

PERS. 90	
DIRECTION DU PERSONNEL	
Manuel Pratique : 341-342 Suite Pers. 133, 212, 293	
7 août 1947	

Objet : Remplacement et Intérim

Le Statut National du Personnel a prévu au 4e § de l'Article 11 les règles relatives à l'intérim.

En principe, tout poste vacant doit être pourvu dans les plus brefs délais. En attendant que soit effectif le choix d'un nouveau titulaire du poste considéré, l'intérimaire qui sera nommé, devra présenter toutes les garanties d'aptitude en raison de la priorité au poste ou à l'inscription au tableau d'avancement que confère l'intérim.

Cependant, il peut se faire que l'absence du titulaire du poste soit d'une durée ou d'une nature telle qu'il n'y ait pas intérim, mais seulement remplacement. En cas de vacance, il y a remplacement jusqu'à ce que l'intérimaire soit nommé.

1) Distinction entre le remplacement et l'intérim

a) Le remplacement interviendra d'abord jusqu'à la désignation de l'intérimaire, ensuite dans les cas d'absence de courte durée, c'est-à-dire de l'ordre de 3 mois au maximum, et enfin chaque fois que l'absence résultera d'une obligation légale :

- repos hebdomadaire,
- congés annuels de 26 jours ou 1 mois ou, tous les 2 ans, de 52 jours ou 2 mois, plus les délais de route pour les ressortissants des territoires d'Outre-Mer,
- maladies ou accidents du travail,
- congés spéciaux d'ordre familial,
- congés sans solde à titre exceptionnel,
- congés de maternité,
- congés d'allaitement,
- service militaire légal,
- mobilisation,
- périodes de réserve,
- emprisonnement suivi d'un non-lieu.

b) L'intérim jouera en cas de décès de l'agent titulaire du poste et pour les absences de longue durée, à l'exception de celles faisant l'objet du remplacement mentionné ci-dessus :

- longue-maladie,
- invalidité,
- démission,
- révocation,
- mutation de service,
- congés sans solde pour convenances personnelles,
- congés pour fonctions syndicales ou politiques,
- mise en position de service détaché,
- mise en position d'inactivité.

2) Durée du remplacement et de l'intérim

a) Remplacement

Un remplacement consécutif à une des absences énumérées ci-dessus (au 1e a) durera autant que l'absence elle-même.

Lorsque le remplacement intervient en attendant la nomination d'un intérimaire il ne pourra excéder un mois.

b) Intérim

Les termes du Statut sont explicites à l'égard de la durée de l'intérim qui doit ne représenter « qu'un remplacement momentané et de courte durée ». Par conséquent, il convient de limiter la durée de l'intérim.

Pour les échelles 1 à 10, l'intérim ne pourra durer plus de 3 mois.

Pour les échelles 11 à 20, l'intérim cessera à la fin de l'année en cours à condition qu'il ait commencé avant le 1er novembre.

3) Rémunération du remplacement et de l'intérim

a) Remplacement

Pendant la durée du remplacement, l'agent percevra toujours un salaire supérieur au sien ; le traitement ou salaire de remplacement sera supérieur de la valeur différentielle des échelons de base des deux échelles (celle de l'agent remplaçant par rapport à celle de l'agent remplacé).

Toutefois, cette règle ne jouera pas, sauf pour le personnel des échelles 1 à 10, dans le cas d'absences égales ou inférieures à un mois et à l'occasion des congés annuels, même si ceux-ci sont supérieurs à un mois dans les cas prévus aux § 5 et 6 de l'article 18.

Le Supplément de rémunération ne jouera également pas en faveur de l'adjoint de l'absent ; le classement fonctionnel tient compte des remplacements éventuels. C'est, en effet, une des caractéristiques de la fonction d'adjoint d'être appelé à remplacer, le cas échéant, son chef.

Si le remplacement effectué par l'agent dure :

- le quart des jours ouvrables du mois, le salaire de remplacement lui sera accordé pour la moitié du mois ;
- la moitié des jours ouvrables du mois, le salaire de remplacement lui sera accordé pendant le mois entier ;
- un mois ou plus, le salaire de remplacement sera maintenu pendant le mois qui suit la cessation du remplacement ;

suivant en ceci les règles dites de « salaire dominant ».

Le 13^e mois sera calculé au prorata des divers coefficients résultants qui ont caractérisé la rémunération au cours de l'année.

Les prestations I.V.D., seront calculées sur l'échelle et l'échelon propres à l'agent au moment de sa cessation de service. L'agent ayant accompli des remplacements pourra « demander à la sous-commission des prestations-pensions de décider s'il y a lieu de modifier l'assiette de sa prestation » (« Modalités d'application de l'annexe n°3 du Statut National » - III - 8 § 4).

b) Intérim

Durant l'intérim, l'agent bénéficiera, suivant les clauses du § 4 de l'article 11 « automatiquement et intégralement, pour la durée du remplacement qu'il effectue, du salaire ou du traitement (échelle et échelon) de l'agent qu'il remplace. Dès l'intérim terminé, l'agent qui a assuré ledit intérim retrouvera son salaire ou traitement précédent ».

Chaque fois que le coefficient résultant propre à l'agent remplacé sera inférieur au coefficient résultant de l'intérimaire, ce dernier conservera son coefficient résultant personnel.

L'intérimaire bénéficiera du 13^e mois correspondant à son coefficient d'intérim.

