 18 !).

32. Cas de l'agent exerçant ses fonctions à temps partiel toute l'année civile.

BRH 113 du 8 décembre 2004 (SALARIÉS)

TEMPS PARTIEL DES SALARIÉS ET CONGÉS (Page 73)

41211. Droits à congés

En vertu du principe d'égalité, les salariés à temps partiel ont les mêmes droits aux congés annuels que les salariés à temps plein.

Le calcul des droits à congés annuels est égal à cinq fois les obligations hebdomadaires **du service ou de l'établissement**, exprimées en nombre de jours ouvrés.

41212. Décomptes des jours de congés (annexe 10)

Le décompte du nombre de jours de congés s'effectue à partir du premier jour où le salarié à temps partiel aurait dû travailler jusqu'au jour de la reprise.

BRH 48 du 23 juin 2005 (FONCTIONNAIRES)

5711. Détermination des droits à congés annuels. (Page 511)

Les règles de calcul applicables aux agents exerçant leur fonction à temps partiel sont identiques à celles des agents à temps plein. Ainsi, sur la période de référence qui s'étend du 1er janvier au 31 décembre, la durée des congés annuels des agents à temps partiel est fixée à cinq fois les obligations hebdomadaires de service, appréciées en jours effectivement ouvrés.

Lorsque l'agent bénéficie d'une durée réduite quotidiennement, les droits des congés annuels sont les mêmes que celui des agents travaillant à temps plein.

Si l'agent bénéficie d'un temps partiel hebdomadaire avec un ou des jours de libertés temps partiel (LTP) insérés dans son régime hebdomadaire de travail, ses droits à congés seront calculés de la manière suivante :

(Obligations hebdomadaires de l'agent appréciées en jours effectivement ouvrés) \times 5 = droits annuels à congés.

5713. Décompte des congés annuels

Seuls les jours effectivement travaillés doivent être décomptés, les jours de liberté temps partiel (LTP) n'entrent pas dans le décompte des congés annuels. Si l'agent bénéficie de repos de cycle (RCY), ceux-ci doivent être posés en congés annuels s'ils se situent au cours ou en fin de la période de congés annuels.

Les libertés temps partiel ne doivent pas être prises en compte dans le calcul de la durée maximale d'absence du service, à savoir 31 jours consécutifs.



(Voir ci-dessous les dispositions en vigueur qui remplacent de fait tout cet article 32)

33. Cas de l'agent qui change de régime de travail en cours d'année (ou de cycle)

Articles abrogés par Circulaire n° 40 du 25 juillet 2005 (voir ci-contre) et remplacé par l'article suivant :

1 - CHANGEMENT DE REGIME DE TRAVAIL OU DE CYCLE DE TRAVAIL EN COURS D'ANNEE

Un agent change de **régime** de travail lorsqu'il travaille à temps plein et qu'il est autorisé à travailler à temps partiel en cours d'année ou vice versa.

Un agent change de **cycle** de travail en cours d'année lorsqu'il travaille successivement dans un service à cinq ou à six jours ouvrés par semaine, ou vice versa.

Dans ces cas, les droits à congés doivent être calculés au prorata de la durée d'utilisation dans chacun des régimes ou cycles de travail.

Cas 1 : si, avant la date de changement, l'agent n'a pris aucun jour de congé acquis dans le premier régime ou cycle de travail, ses droits à congés pour l'année seront ceux afférents à son nouveau régime ou cycle de travail.

Exemple : (changement de régime de travail) : Dans un service à 5 jours ouvrés, un fonctionnaire (ou ACO de droit public) travaille à temps partiel à 80% réparti sur 4 jours par semaine du 1^{er} janvier au 30 juin 2005, puis à temps complet du 1^{er} juillet au 31 décembre 2005 dans le même service.

S'il n'a pas pris de congés avant le 1^{er} juillet 2005, ses droits à congés seront égaux à ceux afférents à son deuxième régime de travail, soit $5 \times 5 = 25$ jours de congés.

NB : Dans le même cas, si un salarié change de régime de travail (changement de sa durée hebdomadaire d'utilisation), ses droits sont calculés sur la base du cycle de travail de son service (cf. BRH 2004 RH 113 § 41211) et restent identiques quelle que soit sa durée d'utilisation hebdomadaire.

Circulaire Poste n° 40 du 25 juillet 2005 :

Il apparaît nécessaire d'apporter les précisions suivantes en matière de droits à congés annuels et à report, pour un agent qui change de régime ou de cycle de travail en cours d'année.

Compte tenu des précisions apportées, les § 33 et 35 de l'instruction du 10 mars 1986 sont abrogés et remplacés par le texte ci après.

Le Texte de cette circulaire figure à l'article 33

Cas 2 : si, avant la date de changement, l'agent a pris des jours de congés mais n'a pas épuisé tous les jours acquis dans le premier régime ou cycle de travail, il est autorisé à les reporter et ce reliquat de jours de congés sera transformé en jours correspondants dans son nouveau régime ou cycle de travail.

Exemple : (changement de cycle de travail): Un agent (fonctionnaire, ACO de droit public ou salarié) travaille dans un service à 5 jours ouvrés par semaine du 1^{er} janvier au 30 juin 2005, puis dans un service à 6 jours ouvrés du 1^{er} juillet au 31 décembre 2005.

Il a pris 10 jours de congés avant le 1^{er} juillet 2005.

Ses droits à congés seront calculés au prorata de sa durée d'utilisation dans chacun des cycles de travail, soit :

- du 1^{er} janvier au 30 juin 2005: $5 \times 5(6/12) = 12,5$ jours de congés

- du 1^{er} juillet au 31 décembre 2005 : $5 \times 6(6/12) = 15$ jours de congés

- le reliquat de congés au 30 juin 2005 qu'il sera autorisé à reporter sera égal à

$12,5 - 10 = 2,5$ jours de congés et converti en jours correspondants au deuxième cycle de travail, soit $2,5 \times 6/5 = 3$ jours de congés

- au 1^{er} juillet 2005 le nombre total de jours de congés restant à prendre sera égal à $15 + 3 = 18$ jours de congés

2 - RELIQUAT DES CONGÉS

Les droits à congés sont ouverts pour une année civile et doivent être pris au cours de celle-ci, sauf exceptions.

Toutefois, la réglementation permet aux agents de reporter, en dehors des nécessités de service, dans la limite de deux fois leurs obligations hebdomadaires de service, un reliquat de congés non pris (bonifications comprises), au début de l'année suivant l'ouverture des droits à congés et ce, jusqu'au 30 avril.

Les droits étant acquis au titre d'une année restent en l'état et ne doivent pas être recalculés en cas de changement de régime ou de cycle de travail au cours de l'année de report.

Ces nouvelles dispositions seront reprises dans une nouvelle circulaire à paraître prochainement.

Exemple : Un agent travaillant dans un service à 6 jours ouvrés possède un reliquat de 8 jours de congés au 31 décembre 2004. En cas de changement de cycle de travail (service à 5 jours ouvrés par semaine) ou de régime de travail (travail à temps partiel hebdomadaire réparti sur moins de 6 jours), le reliquat de congés de cet agent au 31 décembre 2004 lui reste acquis, soit 8 jours à la date du 1^{er} janvier 2005.

34. Cas des agents exerçant leurs fonctions pendant une partie de l'année seulement.

340. Généralités

Article non important

Afin de ne pas alourdir ce document cet article ne figure pas ici. Vous pouvez nous le demander directement à sud91@free.fr

341. Principe

Article non important

Afin de ne pas alourdir ce document cet article ne figure pas ici. Vous pouvez nous le demander directement à sud91@free.fr

342. Exception au principe : agents âgés de moins de 21 ans.

Sans qu'il leur soit nécessaire de faire une demande, les agents âgés de moins de 21 ans au 1^{er} janvier de l'année considérée ont droit à la durée du congé auquel ils auraient pu prétendre s'ils avaient travaillé toute l'année, étant entendu qu'ils ne perçoivent aucun traitement pendant la période excédant la durée du congé dû au titre des services accomplis telle qu'elle résulte du calcul indiqué ci-dessus à l'article 341.

