

SOMMAIRE

1 - REGLEMENTATION GENERALE RELATIVE AUX CONGES ANNUELS	4
11 - TEXTES CONCERNANT LES CONGES ANNUELS	4
12 - OUVERTURE DES DROITS	4
13 - CHAMP D'APPLICATION	4
2 - ATTRIBUTION DES CONGES ANNUELS	5
21 - DEMANDE ET TITRE DE CONGE	5
22 - ATTRIBUTION D'UN CONGE ANNUEL A LA SUITE D'UN CONGE ORDINAIRE DE MALADIE	5
221 - Congé ordinaire de maladie ≥ 6 mois	5
222 - Congé ordinaire de maladie < 6 mois	5
23 - ATTRIBUTION D'UN CONGE ANNUEL A LA SUITE D'UN CONGE DE LONGUE MALADIE OU D'UN CONGE DE LONGUE DUREE	6
24 - ATTRIBUTION D'UN CONGE ANNUEL A LA SUITE D'UN CONGE DE MATERNITE OU D'ADOPTION	6
25 - INTERRUPTION D'UNE PERIODE DE CONGE ANNUEL PAR UN CONGE ORDINAIRE DE MALADIE	6
251 - Généralités	6
252 - Modalités d'attribution d'un congé ordinaire de Maladie pendant une période de congé annuel	6
253 - Différents cas à envisager	6
26 - CAS DE L'AGENT EN ABSENCE IRRÉGULIERE	7
3 - DUREE DES CONGES ANNUELS	7
31 - GENERALITES	7
32 - DETERMINATION DES DROITS A CONGE ANNUEL	7
321 - Calcul des droits à congés annuels	7
322 - Décompte des congés annuels	7
ANNEXE : DETERMINATION DES DROITS A CONGE ANNUEL DES AGENTS TRAVAILLANT A TEMPS COMPLET	9
33 - CAS DE L'AGENT EXERCANT SES FONCTIONS A TEMPS PARTIEL TOUTE L'ANNEE CIVILE	10
331 - Agent travaillant à durée réduite chaque jour ouvré de façon régulière	10
332 - Agent regroupant ses vacances par journées de durée égale sur certains jours de la semaine	10
333 - Agent effectuant une durée quotidienne de travail variable	10
ANNEXE : DETERMINATION DES DROITS A CONGE ANNUEL DES AGENTS TRAVAILLANT A TEMPS PARTIEL TOUTE L'ANNEE CIVILE	11
34 - CAS DE L'AGENT QUI CHANGE DE REGIME DE TRAVAIL EN COURS D'ANNEE	12
ANNEXE : DETERMINATION DES DROITS A CONGE ANNUEL DES AGENTS QUI CHANGENT DE REGIME DE TRAVAIL EN COURS D'ANNEE	13
35 - CAS DES AGENTS EXERCANT LEURS FONCTIONS PENDANT UNE PARTIE DE L'ANNEE SEULEMENT	15
351 - Généralités	15
352 - Principe	15
353 - Exception au principe : agents âgés de moins de 21 ans	16
36 - JOURS DE CONGE SUPPLEMENTAIRES	16
361 - Principe	16
362 - Conditions d'attribution	16