S'il a été promu au poste dans le cours de l'année - que cette promotion ait entraîné une augmentation ou une diminution de son coefficient afférent à la période d'intérim - le 13^e mois sera calculé sur l'échelle et l'échelon qui lui ont été affectés lors de son avancement définitif.

S'il a cessé l'intérim et qu'il n'est pas encore promu, il bénéficiera du 13^e mois correspondant à son coefficient résultant propre, à moins que celui-ci ne soit inférieur au coefficient résultant qui lui était appliqué pendant l'intérim. Dans ce dernier cas, le 13^e mois sera calculé au prorata des divers coefficients résultants de l'année.

Les prestations I.V.D. seront calculées sur l'échelle et l'échelon propres à l'agent au moment de sa cessation de services. Toutefois, s'il allait être promu au poste dont il assurait l'intérim, l'agent bénéficiera, si le nouveau coefficient est plus avantageux, du coefficient qui lui aurait été appliqué lors de l'avancement définitif.

c) Dispositions communes au remplacement et à l'intérim

Le remplaçant et l'intérimaire percevront le sursalaire familial applicable à la rémunération effective.

La rémunération afférente au congé annuel du remplaçant ou de l'intérimaire sera basée sur le ou les coefficients résultants dont le remplaçant ou l'intérimaire a profité pendant la période de référence, c'est-à-dire entre le 1^e mai de l'année précédente et le 30 avril de l'année en cours pour les agents titulaires et entre le 1^{er} juin de l'année précédente et le 31 mai de l'année en cours pour les agents stagiaires.

Le remplaçant et l'intérimaire cotiseront sur leur rémunération totale perçue pendant leur remplacement ou l'intérim.

Les prestations en espèces seront basées sur la rémunération totale perçue pendant le remplacement ou sur la rémunération d'intérim suivant le cas.

4) Conséquences du remplacement et de l'intérim

En raison de la priorité à l'emploi ou à l'inscription au tableau d'avancement qui ne peuvent s'effectuer sans l'assentiment des Commissions Secondaires du Personnel, l'intérimaire ne peut être désigné qu'après avis de la Commission Secondaire du Personnel. Au contraire, le remplaçant est désigné à la diligence du Directeur de l'Exploitation.

a) Conséquences du remplacement

Le remplacement n'ouvre droit à aucune priorité en faveur de l'agent remplaçant. Cependant, dans les cas de remplacements d'au moins 6 mois, si l'agent a donné satisfaction dans l'accomplissement de ses fonctions provisoires, il pourra obtenir une priorité en second après les agents intérimaires sur avis de la Commission Secondaire du Personnel.

b) Conséquences de l'intérim

- Priorité à la nomination à l'emploi.

D'après l'article 3 du Statut National, la Commission Secondaire du Personnel est compétente pour émettre un avis sur les propositions d'avancement pour les échelles 1 à 10.

En cas d'égalité des droits entre plusieurs prioritaires, il conviendra de les départager en se basant sur les éléments suivants :

- date la plus ancienne d'ouverture du droit (début de l'intérim),
- si la date de début de l'intérim est la même, on considérera l'ancienneté de service de l'agent.

– Priorité à l'inscription au tableau d'avancement.

Quand un agent des échelles 11 à 20 aura effectué un intérim entre le 1er novembre d'une année et le 31 octobre de l'année suivante, il aura une priorité pour l'inscription au tableau d'avancement devant paraître à la fin de cette seconde année.

Il est précisé à ce sujet que l'agent dont l'inscription au tableau d'avancement découle d'un intérim a le pas sur les agents proposés à un autre titre, puisqu'en fait il a déjà tenu l'emploi.

Lorsque l'agent intérimaire est titularisé à ce poste, la titularisation a effet rétroactif de la date du début de l'intérim.

Toutefois, cette rétroactivité n'aura pas d'effet sur la rémunération.

Les dispositions ci-dessus relatives au remplacement ont effet du 1er Janvier 1947.

Annexe concernant les chauffeurs de fours et leurs remplaçants.

1. - CHAUFFEURS DE FOURS

a) Classification

Les chauffeurs de fours ordinaires seront classés dans les échelles 7 et 8 ; les spécialistes de fours de grande capacité (ces fours seront définis ultérieurement) dans les échelles 9 et 10, après examen médical approfondi donnant la certitude qu'ils ont la résistance physique demandée par leur profession.

Les chauffeurs de fours dont la fonction ressortira des échelles 7 et 8, mais qui ont été intégrés provisoirement à une échelle supérieure conserveront les avantages à l'échelle d'intégration au titre d'avantages acquis.

b) Cessation anticipée des chauffeurs de fours.

Lorsqu'un chauffeur de fours abandonnera les fours sur sa demande, il sera remis dans son échelle d'origine après examen spécial de son cas par les organismes statutaires, sur rapport du Directeur de l'exploitation.

II. - REMPLAÇANTS CHAUFFEURS DE FOURS

Les agents qui effectuent le remplacement d'un chauffeur de fours ordinaire ou d'un spécialiste de fours de grande capacité bénéficieront, pendant la durée du remplacement, d'un salaire supérieur au leur. Le traitement ou salaire de remplacement sera supérieur de la valeur différentielle des échelons de base des deux échelles (échelle de l'agent remplaçant par rapport à celle de l'agent remplacé).

En ce qui concerne le salaire dominant, le sursalaire familial, le 13e mois, les congés annuels, les cotisations sociales, les prestations espèces en cas de maladie, les prestations invalidité-vieillesse-décès, les règles à adopter seront les mêmes que celles prévues en matière de remplacement pour les autres agents.