35. Cas de l'agent qui change de cycle de travail en cours d'année.

Articles abrogés par Circulaire n° 40 du 25 juillet 2005 (voir article 33.)

36. Jours de congé supplémentaires

361. Principe

Conformément aux dispositions du décret du 26 octobre 1984 cité à l'article 11, les congés pris en dehors de la période du 1^{er} mai au 31 octobre de chaque année peuvent ouvrir droit à l'attribution de jours de congé supplémentaires (appelés également, par commodité, bonifications de congé). Pour une année donnée, seuls les

congés pris au titre de cette année ouvrent droit à bonifications.

362. Conditions d'attribution

Si un agent prend 5, 6 ou 7 jours ouvrés de congé en dehors de la période précitée, il peut prétendre à 1 jour de congé supplémentaire.

S'il prend au moins 8 jours ouvrés de congé en dehors de cette période, il peut alors prétendre à 2 jours de congé supplémentaires.

Les jours de congé supplémentaires doivent obligatoirement être pris en dehors de la période du 1er mai au 31 octobre.

La gestion des congés doit faire l'objet d'un suivi individualisé pour chaque agent en vue notamment de permettre une application stricte des dispositions accordant 1 ou 2 jours de congé supplémentaires pour congés pris en dehors de la période.

363. Cas des agents qui sortent de fonctions avant le 1er mai ou qui prennent leurs fonctions après le 31 octobre.

Les agents qui sortent de fonctions avant le 1er mai et ceux qui sont recrutés après le 31 octobre ne peuvent prétendre à aucune bonification de congé.

364. Cas des agents qui prennent leurs fonctions pendant la période du 1er mai au 31 octobre inclus

Les intéressés peuvent prétendre à des jours de congé supplémentaires sous réserves :

- Que les services accomplis jusqu'au 31 octobre inclus soient générateurs d'un droit à congé annuel qui, pris en dehors de la période précitée, ouvrirait droit à la bonification dont il s'agit.
- Que la durée maximale de cette bonification (1 ou 2 jours) soit fixée en fonction des seuls droits à congé acquis pendant la période considérée.



Exemple n° 1 - Agent prenant ses fonctions le 20 août dans un service comportant 6 jours de travail par semaine (ouvrant donc droit à un congé annuel de 30 jours).

Calcul des droits à congé annuel pour la période du 20 août au 31 décembre : $(30 \times 4) / 12 = 10$ jours ouvrés

Calcul des droits à congé annuel acquis pendant la période du 20 août au 31 octobre permettant de déterminer les droits à bonification : $(30 \times 2) / 12 = 5$ jours ouvrés

Ces 5 jours de congé annuel acquis avant le 31 octobre et pris après cette date donnent droit à un jour supplémentaire. En conséquence, pour bénéficier d'un jour de congé supplémentaire, l'agent ne devra prendre ses congés annuels qu'après le 1er novembre.

Exemple n° 2 : Agent prenant ses fonctions le 18 juin dans un service comportant 6 jours de travail par semaine (ouvrant donc droit à un congé annuel de 30 jours).

Calcul des droits à congé annuel pour la période du 18 juin au 31 décembre : $(30 \times 6) / 12 = 15$ jours ouvrés

Calcul des droits à congé annuel acquis pendant la période du 18 juin au 31 octobre permettant de déterminer les droits à bonification : $(30 \times 4) / 12 = 10$ jours ouvrés.

Sur 10 jours de congés annuel acquis avant le 31 octobre, 8 jours pris après le 31 octobre ouvrent droit à 2 jours de congé supplémentaires, l'agent ne peut prendre que 2 jours de congé avant le 31 octobre. Le reliquat de congé au 1er novembre ne devra donc pas être inférieur à 15 moins 2 soit 13 jours.

365. Cas des agents bénéficiaires d'un congé bonifié

Les agents bénéficiaires d'un congé bonifié, en service en métropole ou dans les départements d'outre-mer, ont, les années où il ne partent pas en congé bonifié, les mêmes droits que les autres agents : ils peuvent donc, ces années là, prétendre à des jours de congé supplémentaires dans les mêmes conditions.

En revanche, leurs droits à congé annuel ne pouvant être fractionnés, l'année où ils partent en congé bonifié, ils ne peuvent bénéficier, cette année-là, de jours de congés supplémentaires.

366. Cas des agents autorisés à cumuler leurs droits à congé annuel

Fractionnement et report des congés

Les agents autorisés à cumuler leurs droits à congé annuel dans les conditions indiquées ci-dessous à l'article 44 peuvent prétendre à des jours supplémentaires de congé pour les congés non réservés en vue du cumul.

4 DISPOSITIONS COMPLÉMENTAIRES

41. Fractionnement des congés annuels

411. Principe

Les congés annuels sont obligatoirement fractionnés, l'absence du service ne pouvant excéder trente et un jours consécutifs.

La durée de l'absence résultant de l'attribution du congé est calculée du premier au dernier jour ouvré du congé mais les dimanches, jours fériés et jours non ouvrés compris dans cette période ne sont pas imputés sur les droits de l'agent.

Dans la période de trente et un jours consécutifs, il n'y a pas lieu d'inclure les dimanches, jours fériés et jours non ouvrés qui peuvent se situer avant le premier et après le dernier jour ouvré du congé. Mais il appartient au chef de service (et au chef d'établissement) d'en tenir compte pour apprécier le nombre de jours de congé annuel qui peut être accordé à l'agent.

412. Limite du fractionnement

Les congés annuels ne peuvent être fractionnés en demi-journées.

Dans le cas où les agents n'ont pas droit pour une année civile à un nombre entier de jours de congé (voir cas figurant en annexe 1), la demi-journée de congé résiduelle peut être cumulée avec la demi-journée de congé résiduelle de l'année précédente ou de l'année suivante.

Ainsi, l'agent dont les droits à congé annuel sont de 27,5 jours pourra bénéficier l'année A de 27 jours de congé et prendre le demi-jour lui restant dû de l'année A, l'année A+1 avec le demi-jour de l'année A+1 ou bénéficier l'année A de 28 jours de congé en prenant par anticipation son demi-jour de congé de l'année A+1.

413. Dérogations à l'obligation de limiter l'absence à trente et un jours consécutifs.

L'obligation de limiter l'absence de service à trente et un jours consécutifs ne s'applique pas :

ATTENTION ! Rappel

Circulaire 40 du 25 juillet 2005 modifiant les articles 33 et 35 de cette instruction - Rappel ici sur les reliquats (voir article 420 ci-contre).

2 - RELIQUAT DES CONGÉS

Les droits à congés sont ouverts pour une année civile et doivent être pris au cours de celle-ci, sauf exceptions.

Toutefois, la réglementation permet aux agents de reporter, en dehors des nécessités de service, dans la limite de deux fois leurs obligations hebdomadaires de service, un reliquat de congés non pris (bonifications comprises), au début de l'année suivant l'ouverture des droits à congés et ce, jusqu'au 30 avril.

Les droits étant acquis au titre d'une année restent en l'état et ne doivent pas être recalculés en cas de changement de régime ou de cycle de travail au cours de l'année de report.

Ces nouvelles dispositions seront reprises dans une nouvelle circulaire à paraître prochainement.

Exemple : Un agent travaillant dans un service à 6 jours ouvrés possède un reliquat de 8 jours de congés au 31 décembre 2004. En cas de changement de cycle de travail (service à 5 jours ouvrés par semaine) ou de régime de travail (travail à temps partiel hebdomadaire réparti sur moins de 6 jours), le reliquat de congés de cet agent au 31 décembre 2004 lui reste acquis, soit 8 jours à la date du 1^{er} janvier 2005.

- Aux fonctionnaires bénéficiant d'un congé bonifié en application du décret 78-399 du 20 mars 1978, dont le droit passe ainsi de 61 à 65 jours consécutifs (cf instruction du 10 mars 1986, DAC/PAs B 3 relative aux congés bonifiés)
- Aux fonctionnaires et agents de l'Etat autorisés exceptionnellement à cumuler leurs congés annuels (cf. infra art 44).