363 - Cas des agents qui sortent de fonctions avant le 1 ^{er} mai ou qui prennent leurs fonctions après le 30 septembre.....	16
364 - Cas des agents qui prennent leurs fonctions pendant la période du 1 ^{er} mai au 30 septembre inclus.....	16
365 - Cas des agents bénéficiaires d'un congé bonifié	17
37 - REPOS DE CYCLE.....	17
38 - JOURS DE REPOS SUPPLEMENTAIRES POUR LES POSTIERS AGES DE 55 ANS ET OCCUPANT DES FONCTIONS EXPOSEES A LA PENIBILITE	18
381 - Règles d'attribution	18
382 - Critères d'extraction des agents éligibles	19
383 - Condition de révision des droits.....	20
4 - CONGES ANNUELS - DISPOSITIONS COMPLEMENTAIRES.....	21
41 - FRACTIONNEMENT DES CONGES ANNUELS.....	21
411 - Principe.....	21
412 - Limite du fractionnement.....	22
413 - Dérogations à l'obligation de limiter l'absence à trente et un jours consécutifs.....	22
42 - REPORT DE CONGE ANNUEL.....	22
421 - Généralités.....	22
422 - Report de congé en raison des nécessités de service.....	22
423 - Incidence des arrêts de travail pour maladie et CITIS sur l'acquisition et le report des congés annuels.....	22
4231 - Principe.....	22
4232 - Acquisition de congés annuels pendant les absences pour maladie.....	23
4233 - Conséquence de l'acquisition de congés annuels pendant les absences pour maladie ou pour CITIS.....	23
4234 - Information du fonctionnaire sur ses congés annuels.....	23
4235 - Exemple.....	23
43 - ATTRIBUTION EVENTUELLE DE DELAIS DE ROUTE.....	24
431 - Agents concernés.....	24
432 - Conditions particulières relatives au moyen de transport utilisé.....	24
433 - Durée.....	24
434 - Obligations des bénéficiaires des délais de route.....	24
5 - ECHELONNEMENT DES CONGES ANNUELS	24
6 - TOUR DE DEPART EN CONGES ANNUELS.....	25
61 - GENERALITES.....	25
62 - ETABLISSEMENT DU TOUR DE DEPART	25
621 - Modalités d'établissement.....	25
622 - Classement des agents.....	25
63 - AGENTS PRIORITAIRES	26
631 - Parents d'enfants handicapés.....	26
6311 - Principe.....	26
6312 - Conditions d'octroi de la priorité	26
6313 - Champ d'application de ce droit de priorité.....	26
632 - Présence au foyer d'un enfant ou d'un adulte handicapé ou d'une personne âgée en perte d'autonomie.....	26
633 - Parents d'enfants en âge de scolarité obligatoire.....	27
6331 - Principe.....	27
6332 - Limite d'utilisation de ce droit de priorité	27
6333 - Critères de classement des prioritaires.....	28
6334 - Cas de l'agent qui renonce à exercer son droit de priorité pour les grandes vacances scolaires.....	28
6335 - Agent qui a recueilli un enfant à son foyer.....	28
64 - AGENTS NON PRIORITAIRES.....	28
65 - CALCUL DE L'ANCIENNETE DE SERVICE.....	29
651 - Principe.....	29
652 - Ancienneté de service des contractuels de droit public	29
653 - Services effectués avant une démission.....	29
66 - AGENT MUTE ; AGENT REINTEGRE.....	29

67 - SITUATIONS FAMILIALES PARTICULIERES.....	30
671 - Couple d'agents de La Poste	30
672 - Agent dont le conjoint est enseignant	30
673 - Agent dont le conjoint est salarié	30
674 - Agent divorcé ou séparé judiciairement de corps	30
675 - Agent marié à une personne ayant déjà des enfants	30
676 - Agent vivant en concubinage.....	30
7 – PRIORITES A RESPECTER POUR L'OCTROI DES CONGES ANNUELS, DES REPOS COMPENSATEURS ET DES REPOS EXCEPTIONNELS	30
71 - PRIORITES PENDANT LA PERIODE REGLEMENTAIRE D'ECHELONNEMENT DES CONGES ANNUELS.....	30
72 - PRIORITES EN DEHORS DE LA PERIODE REGLEMENTAIRE D'ECHELONNEMENT DES CONGES ANNUELS.....	31
721 - Généralités.....	31
722 - Principe.....	31
723 - Demandes portant uniquement sur du congé annuel.....	31
724 - Demandes portant à la fois sur du congé annuel, des repos exceptionnels et des repos compensateurs.....	32
8– CONGES ANNUELS : DIVERS.....	32
81 - CONGES ANNUELS NON PRIS.....	32
82 - CONGES ANNUELS PRIS INDUMENT.....	32
83 - CAS DES AGENTS QUI, RENDUS BENEFICIAIRES DE DROITS A CONGE ANNUEL, MANIFESTENT L'INTENTION DE PARTICIPER A UNE GREVE.....	32
84 - PERSONNEL SEDENTAIRE DES BUREAUX SAISONNIERS	32
85 - REMARQUES CONCERNANT LA REUNION.....	32

