

NOTE du 8 Mai 1981

DIRECTION DU PERSONNEL

AUX UNITES **DP.31.98**

Manuel pratique : 311-323-325

OBJET: Aménagement du temps de travail

- Congé non rémunéré à retenue différée (Pers. 752 du 24.6.1980)
- Congé d'ancienneté (Pers. 753 du 24.6.1980)
- Travail à temps partiel (Pers. 754 du 30.6.1980)
- Congés exceptionnels dans l'année précédant la mise à la retraite (Pers. 755 du 3.7.1980)

Diverses questions ayant été posées par les Unités ou Services au sujet de l'application pratique des quatre circulaires citées en objet, il nous a paru opportun, pour faciliter la gestion, d'établir pour chacune d'elles un document distinct regroupant les questions la concernant ainsi que les réponses correspondantes.

Ces quatre documents sont joints en annexe à la présente note.

Le Directeur

J.M. COGNET

P.J. 4.

CONGE NON REMUNERE A RETENUE DIFFEREE,
(Circulaire Pers. 752 du 24- juin 1980)

QUESTIONS

REponses

1 - DUREE ET CONDITIONS D'ATTRIBUTION DU
CONGE (§ 2 de la circulaire)

1.1 - Lorsque le congé est demandé après le paiement de l'acompte de juin, peut-il être accordé pour sa durée maximale de 20 jours?

- Aucune disposition réglementaire ne s'oppose à ce que le congé soit accordé après le paiement de l'acompte sur gratification de juin pour sa durée maximale de 20 jours. En ce qui concerne les retenues correspondantes à opérer, voir le paragraphe 2.2. ci-après.

1.2 - Selon le paragraphe 2 de la circulaire le maximum de 20 jours ouvrés de congé est réduit prorata temporis en cas de non présence pendant une partie de l'année ; quelles sont les situations ainsi visées ?

Sont concernées les situations entraînant la réduction de la gratification de fin d'année. (exemple congés sans solde).

1.3 - Quelle est la limite minimale du fractionnement du congé ?

Le fractionnement inférieur à une journée n'est pas admis.

Celui-ci peut il être accordé de façon systématique, par exemple, une demi ou une journée par semaine sur plusieurs mois.

Par ailleurs, la prise de congé fractionné ne doit pas conduire indirectement à la mise en place d'un régime de travail à temps partiel pour lequel existe un ensemble réglementaire propre (circulaire Pers. 754). Il ne peut donc être accordé de façon systématique une journée par semaine sur plusieurs mois.

1.4 - L'attribution du congé non rémunéré à retenue différée est-elle subordonnée à l'épuisement des congés annuels et des congés d'ancienneté ?

Ces congés dépendent de domaines différents et font l'objet de dispositions réglementaires qui sont propres à chacun d'eux. On ne peut donc subordonner l'attribution de l'un à l'épuisement préalable des autres.

Cependant, s'il apparaît que l'importance, des absences résultant du cumul de ces différents congés peut poser un problème particulier, c'est au regard des nécessités du service que l'attribution du congé non rémunéré à retenue différée doit être apprécié.

Par ailleurs les unités doivent veiller à ce que l'attribution d'un tel congé ne puisse pas, ultérieurement avoir pour conséquence d'entraîner le paiement d'une indemnité de congé non pris.

De même, l'attribution d'un congé non rémunéré à retenue différée ne peut conduire à un report sur l'année suivante de plus de 10 jours de congés annuels.

QUESTIONS

1.5 - Peut-on accoler un congé non rémunéré à retenue différée à une période de congé annuel ?

MODALITES DE RETENUE (§ 3 de la circulaire)

2.1 - Sur quel taux horaire est effectuée la retenue correspondant aux absences pour congé non rémunéré à retenue différée ?

2.2 - Comment s'effectuent les retenues ,en cas d'insuffisance du solde de la gratification de fin d'année

INCIDENCE DU CONGE SUR GRATIFICATION DE FIN D'ANNEE ET CONGES ANNUELS

- L'absence résultant du congé non rémunéré à retenue différée a t elle une incidence sur le montant de la gratification de fin d'année et sur la durée des congés annuels ?