42. Report de congé annuel

420. Généralités

Nonobstant les dispositions statutaires prévoyant que le congé dû pour une année de service accompli ne peut se reporter sur l'année suivante sauf autorisation exceptionnelle donnée par le chef de service, il est admis dans l'administration des PTT que le congé annuel non épuisé à la fin de l'année peut, dans des conditions et des limites précises, être reporté l'année suivante.

421. Report de congé en raison des nécessités de service.

Si les exigences du service n'ont pas permis d'accorder, en totalité ou en partie, un congé annuel au 31 décembre de l'année considérée, celui-ci doit être attribué en priorité entre le 1er janvier et le 30 avril de l'année suivante (cf infr. art 722).

422. Report de congé pour une raison autre que les nécessités de service.

4221. Principe

Tout agent qui, pour une raison quelconque autre que les nécessités de service (notamment congés ordinaire de maladie, congé pour accident de service, congé de maternité, congé de longue durée ou de longue maladie, suspension provisoire de fonctions ou exclusion temporaire de fonctions), n'a pas épuisé au 31 décembre la totalité de son droit à congé annuel peut en disposer du 1er janvier au 30 avril inclus, dans la limite de deux fois ses obligations hebdomadaires de travail.

Les jours de congé supplémentaire (cf supra. art 36) acquis au titre de l'année écoulée sont compris dans la quotité reportable mais en sont exclus les quatre jours de repos exceptionnels lesquels doivent être pris du 1er novembre au 30 avril.

Cependant le report de congé d'une année sur l'autre n'est admis que dans la mesure où l'agent a travaillé effectivement, si peu soit-il, pendant l'année civile écoulée.

4222. Conditions d'attribution du reliquat de congé

Elles sont au nombre de deux :

1°) Le reliquat de congé annuel de l'année précédente ne peut être cumulé avec le congé de l'année civile en cours, sauf dans la limite de trente et un jours consécutifs (cf. supra, art 411).

2°) Le demandeur ne peut choisir ses périodes de congé qu'après satisfaction des demandes concurrentes présentées

FLASH RH DOC n° 2011-08

(Précisions concernant l'article 422 de l'Instruction)

Incidence des arrêts de travail pour maladie, accident de service ou du travail et maladie professionnelle sur le report des congés annuels des fonctionnaires et des agents contractuels de droit public ou des congés payés des salariés.

1 - Dispositions applicables aux fonctionnaires et agents contractuels de droit public.

Dans une circulaire BCRF1104906C du 22 mars 2011, la Direction Générale de l'Administration et de la Fonction Publique rappelle les dispositions de l'article 7 de la directive 2003/88/CE du Parlement européen et du Conseil du 4 novembre 2003 concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail qui prévoit que :

« 1. Les États membres prennent les mesures nécessaires pour que tout travailleur bénéficie d'un congé annuel payé d'au moins quatre semaines, conformément aux conditions d'obtention et d'octroi prévues par les législations et/ou pratiques nationales.

2. La période minimale de congé annuel payé ne peut être remplacée par une indemnité financière, sauf en cas de fin de relation de travail. »

Dans ce cadre, la CJUE a jugé récemment (CJUE, 20 janvier 2009, affaires C-350/06, *Gerhard Schultz-Hoff*, et C-520/006, *Stringer e.a*) qu'une règle nationale de prescription des congés annuels payés était incompatible avec l'article 7 de la directive, lorsqu'elle prive un salarié ou un agent public de la possibilité de prendre tout ou partie de ses congés annuels payés, alors qu'il a été placé en congé maladie sur la fin de la période de référence.

En droit français, l'article 5 du décret n° 84-972 du 26 octobre 1984 relatif aux congés annuels des fonctionnaires de l'Etat prévoit la possibilité de reporter le congé dû sur la base d'une autorisation exceptionnelle du chef de service.

...SUITE DU FLASH RH DOC 2011-08...

Compte tenu de ces éléments, les fonctionnaires pourront désormais bénéficier, à compter du **22 mars 2011**, du report du congé annuel restant dû au titre de l'année écoulée si, du fait d'un des congés de maladie prévus par l'article 34 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat, ils n'ont pu prendre tout ou partie dudit congé au terme de la période de référence.

Ainsi le fonctionnaire doit pouvoir bénéficier, à son retour, du report des congés annuels restant dus au titre de l'année écoulée et non pris en raison d'un congé maladie (COM, CLM, CLD), ou d'un accident de service, ou d'une maladie professionnelle, et ce même si la période de prise des congés au titre de l'année écoulée est terminée.

***Exemple :** un fonctionnaire est malade à compter du 1^{er} novembre 2010 jusqu'au 1^{er} avril 2011. Il lui restait 14 jours de congés annuels au titre de 2010. Il doit pouvoir bénéficier à son retour, de ces 14 jours de congés.*

***Exemple :** un fonctionnaire est malade à compter du 1^{er} novembre 2010 jusqu'au 1^{er} juin 2011. Il lui restait 14 jours de congés annuels au titre de 2010. Il doit pouvoir bénéficier à son retour de ces 14 jours de congés.*

Néanmoins, le report de congé d'une année sur l'autre n'est admis que dans la mesure où l'agent a effectivement travaillé, si peu soit-il, pendant l'année civile écoulée. Dès lors s'agissant des années civiles entières non travaillées en raison d'une absence pour maladie (COM, CLM, CLD) ou d'un accident de service ou d'une maladie professionnelle, celles-ci ne pourront donner lieu à report.

***Exemple :** un fonctionnaire est malade à compter du 1^{er} novembre 2010 jusqu'au 1^{er} février 2012. Il lui restait 14 jours de congés payés au titre de 2010. Il doit pouvoir bénéficier à son retour de ces 14 jours de congés. L'année 2011 au titre des congés, étant entièrement non travaillée, ne donnera pas lieu à report.*

2 - Dispositions applicables aux salariés

Il convient de noter que ces dispositions sont également applicables aux salariés relevant de la convention commune.

Ainsi, le salarié bénéficie d'un droit au report de ses congés payés annuels, lorsqu'il a été dans l'impossibilité de les prendre en raison d'absences liées à une maladie, un accident du travail ou une maladie professionnelle.

En effet, comme le précise la Cour de cassation (*arrêt du 24 février 2009, n°07-44.488 P+B*) : « *Eu égard à la finalité qu'assigne aux congés annuels la directive CE 2003/88/CE du Parlement européen et du Conseil du 4 novembre 2003, concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail, lorsque le salarié s'est trouvé dans l'impossibilité de prendre ses congés payés annuels au cours de l'année prévue par le Code du travail ou une convention collective en raison d'absences liées à une maladie, un accident du travail, ou une maladie professionnelle, les congés payés acquis doivent être reportés après la date de reprise du travail* ».

Ainsi, les dispositions suivantes doivent être appliquées :

...SUITE DU FLASH RH DOC 2011-08...

A la suite d'une absence pour maladie :

Le salarié doit pouvoir bénéficier, à son retour, du report des congés payés **acquis** avant l'absence pour maladie et ce même si la période de prise des congés au titre de l'année écoulée est terminée.

***Exemple :** un salarié est malade à compter du 1^{er} novembre 2010 jusqu'au 1^{er} avril 2011. Il lui restait 14 jours de congés payés au titre de 2010. Il doit pouvoir bénéficier à son retour de ces 14 jours de congés.*

Ensuite, pour les années civiles entières non travaillées en raison de l'absence pour maladie. Dans cette hypothèse, le report de congé d'une année sur l'autre n'est admis que dans la mesure où l'agent a effectivement travaillé, si peu soit-il, pendant l'année civile écoulée. Ainsi, le report des congés au titre de ces années civiles entières non travaillées ne peut être octroyé.