1 - REGLEMENTATION GENERALE RELATIVE AUX CONGES ANNUELS

11 - TEXTES CONCERNANT LES CONGES ANNUELS

- 1 - l'article 34 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat.
- 2 - le décret n° 84-972 du 26 octobre 1984 relatif aux congés annuels des fonctionnaires de l'Etat et circulaire BCRF 1104906C du 22 mars 2011 relative à l'incidence des congés de maladie sur le report des congés annuels.
- 3 - Avis du Conseil d'Etat du 26 avril 2017 et du 11 mars 2024.

INSTRUCTION_2024_474
du 29.07.24

12 - OUVERTURE DES DROITS

Pour pouvoir acquérir des droits à congé annuel, il faut 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 ordinaires 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,
- Le congé de solidarité familiale, pris sous forme de congé ou sous forme de temps partiel,
- les congés pour formation syndicale,
- les congés non rémunérés accordés aux fonctionnaires âgés de moins de vingt-cinq 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'autorisations 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 congé parental.

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

2 - ATTRIBUTION DES CONGES ANNUELS

21 – DEMANDE ET TITRE DE CONGE

GENERALITES

BO 1986 115 PAS 47

Pour obtenir un congé 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.

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. La Poste 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'appel à candidature.

TITRE DE CONGE

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.

22 – ATTRIBUTION D'UN CONGE ANNUEL A LA SUITE D'UN CONGE ORDINAIRE DE MALADIE

221 – Congé ordinaire de maladie \geq 6 mois

A l'expiration d'une période de congé ordinaire de maladie, un congé annuel peut être accordé sous réserve :

- que l'intéressé reprenne effectivement son service avant son départ en congé ou qu'il ait été reconnu apte à exercer ses fonctions,
- que les exigences du service et le respect du tour de départ le permettent.

Précision apportée par le service réglementaire Corporate le 05.01.12

L'aptitude physique à l'exercice des fonctions doit être attestée par le médecin traitant par un certificat médical qu'il appartient à l'intéressé de produire. Le chef d'établissement (ou le chef de service) peut prescrire une contre-visite par le médecin agréé et soumettre le dossier à l'avis du Comité Médical.

222 – Congé ordinaire de maladie $<$ 6 mois

FRHD 2007.35 du 06.11.07

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 prise 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 CONGE ANNUEL A LA SUITE D'UN CONGE DE LONGUE MALADIE OU D'UN CONGE DE LONGUE DUREE

Le congé annuel peut être accordé sous les réserves exposées ci-dessus à l'article 11. Il convient également, le cas échéant, de faire application des dispositions relatives au report de congé annuel.

L'aptitude physique à l'exercice des fonctions doit avoir été constatée dans les conditions prévues par les Recueils [PC 3 bis](#) (Congés de Longue Maladie) ou [PC 5](#) (Congés de Longue Durée) du Guide Mémento.

24 - ATTRIBUTION D'UN CONGE ANNUEL A LA SUITE D'UN CONGE DE MATERNITE 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 PERIODE DE CONGE ANNUEL PAR UN CONGE ORDINAIRE DE MALADIE

251 - Généralités

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.

252 - 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.

253 – 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 accordée ultérieurement compte tenu des impératifs du service et de l'obligation de respecter le tour de départ établi.

2 - Le congé 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 [au paragraphe 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 absence 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.

3 – DUREE DES CONGES ANNUELS

31 - GENERALITES

2000-RH 22

Conformément aux dispositions du décret n° 84-972 du 26 octobre 1984 relatif aux congés annuels des fonctionnaires de l'Etat ([cf. § 1](#)), tout fonctionnaire en activité a droit, dans les conditions et sous les réserves prévues par ce texte, pour une année de service accompli du 1^{er} janvier au 31 décembre, à un congé annuel d'une durée égale à cinq fois les obligations hebdomadaires de service ou de travail. Cette durée est appréciée en nombre de jours ouvrés.