MALADIE PENDANT LE CONGE

- Comment doit être réglée la situation de l'agent tombant malade pendant le congé non rémunéré à retenue différée.

REPOSES

Cette possibilité n'est pas exclue si les nécessités du service ne s'y opposent pas.

- La retenue est valorisée en paie sur la base du taux horaire du mois au cours duquel le congé est pris.

- En fin d'année, les retenues s'effectuent successivement sur la paie de novembre concurrence du deuxième acompte sur la paie du mois de décembre (paragraphe 3 de la circulaire) et éventuellement si nécessaire, une retenue est faite au début de l'année suivante, sans attendre le versement de l'acompte de juin sur gratification.

L'absence n'a pas d'incidence sur le montant de la gratification de fin d'année et sur la durée des congés annuels.

La maladie interrompt le congé à la date fixée par le certificat médical et il est fait application des dispositions de l'article 22 du Statut National pendant toute la durée de la maladie. Si celle-ci se poursuit au delà de la date fixée pour la fin du congé, il ne peut y avoir prolongation de ce dernier sans l'accord préalable du service.

CONGES D'ANCIENNETE(.Circulaire Pers. 753 , du 24 Juin 1980 Note D.P. 31-91 du 16 juillet 1980)

QUESTIONS

DETERMINATION DU DROIT ET DE LA PERIODE DE REFERENCE

Quelle est la période de référence retenue pour l'examen du droit à congés d'ancienneté des agents ?

A quel moment de l'année détermine-t-on le droit à congés d'ancienneté des agents ?
Faut-il attendre la date de passage de chaque intéressé à une ancienneté supplémentaire d'un an ?

PRISE DES CONGES

- Quelle est la période de prise des congés d'ancienneté ?
Y a-t-il possibilité de report des congés ?

ABSENCES

Les absences qui ont une incidence sur la durée des congés annuels affectent-elles également le congé d'ancienneté ?

REPONSES

Le droit n'est pas ouvert au titre d'une période de référence.

Il est ouvert dès le 1^{er} mai de chaque année aux agents qui entrent dans leur 26^{ème}, 27^{ème}, 28^{ème}, 29^{ème}, 30^{ème} année de service et au-delà avant le 30 avril suivant.

Il résulte de la réponse ci-dessus que le droit à congés d'ancienneté des agents est déterminé chaque année au 1^{er} mai et non à la date du passage à une ancienneté supplémentaire d'un an.

Les congés d'ancienneté peuvent être pris en totalité à partir du 1^{er} mai de l'année en cours.

Le cumul de tout ou partie de ces congés avec des congés annuels ne doit pas cependant conduire à un report supérieur à 10 jours ouvrés d'une année civile sur l'autre.

En raison du caractère particulier de ces congés d'ancienneté qui sont liés à une durée de service dans nos Etablissements, ce n'est que dans le cas d'une absence au travail sur la totalité de la période du 1^{er} mai de l'année en cours au 30 avril de l'année suivante qu'il n'y a pas ouverture du droit au congé d'ancienneté.

Si l'absence résulte d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, il y aura assimilation à un travail effectif dans la limite d'un an comme en matière de congé annuel (chapitre 321 24 du Manuel Pratique).

QUESTIONS

REPOSES

4. INDEMNITE DE CONGE NON PRIS

- Une indemnité pour congés d'ancienneté non pris peut-elle être versée ?

Il ne doit être accordé d'indemnité de congés d'ancienneté non pris que dans les cas spéciaux où une indemnité compensatrice de congé annuel non pris peut être admise (chapitre 321 § 43 du Manuel Pratique).

5. AGENTS MIS EN INACTIVITE

Un agent partant en inactivité avant d'avoir acquis une ancienneté supplémentaire d'un an peut-il bénéficier des congés d'ancienneté comme s'il était présent au moment de l'acquisition de cette ancienneté ?