***Exemple :** un salarié est malade à compter du 1^{er} novembre 2010 jusqu'au 1^{er} février 2012. Il lui restait 14 jours de congés payés au titre de 2010. Il doit pouvoir bénéficier à son retour de ces 14 jours de congés. L'année 2011 au titre des congés, étant entièrement non travaillée ne donnera pas lieu à report.*

A la suite d'une absence pour accident du travail ou maladie professionnelle

Le salarié doit pouvoir bénéficier du report des droits à congés payés acquis et non pris avant l'accident du travail.

Dans la mesure où les absences d'une durée ininterrompue d'un an consécutives à un accident du travail ou à une maladie professionnelle sont considérées, selon l'article L. 3141-5 du code du travail, comme périodes de travail effectif pour la détermination de la durée du congé, elles ouvrent droit à congés payés. Le salarié concerné devra également bénéficier du report de ces congés payés acquis pendant une telle absence.

Ensuite, pour les années civiles entières non travaillées en raison de l'absence pour maladie. Dans cette hypothèse, le report de congé d'une année sur l'autre n'est admis que dans la mesure où l'agent a effectivement travaillé, si peu soit-il, pendant l'année civile écoulée. Ainsi, le report des congés au titre de ces années civiles entières non travaillées, ne peut être octroyé.

***Exemple :** un salarié est absent pour cause d'accident du travail à compter du 1^{er} novembre 2010 jusqu'au 1^{er} février 2012. Il lui restait 14 jours de congés payés au titre de 2010 (1^{er} janvier au 31 décembre).*

En vertu de l'article L 3141-5 du code du travail, l'absence du 1^{er} novembre 2010 au 1^{er} novembre 2011 est génératrice de congé.

Dès lors, il doit pouvoir bénéficier à son retour des 14 jours de congés restant au titre de l'année 2010 et des congés acquis entre le 1^{er} janvier 2011 et le 1^{er} novembre 2011.

Ces dispositions, applicables aux fonctionnaires et salariés, ne concernent que les congés annuels ou congés payés (pas les repos exceptionnels et les bonis).

Elles doivent être appliquées dès la parution de ce Flash RH Doc.

A noter : Les salariés de retour d'un congé de maternité ou d'un congé d'adoption ont droit à leur congé payé annuel, quelle que soit la période de congé payé retenue (art. L. 3141-2 du Code du travail et Flash RH Doc n° 2006.20 du 9 août 2006).



Corse !

En route pour l'île de Beauté

au titre de l'année en cours.

En tant que de besoin, un tour de départ couvrant la période 1er novembre - 30 avril peut être établi, respectant les conditions ci-dessus.

43. Attribution éventuelle de délais de route

431. Agents concernés

Seuls peuvent bénéficier, le cas échéant, de délais de route :

- Les agents qui, exerçant leurs fonctions en Corse et originaires - ou dont le conjoint est originaire - de la France continentale, se rendent en congé sur le continent.
- Les agents qui, en service sur le continent et originaires - ou dont le conjoint est originaire - de Corse, se rendent en congé en Corse.

Est considérée comme originaire de Corse ou de la France continentale la personne qui y est née et qui y a des intérêts matériels ou de famille (cf. infra, art 444, § 3).

432. Conditions particulières relatives au moyen de transport utilisé.

Pour obtenir les délais de route, les agents concernés doivent effectuer la traversée par voie maritime.

433. Durée

Deux cas sont à envisager :

1. Agents partant pour au moins la moitié de leur congé annuel.

A la condition que la durée du séjour en Corse ou sur le continent, selon le cas, soit au minimum égale à la moitié du congé annuel, les intéressés peuvent bénéficier d'une majoration de congé égale, à chaque trajet, à la durée de la traversée maritime. Compte tenu de la durée des traversées maritimes, variables selon qu'elles s'effectuent soit de jour ou de nuit, soit à partir des différents ports d'embarquement, la pratique conduit à accorder aux intéressés une demi-journée de congé supplémentaire à l'aller et une demi-journée au retour.

2. Agents partant avec les congés cumulés de deux années consécutives.

Les intéressés peuvent bénéficier d'une majoration de congé égale, à l'aller, à la durée du voyage de la résidence habituelle de l'intéressé au port de débarquement, et au



retour, du port d'embarquement à cette résidence.

434. Obligations des bénéficiaires des délais de route.

A l'aller, l'agent doit signaler à l'avance la date de son embarquement afin que lui soient accordés les délais minima pour se rendre au port, s'il peut en bénéficier. Au retour, il lui appartient de choisir sa date d'embarquement suffisamment à l'avance pour qu'elle ne soit pas postérieure à l'expiration de son congé et il doit rejoindre sa résidence immédiatement à partir de son embarquement.

Au cas où il ne prend pas ses dispositions suffisamment tôt et où il embarque après la date d'expiration normale de son congé, l'agent subit la retenue totale de ses appointements afférents à la période de congé dont il a irrégulièrement bénéficié ; le cas échéant, une information disciplinaire peut être ouverte à son encontre.

Dès son retour, l'intéressé doit présenter toutes pièces (feuilles de route, billets, attestations de navigation) permettant d'établir d'une façon certaine les dates de ses embarquements et débarquements aussi bien sur le continent qu'en Corse.

44. Cumul des congés annuels

440 Généralités.

En application des dispositions statutaires qui prévoient des dérogations à la règle selon laquelle l'absence de service ne peut excéder trente et un jours consécutifs (cf. supra, art 413), le cumul des droits à congé annuel est admis dans les cas et sous les réserves indiquées ci-après.

441. Mesures relatives à la Corse

Les agents originaires - ou dont le conjoint est originaire - de Corse et qui exercent leurs fonctions sur le continent peuvent cumuler les congés annuels de deux années consécutives pour se rendre dans ce département.

De même les agents originaires - ou dont le conjoint est originaire - de la France continentale et qui exercent leurs fonctions en Corse ont la possibilité de cumuler les congés annuels de deux années consécutives pour se rendre sur le continent.

Les intéressés doivent renoncer à l'intégralité de leur congé annuel la première année pour bénéficier la seconde année d'un congé de deux mois.

442. Mesures relatives aux départements d'outre-mer

4420. Généralités

Les dispositions qui suivent concernent les fonctionnaires d'origine métropolitaine en service en métropole dont le conjoint est originaire d'un département d'outre-mer.

4421. Le conjoint est bénéficiaire d'un congé bonifié.

Il s'agit donc du cas d'un ménage de fonctionnaires en service en métropole composé :

- d'un agent des PTT d'origine métropolitaine ;
- d'un agent (appartenant aux PTT ou à une autre administration) originaire d'un département d'outre-mer bénéficiaire du régime des congés bonifiés

L'année où l'agent originaire du département d'outre-mer part en congé bonifié, les deux conjoints peuvent souhaiter faire coïncider leurs périodes de congé.

Le conjoint métropolitain d'un agent bénéficiaire d'un congé bonifié est autorisé à cumuler avec son congé annuel de l'année du départ de son conjoint en congé bonifié, une partie des congés annuels des deux années précédentes dans la limite maximale de soixante-cinq jours consécutifs afin de lui permettre de l'accompagner.

Lorsque l'agent originaire d'un DOM appartient à une autre administration, l'agent des PTT d'origine métropolitaine doit, la première année où il sollicite le report de son congé annuel, produire à l'appui de sa demande une attestation de l'administration dont relève son conjoint donnant toutes indications sur ce congé bonifié.

4422. Le conjoint n'est pas fonctionnaire

L'agent est admis à cumuler, dans la limite de deux mois, ses droits à congé annuel de deux années consécutives afin de pouvoir se rendre en congé dans le département d'origine de son conjoint.

Ce cumul n'est possible que dans la mesure où les



nécessités du service le permettent.

443. Autre cas

Les agents non-titulaires, en service en métropole, originaires d'un département d'outre-mer - ou dont le conjoint est originaire d'un DOM - peuvent, une fois par période de trois ans, cumuler leurs droits à congé pour passer, dans leur département d'origine, un congé d'une durée maximale de soixante-cinq jours consécutifs.