32 - DETERMINATION DES DROITS A CONGE ANNUEL

321 – Calcul des droits à congés annuels

2000-RH 22

Tout agent a droit pour une année de service accompli du 1^{er} 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.

Nombre de jours de congés annuels = 5 x nombre de jours ouvrés

FRHD 2005.17
du 24.02.05

En application de la circulaire Fonction Publique FP / 1452 du 18 mars 1982, le nombre de jours obtenu est arrondi à la demi-journée immédiatement supérieure (notamment, pour les agents à temps partiel ou exerçant leurs fonctions une partie de l'année).

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

Exemple :

Un agent travaille dans un établissement comportant 6 jours d'ouverture, donc 6 jours ouvrés.

Cet agent travaille 6 jours par semaine, avec un jour de repos de cycle une semaine sur deux.

Il a droit à 5 fois ses obligations hebdomadaires de travail, qui sont de 6 jours par semaine, c'est à dire à $5 \times 6 = 30$ jours de congés annuels.

En [ANNEXE](#) sont donnés des exemples de détermination des droits à congé annuel des agents assurant leur service à temps complet pendant toute l'année civile, et notamment pour ceux bénéficiant d'un régime de travail de nuit.

322 - Décompte des congés annuels

2000-RH 22

Le nombre de jours de congé auquel a droit un agent pour une durée donnée, est calculée 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 des congés annuels est déterminée de la manière suivante :

- le point de départ du congé est le 1^{er} 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 congé annuel ou à la fin de cette période, ce (ou ces) jour(s) s'impute(nt) sur la durée des congés.

*NDS n°11
du 05.02.02*

EXCEPTION : concernant les 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 congé annuel sera décomptée de la manière suivante :

- le point de départ du congé est le 1^{er} 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 incluses sont des semaines de travail effectif et la semaine 6 est une semaine de repos de cycle) et qu'il souhaite être en congé les semaines 5 et 7, il devra poser 12 jours de CA.

ANNEXE : Détermination des droits à congé annuel des agents travaillant à temps complet

Les jours de repos de cycle sont des jours ouvrés et entre dans le calcul des droits à congés.

- Agent travaillant dans un service hebdomadaire en 6 jours ouvrés :

$$5 \times 6 \text{ jours ouvrés} = 30 \text{ jours de CA}$$

- Agent travaillant dans un service hebdomadaire en 5 jours ouvrés :

$$5 \times 5 \text{ jours ouvrés} = 25 \text{ jours de CA}$$

Cas particulier :

- Agent travaillant 2 nuits sur 4 (soit 3 vacations) avec la nuit du samedi au dimanche non travaillée :

$$5 \times 3 \text{ vacations} = 15 \text{ nuits de CA}$$

33 - CAS DE L'AGENT EXERCANT SES FONCTIONS A TEMPS PARTIEL TOUTE L'ANNEE CIVILE

2000-RH 22
Précisions apportées par
le service réglementaire

331 - Agent travaillant à durée réduite chaque jour ouvré de façon régulière

Dans ce cas, le décompte des congés annuels est le même que celui des agents travaillant à temps plein.

332 - Agent regroupant ses vacances par journées de durée égale sur certains jours de la semaine

Dans ce cas, le droit des congés annuels est égal à 5 x les obligations hebdomadaires de l'agent.

Exemple, agent travaillant dans un service fonctionnant en cinq jours par semaine, l'agent regroupe ses vacances sur trois jours.

$$5 \times 3 = 15 \text{ jours de CA}$$

333 - Agent effectuant une durée quotidienne de travail variable

Le nombre de jour de congé correspond à 5 fois les obligations hebdomadaires de l'agent la variation de la durée quotidienne de travail n'a pas d'incidence sur le calcul des CA.

En [ANNEXE](#) sont donnés des exemples de détermination des droits à congé annuel des agents travaillant à temps partiel.