Le fait de sa présence le 1^{er} mai est suffisant pour lui ouvrir droit à des congés d'ancienneté. Ceux-ci seront calculés en tenant compte de l'ancienneté qu'il aurait acquise s'il était demeuré en service.

TRAVAIL A TEMPS PARTIEL

(Circulaire Pers. 754 du 30 juin 1980 Note DP. 31-96 du 13 novembre 1980)

QUESTIONS

1. COMPETENCE DE LA COMMISSION
SECONDAIRE § 1.2 et 5 de la circulaire)

La Commission Secondaire est elle compétente en matière de travail à temps partiel des agents des cadres (application des paragraphes 1.2 et 5 de la circulaire) ?

TRAVAIL A TEMPS PARTIEL ET HORAIRES
FLEXIBLES (13.2 de la circulaire)

Est-il possible à un agent déjà soumis à un horaire flexible dans le cadre des dispositions de la circulaire Pers. 698 d'exercer une activité à temps partiel ?

3. CHANGEMENT DU MODE DE TRAVAIL A
TEMPS PARTIEL (132.1, 1 er alinéa, de la
circulaire)

Le mode de travail à temps partiel :
mi-temps, 3/4 de temps, 4/5 de temps, peut il être
modifié à la demande de l'agent avant le terme fixé lors
de l'autorisation qui lui a été donnée pour ce régime de
travail ?

REPONSES

En la matière, la Commission Secondaire est compétente.

Oui, un agent travaillant en horaire flexible (Pers. 698) peut obtenir une autorisation de travail à temps partiel. On détermine en premier lieu la répartition sur les jours de la semaine de la durée hebdomadaire de travail correspondant au taux de travail à temps partiel qui a été choisi, selon les dispositions du paragraphe 1.0 de la circulaire Pers. 754. L'agent peut ensuite utiliser les possibilités de l'horaire flexible, mais en respectant toujours les (ou la) plages fixes situées à l'intérieur de la répartition ainsi fixée.

Le mode de travail à temps partiel mi-temps, 3/4 de temps, 4/5 de temps est, selon le § 132.1 de la circulaire Pers. 754 choisi pour toute la durée de l'autorisation. Ce n'est qu'en raison de l'importance des motifs invoqués et dans la mesure où les nécessités du service le permettent, qu'un nouveau mode de travail à temps partiel peut être accordé à l'intéressé.

2.-

QUESTIONS4. MODIFICATIONS DE L'HORAIRE DE TRAVAIL A TEMPS PARTIEL (§ 132.1, 3 ème alinéa, de la circulaire)

L'horaire hebdomadaire préfixé du travail à temps partiel peut-il être modifié à la demande de l'agent avant le terme fixé de l'autorisation qui lui a été donnée pour ce régime de travail ?

5. INDEMNITES (1.4 de la circulaire)

Comment doivent être calculées l'indemnité "jeunes cadres", "jeunes techniciens" et la prime de qualification de la région parisienne ?

6. TRAVAIL A TEMPS PARTIEL ET CONGES NON REMUNERES A RETENUE DIFFEREE

Les agents travaillant à temps partiel dans le cadre des dispositions de la circulaire Pers. 754 peuvent ils bénéficier sans restrictions des dispositions de la circulaire Pers. 752 relatives aux congés non rémunérés à retenue différée ?

7. TRAVAIL A TEMPS PARTIEL ET DECOMPTE DES CONGES (§ 1.6 de la circulaire)

Comment doit s'effectuer le décompte, des congés spéciaux d'ordre familial (article 19 du Statut National), des congés non rémunérés à retenue différée (Pers. 752), des congés d'ancienneté (Pers. 753), des congés exceptionnels dans l'année précédant la mise à la retraite (Pers. 755).

REPONSES

L'horaire hebdomadaire préfixé du travail à temps partiel est en principe établi pour toute la durée pendant laquelle ce régime de travail est autorisé. Cependant, à la suite d'une demande motivée, un nouvel horaire hebdomadaire préfixé peut être établi en accord avec l'intéressé si les nécessités du service le permettent, la Commission Secondaire en étant alors informée dans le cadre du 5 de la Pers. 754.