Les agents originaires des territoires français d'outre-mer, en fonction en métropole, ont la faculté de renoncer au bénéfice de l'intégralité de leur congé annuel pendant un, deux, trois ou quatre ans pour bénéficier la deuxième, troisième, quatrième ou cinquième année d'un congés de deux, trois, quatre ou cinq mois à passer dans le territoire d'origine. Cette possibilité ne peut être exercée qu'une fois au cours d'un cycle quinquennal.

Les agents en service en métropole, originaire d'Afrique du Nord ou d'un ancien territoire d'outre-mer ayant accédé à l'indépendance, ont la possibilité de renoncer à l'intégralité de leur congé annuel pendant un an pour bénéficier l'année suivante de deux mois de congé à passer dans leur territoire ou pays d'origine.

444. Conditions d'attribution

Les intéressés doivent :

1. Présenter au chef de service leur demande de cumul de congé avant l'établissement du tour de départ en congé au titre de la première année.

L'accord de principe est donc donné dès la première année en vue de l'attribution d'un congé cumulé, sans pour autant que la continuité du service ait à en souffrir (à cet effet, la date de départ en congé peut être imposée si cela est absolument nécessaire).

2. S'engager à prendre le congé uniquement dans le département, territoire ou pays d'origine.
3. Fournir la preuve de la qualité d'originaire.

Est considérée comme originaire d'un département, territoire ou pays, la personne qui y est née et qui y a conservé des intérêts matériels ou de famille (résidence d'ascendants, de descendants, de frères ou de soeurs ; sépultures de proches parents, par exemple).

En ce qui concerne l'Afrique du Nord et les anciens territoires d'outre-mer ayant accédé à l'indépendance, est assimilée à la naissance dans ces pays une résidence pendant plus de dix ans avant l'indépendance.

L'agent né dans le territoire d'outre-mer où ses parents étaient de passage est réputé originaire du territoire où ceux-ci ont ou ont eu, en dernier lieu, leur principal établissement.

445. Frais de transport et délais de route.

Aucune gratuité de transport n'est accordée aux agents qui se rendent en congé cumulé dans leur département, territoire ou pays d'origine.

Les délais de route éventuels sont accordés dans les conditions prescrites ci-dessus à l'article 43.

5. ECHELONNEMENT DES CONGÉS ANNUELS

L'obligation d'assurer la continuité du service public impose un échelonnement des congés annuels.

Les congés doivent s'échelonner sur toute l'année, y compris le mois de mai. Mais il est nécessaire de tenir compte du fait que la quasi-totalité des agents souhaite prendre des congés pendant la période estivale. C'est la raison pour laquelle a été instituée une période réglementaire d'échelonnement des congés annuels.

Depuis 1976, la période réglementaire d'échelonnement des congés annuels a pour dates extrêmes les 1er juin et 30 septembre.

Cette période ne doit pas être confondue avec celle relative à l'attribution de jours de congé supplémentaire (cf, supra, art 36).

Un tour de départ en congé annuel doit obligatoirement être établi pour la période du 1er juin au 30 septembre, mais les agents ne sont pas tenus de prendre une partie de leurs congés pendant cette période.

Les dates de début des premiers congés pris au titre de la période réglementaire d'échelonnement peuvent donc être fixées au 1er juin et les tours de départ sont établis de telle sorte que l'échelonnement des congés ne déborde pas la période maximale prévue.

Congé

Chacun son tour !

6. TOUR DE DÉPART EN CONGÉ ANNUEL

60 Généralités

Les demandes de congé étant les plus nombreuses pour la période estivale et pour les périodes de vacances scolaires, il est nécessaire de prévoir un tout de départ en congé.

En plus du tour de départ obligatoirement établi pour la période réglementaire d'échelonnement des congés annuels (cf. supra, art 5), il est toujours possible d'en établir un autre pour tout ou partie de la période du 1er octobre au 31 mai de l'année suivante.

Le tour de départ est établi au début de l'année par le chef d'établissement. Il s'impose aux agents mais il peut être modifié en cours d'année suivant les nécessités du service.

En dehors des périodes couvertes par un tour de départ, les congés annuels sont accordés selon les demandes des agents et compte tenu des nécessités du service.

61. Établissement du tour de départ.

611. Modalités d'établissement

Le tour de départ est établi entre les agents assurant habituellement un même service et susceptibles de se remplacer mutuellement.

Sont classés dans le même tour de départ les fonctionnaires titulaires et stagiaires mais également les agents non-titulaires dès lors qu'ils sont utilisés sur les mêmes positions de travail que les fonctionnaires ou susceptibles d'y être valablement affectés à temps complet pendant la période des congés.

Toutefois, afin que leur capacité professionnelle à remplacer les titulaires soit indéniable, les auxiliaires doivent, pour entrer de plein droit en concurrence avec les titulaires et les stagiaires pour le choix des périodes de congé annuel et par conséquent être rangés sur le même

tour de départ, totaliser au 1er janvier de l'année civile considérée :

- soit 150 jours ouvrables de service continu à temps complet ;
- soit 1200 heures de service, continues ou non, à temps complet ou non.

Les auxiliaires recrutés pendant la période estivale, essentiellement pour permettre le départ en congé des titulaires, ne doivent pas être inclus dans le tour normal de départ.

Le tour de départ est établi de manière à satisfaire aux desiderata de la majorité du personnel en tenant compte, toutefois, des règles relatives au classement des agents (cf. infra, art 612).

La période couverte par le tour de départ est divisée en périodes de congé.

Pour la fixation des périodes de congé offertes aux agents figurant dans le même tour de départ, il est tenu compte du nombre maximal de congés simultanés compatibles à tout moment avec le fonctionnement normal du service.

Toutefois, pendant la période réglementaire d'échelonnement des congés, afin que tous les agents inscrits dans ce tour de départ puissent bénéficier d'un congé, le chef de service (ou le chef d'établissement) peut être conduit à limiter la durée du congé accordé à chaque agent.

612. Classement des agents

Les agents se trouvant dans le même tour de départ sont répartis en deux groupes : celui des prioritaires et celui des non-prioritaires.

Dans chaque groupe, un classement des agents est effectué en appliquant les règles relatives aux ordres de priorité.

Le choix des périodes de congé offertes dans le tour de départ est exercé successivement dans l'ordre du classement, d'abord par les agents prioritaires, puis par les agents non prioritaires.

La liste des prévisions de départ n'a qu'un caractère indicatif. Elle est susceptible d'être modifiée en cours d'année suivant les nécessités de service.

Après l'établissement de la liste des prévisions de départ, les agents autres que ceux visés ci-dessous à

Classement...

Handicap, Ecole et Cas spécifiques

l'article 621 conservent la faculté de permuter entre eux, suivant leurs convenances personnelles, sous réserve que toute modification de l'espèce soit préalablement approuvée par le chef d'établissement. La permutation entre un agent prioritaire et un non prioritaire n'est pas admise.

62. Agents prioritaires

621. Parents d'enfants gravement handicapés

6211. Principe

Les parents d'enfants gravement handicapés - titulaires d'une carte d'invalidité d'au moins 80 % - quel que soit l'âge des enfants, bénéficient d'un droit de priorité hors tour à l'occasion des petites et des grandes vacances scolaires à condition que l'établissement spécialisé auquel l'enfant a été confié, impose aux parents de le reprendre pendant ces vacances.

Lorsque ces conditions sont remplies, les intéressés ne doivent pas figurer dans le même tour de départ en congé que les autres agents prioritaires : ils bénéficient donc d'une priorité absolue.

6212. Conditions d'octroi de la priorité

D'ordre éminemment social, cette priorité ne peut être accordée que par décision - année par année - du chef d'établissement au vu d'une demande déposée avant l'organisation du tour de départ en congé annuel et appuyé :

- D'une attestation du directeur de l'établissement fréquenté par l'enfant mentionnant la période durant laquelle, du fait des congés payés annuels du personnel de l'établissement, cet enfant doit être repris par l'agent ;
- D'une photocopie de la carte d'invalidité à 80 % dont l'enfant est titulaire, délivrée en application des dispositions du code de la famille et de l'aide sociale.

6213. Champs d'application de ce droit de priorité.

Ce droit de priorité peut être exercé, le cas échéant, plusieurs fois au cours de l'année.

622. Parents d'enfant en âge de scolarité obligatoire.

6221. Principe

NOTE SUD
Et si on parlait
ASA Enfant malade...

Comme il n'est pas rare d'entendre que des ASA Enfant Malade sont encore refusés par certains services, nous profitons de ce livret pour rappeler les droits des parents en la matière !

Depuis la signature de l'Accord sur l'Egalité Professionnelle le 11 avril 2011, les ASA enfant malade ne peuvent plus être refusés.

En voici le texte de référence :

« Les autorisations spéciales d'absence (ASA) enfant malade sont accordées dès lors que la présence du père, de la mère ou du responsable légal, attestée par un médecin, est nécessaire, dans la limite du maximum de jours autorisés par la réglementation. Ces ASA peuvent être accordées par demi-journées ou cumulées .»

Les agents parents d'un enfant en âge de scolarité obligatoire (de 6 à 16 ans) à la date d'entrée en vigueur du tour de départ couvrant la période réglementaire d'échelonnement des congés, bénéficient d'une priorité après les agents visés ci-dessus à l'article 621.

L'âge de 6 ans doit être révolu au 1er juin de l'année du départ en congé. L'anniversaire des 16 ans peut intervenir après cette date.

Au titre d'un même enfant le droit de priorité de l'agent est absolu pendant une période continue de dix années pour le choix d'une période de congé annuel lors des grandes vacances scolaires.

Sous réserve de l'application des dispositions de l'article 6224, les agents ont également la possibilité, sur leur demande, de bénéficier de cette priorité non pas pour les grandes vacances scolaires mais pour l'une des autres principales périodes de vacances scolaires : vacances de février, de printemps, de la Toussaint, de Noël.

Dans un établissement où le nombre total des périodes de congé annuel pendant les grandes vacances scolaires est supérieur au nombre total des prioritaires et si plusieurs agents prioritaires s'inscrivent pour une même période, le chef d'établissement peut imposer aux prioritaires de répartir leurs congés sur la totalité des grandes vacances scolaires.

6222. Limite d'utilisation de ce droit de priorité.

Ce droit de priorité ne peut être exercé qu'une seule fois au titre du congé annuel se rapportant à une année civile déterminée.

S'agissant des vacances de février et de printemps, il faut, en outre, que le congé soit accordé uniquement au titre de l'année en cours.

6223. Critères de classement des prioritaires

Pour départager les prioritaires, il est tenu compte successivement des critères suivants :

- Le plus grand nombre d'enfants en âge de scolarité obligatoire ;
- la plus grande ancienneté de service ;
- l'indice de traitement le plus élevé ;
- l'âge des agents, le plus âgé primant le plus jeune.

S'ils ne peuvent pas ou ne veulent pas faire valoir leur droit de priorité pour une période de vacances scolaires, les agents prioritaires entrent en compétition à leur rang normal avec les non prioritaires.

6224. Cas de l'agent qui renonce à exercer son droit de priorité pour les grandes vacances scolaires.

Un agent prioritaire peut ne pas exercer son droit de priorité pour les grandes vacances scolaires (cf. supra, art 6221).

Il ne peut cependant bénéficier de ce droit de priorité lors de l'une des autres périodes de vacances scolaires (vacances de février, de printemps, de la Toussaint et de Noël), que dans la mesure où il a renoncé effectivement à prendre des congés pendant les mois de juillet et août.

Il convient, en effet, de considérer que le fait de prendre des congés pendant les mois de juillet et août, malgré la renonciation expresse à l'exercice du droit de priorité pour cette période, enlève toute valeur à la renonciation.

6225. Agent qui a recueilli un enfant à son foyer.

L'agent qui, sans l'adopter, a recueilli un enfant à son foyer, peut être assimilé aux agents chargés de famille quant au choix de la période de congé annuel, même s'il n'y a pas versement des allocations familiales. Mais l'agent intéressé doit établir formellement (par certificat de notoriété, attestation fiscale ou tout autre document) qu'il a bien la charge effective et permanente de l'enfant et qu'il en est civilement et pénalement responsable du fait que cet enfant vit normalement à son foyer.

Est également bénéficiaire de la priorité, l'agent (ou le couple) à qui l'assistance publique ou la direction des affaires sanitaires et sociales a confié un enfant depuis au moins un an à la date du 1er juin de l'année au cours de laquelle le congé est sollicité.

63. Agents non prioritaires

Il s'agit des agents qui ne sont pas visés à l'article 62.

Les intéressés peuvent choisir une période de congé parmi celles demeurant disponibles après le choix des prioritaires. Les agents prioritaires qui ont renoncé à faire

valoir leur droit ou qui l'ont déjà exercé, sont classés avec les agents non prioritaires selon les règles applicables à ces derniers.

Le tour de départ est établi selon les modalités que la majorité des agents non prioritaires a elle-même choisies.

Au cas où aucune majorité ne peut se dégager, le tour de départ est établi en tenant compte successivement des critères suivants :

- La plus grande ancienneté de service
- Le plus grand nombre d'enfants à charge
- L'indice de traitement le plus élevé
- L'âge des agents, le plus âgé primant le plus jeune.

64. Calcul de l'ancienneté de service

640. Principe

L'ancienneté de service est appréciée au 31 décembre de l'année qui précède le tour de départ.

Sont comptabilisés les services accomplis, dans l'administration des PTT uniquement, en qualité de fonctionnaire titulaire, de stagiaire et d'agent non-titulaire (pour ces derniers, cf. ci-dessous, art 641).

Les périodes de service militaire obligatoire ayant donné lieu à rappel pour l'avancement sont également comptabilisées.

Les services accomplis dans un régime de travail à temps partiel sont assimilés à des services à temps complet.

En revanche, ne sont pas prises en compte pour le calcul de l'ancienneté les périodes d'interruption de services suivantes :

- Disponibilité
- Congé parental (ou congé postnatal antérieurement à la loi du 11 janvier 1984).
- Congé sans traitement
- Absence irrégulière
- Exclusion temporaire de fonction
- Incarcération
- Services militaires et assimilés non rappelés
- Périodes de position hors-cadres
- Et de façon plus générale, toute période n'ayant pas donné lieu à rémunération ou n'ayant pas permis le maintien du versement des cotisations pour retraite et sécurité sociale.

641. Ancienneté de service des agents non titulaires.

A l'ancienneté de service en tant que fonctionnaire titulaire et stagiaire s'ajoute la durée des services accomplis dans l'administration des PTT en qualité d'auxiliaire, de vacataire, d'occasionnel, d'intérimaire et, de façon plus générale, d'agent non titulaire même avant l'âge de 18 ans, quelle qu'ait été la durée d'utilisation journalière.

L'ancienneté de service est calculée de la manière suivante :

- Utilisation continue à temps complet : la durée des services est calculée de date à date.
- Utilisation discontinuë à temps complet : on décompte une année pour 300 jours d'utilisation ;
- Utilisation à temps incomplet : on calcule le quotient de la durée totale d'utilisation en qualité d'auxiliaire, exprimée en heures au 31 décembre de l'année précédente, par la durée annuelle réglementaire en heures de travail dans le service utilisateur au moment de l'établissement du tour de départ en congé.

642. Services effectués avant une démission

Les services effectués antérieurement à une démission (que ce soit en qualité de non-titulaire, de stagiaire ou de titulaire) ne peuvent être pris en compte dans le calcul de l'ancienneté de service pour l'établissement du tour de départ en congé.

65. Agent muté ; agent réintégré.

L'agent muté dans un établissement où le tour de départ en congé a déjà été arrêté, ne peut obtenir, dans ce nouveau service, que l'une des périodes demeurées disponibles après satisfaction des demandes émanant des agents en fonction dans cet établissement. Il ne peut exercer un droit de priorité ou faire valoir son ancienneté de service. Il ne peut se prévaloir de la période de congé qui aurait pu lui être attribuée dans son ancien établissement.