Les indemnités "jeunes cadres" et "jeunes techniciens" ainsi que la prime de qualification sont maintenues dans les mêmes conditions que si l'agent travaillait à temps plein.

Les deux circulaires concernant des domaines différents, la circulaire Pers. 752 peut s'appliquer aux agents travaillant à temps partiel.

- Lorsque l'horaire hebdomadaire de l'agent travaillant à temps partiel est réparti uniformément sur les 5 jours de la semaine, il a droit au titre de ces congés au même nombre de journées que l'agent travaillant à temps plein.

Dans le cas où l'horaire hebdomadaire de l'agent est réparti sur moins de cinq jours par semaine ou comporte des durées journalières différentes, il y a lieu de tenir compte de ces particularités et en conséquence d'exprimer le droit en heures selon la formule suivante :

$$Nj \times 8 \text{ heures} \times Ta = Dh$$

Nj = nombre de jours de congé selon la réglementation applicable aux agents travaillant à temps plein.

Ta = Taux d'activité à temps partiel de l'intéressé.

Dh = droit à congé exprimé en heures.

CONGES EXCEPTIONNELS DANS L'ANNEE PRECEDANT LA RETRAITE
(Circulaire Pers. 755 du 3 juillet 1980 - Note D.P. 31-92 du 16 juillet 1980)

<u>QUESTIONS</u>	<u>REPONSES</u>
1. Conditions d'attribution des congés lorsque la mise en inactivité n'est connue que quelques mois avant le départ (cas de dégageant anticipé nécessitant un accord de la Direction du Personnel, enquête par les bureaux de gestion pour la détermination des droits à une anticipation, mesures individuelles de dégageant en cas de réformes de structures ou pour tout autre motif) ?	Lorsque, pour une raison indépendante de leur volonté, les agents ont connaissance d'un accord de mise en inactivité anticipée moins d'un an avant la date de leur départ, il sera procédé par les unités à l'examen individuel et bienveillant de leurs droits aux congés exceptionnels sans que puisse leur être opposée la règle de cumul sur une période maximale de trois mois.
2. Conditions d'attribution des congés en cas d'absence pour maladie, accident du travail au tout autre motif ?	L'absence d'un agent pour un motif quelconque pendant un mois entier ne supprime pas le droit au congé exceptionnel acquis au titre de ce mois dans la mesure où ce congé pourra être pris au cours de l'un des deux mois suivants.
3. Conditions d'attribution des congés pour un agent qui du fait d'une absence consécutive de plus de trois mois (maladie par exemple) ne peut prendre ses congés dans le cadre de la période de cumul autorisé ?	Après une période d'absence, le droit aux congés exceptionnels doit être apprécié à la date de reprise de fonction en faisant application de la règle de cumul de trois mois prévue par la Pers. 755. Ainsi un agent dont la mise en inactivité est prévue pour le 1 ^{er} mai et qui aura été absent entre le 1 ^{er} octobre de l'année précédente et le 15 février de l'année en cours pourra bénéficier à son retour de 2 jours au titre du mois de décembre à prendre avant le 1 ^{er} mars, de 2 jours au titre du mois de janvier à prendre avant le 1 ^{er} avril et 2 jours au titre du mois de février à prendre avant le 1 ^{er} mai. Les congés qu'il aurait pu acquérir au titre des mois précédents et qui n'auraient pas été utilisés ne peuvent être accordés en raison de la règle de cumul.
4. Compte tenu de la possibilité de cumul sur un trimestre peut-il être admis que les congés correspondant au Trimestre soient pris par anticipation ?	Normalement, les congés sont pris dans le mois au cours duquel ils sont acquis ; exceptionnellement ils peuvent être cumulés sur une période maximale de trois mois consécutifs ; dans ce dernier cas et sous réserve des nécessités du service, la circulaire n'interdit pas l'anticipation.