Par ailleurs, lorsqu'un agent quitte un établissement à la suite d'une mutation, alors que le tour de départ est fixé, la période de congé qui lui était dévolue est proposée aux autres agents intéressés.

Ces dispositions ayant trait aux mutations sont applicables a fortiori lorsque l'agent est réintégré après avoir quitté temporairement ses fonctions.

66. Situations familiales particulières

661. Couple d'agents PTT

Lorsque deux conjoints travaillent dans le même service et désirent bénéficier simultanément de leurs congés, ils ne peuvent prétendre qu'à la période dévolue à l'époux le moins favorisé.

662. Agent dont le conjoint est enseignant

Cet agent ne peut bénéficier d'une priorité particulière pour le choix d'une période déterminée de congé.

663. Agent dont le conjoint est salarié

L'agent marié à un salarié travaillant dans une entreprise qui met son personnel en congé payé annuel au cours des grandes vacances annuelles, ne bénéficie d'aucune priorité particulière pour le choix d'une période de congé coïncidant avec celle de son conjoint

664. Agent divorcé ou séparé judiciairement de corps.

L'agent divorcé ou séparé judiciairement de corps (ou en instance de divorce ou de séparation) peut bénéficier d'une priorité lorsqu'il a la garde de son enfant pendant une partie des grandes vacances scolaires. Deux conditions sont exigées :

1. L'enfant doit avoir l'âge de la scolarité obligatoire.
2. L'agent doit produire un exemplaire du jugement lui attribuant la garde de l'enfant

665. Agent marié à une personne ayant déjà des enfants.

L'agent est bénéficiaire de la priorité lorsque la personne qu'il a épousée a des enfants en âge de scolarité obligatoire.

666. Agent vivant en concubinage

L'agent vivant en concubinage avec une personne ayant des enfants en âge de scolarité obligatoire peut prétendre au bénéfice de la priorité.

Il lui appartient d'apporter la preuve qu'il vit en concubinage notoire depuis plus d'un an au 1er juin de l'année considérée ce qui permet d'admettre qu'il assume la charge des enfants du concubin. Cette condition est réputée satisfaite si l'intéressé perçoit personnellement les prestations familiales.

7. PRIORITÉS A RESPECTER POUR L'OCTROI DES CONGÉS ANNUELS, DES REPOS COMPENSATEURS ET DES REPOS EXCEPTIONNELS.

71. Priorités pendant la période réglementaire d'échelonnement des congés annuels.

Les départs en congé annuel prévus dans les tours établis à cet effet priment les repos compensateurs.

Les quatre jours de repos exceptionnels doivent être pris dans la période du 1er novembre au 30 avril.

Pendant la période réglementaire d'échelonnement des congés annuels, l'attribution des repos compensateurs (autres que ceux attribués au titre du repos hebdomadaire) cumulés ou non avec les jours de congé annuel, est possible s'il n'est pas nécessaire, pour cette raison, de faire appel à du personnel de remplacement.

72. Priorités en dehors de la période réglementaire d'échelonnement des congés annuels.

720. Généralités

Les demandes peuvent concerner le congé annuel, les repos exceptionnels et les repos compensateurs autres que ceux attribués au titre du repos hebdomadaire. Ces différents congés et repos peuvent être cumulés, si les nécessités du service le permettent, dans la limite de 31 jours consécutifs.

Si un tour de départ supplémentaire a été établi couvrant tout ou partie de la période du 1er octobre au 31 mai, les départs en congé dûment prévus priment les demandes formulées en dehors du tour.

Les dispositions qui suivent s'appliquent donc aux demandes formulées hors tour, ou bien lorsqu'il n'y a pas eu de tour de départ établi pour tout ou partie de la période du 1er octobre au 31 mai

723. Principe

Pour éviter toute contestation lorsque, compte tenu des exigences du service, le nombre de possibilités de départ est, pour une même période de temps, inférieur à celui de demandes, il convient, sauf cas exceptionnel, de satisfaire les demandes en respectant l'ordre de priorité suivant :

- demande portant sur du congé annuel ;
- - demandes portant sur les repos exceptionnels ;
- - demandes portant sur les repos compensateurs.

En cas de concurrence entre demandes identiques établies au titre des congés ou (et) repos de même nature, les agents sont départagés en appliquant les critères successifs utilisés lors de l'établissement du tour de départ en congé (cf. supra, art. 6223 et 63).

722. Demandes portant uniquement sur du congé annuel.

Ces demandes doivent être satisfaites dans l'ordre suivant :

1. Congé annuel de l'année précédente qui n'a pu être épuisé pour raisons de service.
2. Congé annuel de l'année en cours y compris les jours de congé supplémentaires (cf. supra, art. 36). Il est précisé que, pour pouvoir bénéficier du congé annuel au titre de l'année en cours, le demandeur doit, sauf cas exceptionnel, durant la période du 1er janvier au 30 avril, soit avoir épuisé, soit épuiser en même temps (dans la limite de 31 jours consécutifs au total) le reliquat éventuel de son congé de l'année précédente.
3. Reliquat de congé annuel de l'année précédente, pour la période du 1er janvier au 30 avril, soit deux fois les obligations hebdomadaires de travail y compris les jours de congé supplémentaires acquis au titre de l'année écoulée mais non compris les quatre jours de repos exceptionnels.

Remarque : Lorsqu'il y a concurrence entre des demandes portant :

- soit exclusivement sur du congé annuel de l'année en cours,
 - soit sur du congé annuel de l'année en cours cumulé avec du reliquat de congé de l'année précédente (période du 1er janvier au 30 avril,
- ces demandes sont départagées en tenant compte du plus grand nombre de jours de congé annuel de l'année en cours inclus dans le congé sollicité.

Exemple : priorité sera donnée à une demande comptant 10 jours de congé de l'année en cours uniquement, sur une demande comptant 8 jours de congé de l'année en cours et 5 jours de reliquat qui elle-même

passera avant une demande de 5 jours de congé de l'année en cours et 10 jours de reliquat.

723. Demandes portant à la fois sur du congé annuel, des repos exceptionnels et des repos compensateurs.

Les demandes sont départagées en faisant application simultanément, d'une part des dispositions figurant ci-dessus à l'article 722 et, d'autre part, de l'ordre de priorité à respecter indiqué à l'article 721.

8. Divers

81. Personnel des brigades de réserve nationale

Afin de ne pas alourdir ce document cet article ne figure pas ici. Vous pouvez nous le demander directement à sud91@free.fr

82. Personnel des brigades de réserve nationale

Afin de ne pas alourdir ce document cet article ne figure pas ici. Vous pouvez nous le demander directement à sud91@free.fr

83. Congés annuel non pris

Afin de ne pas alourdir ce document cet article ne figure pas ici. Vous pouvez nous le demander directement à sud91@free.fr

84. Congés annuel pris indûment

Afin de ne pas alourdir ce document cet article ne figure pas ici. Vous pouvez nous le demander directement à sud91@free.fr

85. Cas des agents qui, rendus bénéficiaires de droits à congé annuel, manifestent l'intention de participer à une grève

Afin de ne pas alourdir ce document cet article ne figure pas ici. Vous pouvez nous le demander directement à sud91@free.fr

86. Remarques concernant la Réunion

En raison de la situation géographique de la Réunion, certaines dispositions de la présente instruction en peuvent pas être appliquées en l'état aux agents exerçant leurs fonctions dans ce département.

Il s'agit des dispositions relatives à l'attribution de jours de congé supplémentaire (cf. art. 36), à l'échelonnement des congés annuels (cf. art. 5) et à l'établissement du tour de départ (cf. art. 6). Elles sont fondées sur le fait que les demandes de congé sont plus nombreuses pour la période estivale et pour les périodes de vacances scolaires, périodes qui sont différentes dans le département de la Réunion.

Aussi, pour tenir compte de ce particularisme, les chefs de service concernés sont habilités à adapter les règles de la présente instruction visées ci-dessus.

SPÉCIAL COURRIER
TOUR DE DÉPART EN CONGÉS ANNUELS
NOTE AGIR DC.DRH.A.06-091 du 17 juillet 2006
NOTE DITE «PILVIN»

Préambule

Dans la continuité de l'action engagée fin 2005 relative à l'apurement de la dette sociale liée aux Congés Annuels et afin qu'une telle situation ne puisse se renouveler, la Direction du Courrier demande que l'ensemble des entités Courrier s'engagent dès à présent dans une démarche visant à optimiser la gestion prévisionnelle des absences.

En effet, la mise en place d'une réelle gestion prévisionnelle des Congés Annuels représente un enjeu important d'optimisation de la Force Globale de Travail (FGT) et notamment, quant à l'utilisation du volant de remplacement et de la Force de Travail Variable.

A contrario, la non programmation des Congés Annuels et/ou le non respect des tours de départ en Congés Annuels sont générateurs d'absences inopinées

De plus, afin de préserver un réel équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle, chaque agent Courrier a l'obligation de prendre ses jours de Congés Annuels acquis au cours de la période de référence (1er janvier – 31 décembre).

Parallèlement, chaque Responsable d'entité a donc l'obligation de mettre en œuvre toutes les actions nécessaires à la liquidation de la totalité des Congés Annuels auxquels chaque agent peut prétendre au cours de cette même période de référence.

Pour satisfaire ces orientations, la Direction du Courrier demande donc que chaque entité Courrier mette en place **3 tours de départ en Congés annuels** au cours d'une période de gestion.

1. PRINCIPES GENERAUX DES TOURS DE CONGES ANNUELS

L'obligation de garantir la qualité de service due aux clients par le Courrier impose un échelonnement des congés sur toute l'année et exige l'intégration d'une gestion prévisionnelle de la FGT en fonction de la saisonnalité de la charge de production.

Ainsi, la prise effective des Congés Annuels par les agents devant s'échelonner sur toute l'année, dans chaque entité Courrier et en complément du tour principal de départ en congés annuels de l'été (obligatoire depuis 1976), **deux autres tours de départ en congés annuels** devront être mis en œuvre :

- le tour d'automne
- le tour d'hiver/printemps

2. LES TOURS DE DEPART EN CONGES ANNUELS

2.1 MODALITES GENERALES D'ETABLISSEMENT DES TOURS DE DEPART

Les tours de départ sont établis entre les agents assurant habituellement un même service et susceptibles de se remplacer mutuellement.

Sont classés dans le même tour de départ l'ensemble des agents à temps complet ou non (fonctionnaires et salariés CDI). S'agissant des agents en CDD, deux catégories peuvent être retenues :

- les CDD saisonniers de courte durée : ces agents n'entrent pas dans les tours de départ en congés annuels.
- les CDD de moyenne et longue durée : selon la période couverte par leur contrat, il est effectivement opportun d'inscrire ces agents dans les tours de départ en congés annuels.

Le tour de départ en congés annuels est établi de manière à satisfaire aux desiderata de la majorité du personnel en tenant compte des règles relatives au classement des agents (cf. Instructions du 10 mars 1986 – 115 P.As 47 et du 14 mai 1993 – RH 23).

A chaque tour de départ en congés (été, automne, hiver-printemps) et pour chaque service, il est impératif de déterminer le nombre maximal de départs simultanés qui peuvent être accordés, compatibles avec la charge de production et les ressources.

2.2 CLASSEMENT DES AGENTS

Pour le tour de départ d'été, les agents se trouvant dans le même tour de départ sont répartis en deux groupes :

- les agents prioritaires
- les agents non prioritaires. Dans chaque groupe, un classement des agents est effectué en appliquant les règles relatives aux ordres de priorité (cf instructions précitées).

Pour les deux autres tours de départ en congés annuels, le classement des agents s'effectue sur la base de critères déterminés localement en concertation avec les agents et/ou les organisations professionnelles. Il est d'usage de donner la priorité aux agents qui n'en ont pas bénéficié lors du tour de départ principal d'été.

2.3 ETABLISSEMENT DES DIFFERENTS TOURS DE DEPART EN CONGES ANNUELS

2.3.1 Le tour de départ d'été (tour de départ dit principal et obligatoire) :

Période d'établissement du tour de départ : entre le 15 janvier et le 15 février. Etabli dès le début de l'année, le tour de départ d'été permet aux personnels d'organiser au mieux leurs vacances estivales (réservation de locations, voyages...).

Période couverte par le tour de départ d'été : 1er juin au 30 septembre

La durée minimale du congé annuel accordé aux agents durant la " période estivale " doit dans tous les cas être égale à au moins 2 fois les obligations hebdomadaires.

2.3.2 Le tour de départ d'automne :

Période d'établissement du tour de départ d'automne : juin-juillet. Période couverte par le tour de départ : 1er octobre au 31 décembre

Le classement des agents s'effectue sur la base de critères déterminés localement en concertation avec les agents et/ou les organisations professionnelles.

Ce tour de départ doit être mis à profit pour accorder les Congés Annuels afin que la situation individuelle de chaque agent soit en conformité avec la réglementation en matière de reports de CA au 31 décembre. En effet, la réglementation actuelle prévoit que, dans la limite de deux fois les obligations hebdomadaires de travail, deux types de report sont possibles en fin d'année :

- le report pour nécessité de service
- le report en raison d'absences pour maladie et/ou maternité.

2.3.3 Le tour de départ d'hiver et printemps :

Période d'établissement du tour de départ d'hiver printemps : octobre-novembre.
Période couverte par le tour de départ : 1er janvier au 31 mai

Le classement des agents s'effectue sur la base de critères déterminés localement en concertation avec les agents et/ou les organisations professionnelles.

Ce tour de départ doit être mis à profit **pour liquider les reliquats de Congés annuels de l'année précédente** afin que la situation individuelle de chaque agent soit en conformité avec la réglementation en matière d'apurement des CA au 30 avril. En effet, au 30 avril de l'année N+1, le solde des Congés Annuels de l'année précédente de chaque agent doit être égal à zéro. Une tolérance de 0,5 jour est acceptée en raison de la non possibilité de fractionner une journée de CA.

Les congés annuels inscrits au mois de mai sont obligatoirement des CA de l'année en cours.

3. TABLEAU DE SERVICE

Les différentes informations relatives aux périodes de départ déterminées dans le tour de départ en congés annuels des agents doivent être intégrées dans le tableau de service de l'établissement.

4. COMMUNICATION

Une fois établi, le tour de départ en congés s'impose aux agents. Il est systématiquement porté à leur connaissance afin que ceux-ci puissent être informés au plus tôt des périodes qui leur sont octroyées.

5. GESTION DES TOURS DE DEPART EN CONGES ANNUELS

Tout refus de la part d'un agent concernant la prise de congés proposée et/ou préalablement déterminée dans le tour de départ devra faire l'objet d'une notification spécifique, classée dans le dossier Manager pour une durée de 2 ans . Aucune indemnité compensatrice ne peut être accordée pour des jours de congés annuels non pris.

En effet, en cas de litige relatif à l'apurement d'office des CA de l'année précédente à fin avril de l'année N+1, l'employeur a l'obligation de démontrer que l'agent n'a pas souhaité bénéficier de ses CA lors de la période prévue par le tour de départ en congés annuels.

De même, tout refus de congés Annuel pour nécessités de service (dans la limite de 2 fois les obligations hebdomadaires) doit faire l'objet d'une notification à l'intéressé (une copie étant classée dans le dossier Manager).

6. CONTROLE INTERNE

La présente action devra faire l'objet d'une identification des risques locaux aux fins d'intégration dans le Plan de Maîtrise des risques de l'établissement.

De plus, dans le cadre du contrôle interne, les Contrôleurs Opérationnels effectueront, dans le cadre du plan de contrôle du NOD, la vérification du respect du processus concernant la gestion des tours de départ en congés annuels.