ANNEXE : Détermination des droits à congé annuel des agents travaillant à temps partiel toute l'année civile

1 - L'AGENT A TEMPS PARTIEL TRAVAILLE A DUREE REDUITE CHAQUE JOUR OUVRE DE FACON REGULIERE OU REGROUPE SES VACATIONS PAR JOURNEES DE DUREE EGALE SUR CERTAINS JOURS DE LA SEMAINE

- Agent assurant son service hebdomadaire à temps partiel en 6 jours ouvrés :

$$5 \times 6 \text{ jours} = 30 \text{ jours de congés annuels.}$$

- Agent exerçant ses fonctions à temps partiel en semaines de 5 jours ouvrés :

$$5 \times 5 \text{ jours} = 25 \text{ jours de congés annuels.}$$

- Agent regroupant ses vacances sur 3 jours ouvrés:

$$5 \times 3 \text{ jours ouvrés} = 15 \text{ jours de congés annuels.}$$

2 - L'AGENT A TEMPS PARTIEL EFFECTUE UNE DUREE QUOTIDIENNE DE TRAVAIL VARIABLE

Exemples d'un agent travaillant à 60%

Cas n°1 : Agent travaillant :

8 heures le lundi

6 heures le mardi

7 heures le jeudi

$$5 \times 3 \text{ jours ouvrés} = 15 \text{ jours de CA}$$

Cas n°2 : Agent travaillant

4 heures le lundi

6 heures le mardi

7 heures le mercredi

4 heures le jeudi

$$5 \times 4 \text{ jours ouvrés} = 20 \text{ jours de CA}$$

Cas n°3 : Agent qui a un régime de travail sur un cycle de 15 jours

La première semaine (cas n°1, trois jours travaillés)

La deuxième semaine (cas n°2, quatre jours travaillés)

$$5 \times \frac{3 + 4}{2} = 17,5 \text{ jours de CA}$$

34 - CAS DE L'AGENT QUI CHANGE DE RÉGIME DE TRAVAIL EN COURS D'ANNÉE

FRHD 2005.40
du 25.07.05

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 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 cycle 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 congé pour l'année seront ceux afférents à son nouveau régime ou cycle de travail.

Cas 2 : si, avant la date de changement, l'agent a pris des jours de congé 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.

La durée des congés annuels est appréciée en nombre de jours ouvrés quel que soit le régime de travail choisi.

Des exemples de détermination des droits à congé annuel des agents qui changent de régime de travail ou de cycle de travail en cours d'année figurent en [ANNEXE](#).

ANNEXE : Détermination des droits à congé annuel des agents qui changent de régime de travail en cours d'année

EXEMPLE : UN AGENT A TEMPS PARTIEL TRAVAILLE A DUREE REDUITE CHAQUE JOUR OUVRE DE FACON REGULIERE OU BIEN REGROUPE SES VACATIONS PAR JOURNEES DE DUREE EGALE SUR CERTAINS JOURS DE LA SEMAINE

Les droits à congé annuel doivent être calculés au prorata de la durée d'utilisation de l'agent dans chacun des régimes de son travail.

Cas d'un agent qui, travaille :

Sur 4 jours à 60% sur une 1^{ère} période du 1^{er} janvier au 30 juin et

Sur 5 jours à 100% sur une 2^{ème} période du 1^{er} juillet au 31 décembre

Droit à congé pour la période du 1^{er} janvier au 30 juin inclus :

$$\frac{5 \times 4}{2} = 10 \text{ jours de CA}$$

Droit à congé pour la période du 1^{er} juillet au 31 décembre inclus :

$$\frac{5 \times 5}{2} = 12,5 \text{ jours de CA}$$

1^{er} cas :

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

2^{ème} cas :

- Si cet agent a pris 5 jours de congés avant le 1^{er} juillet, 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 :

$$(5 \times 4) \times \frac{6}{12} = \frac{5 \times 4}{2} = 10 \text{ jours de CA}$$

- Du 1^{er} juillet au 31 décembre :

$$(5 \times 5) \times \frac{6}{12} = \frac{5 \times 5}{2} = 12,5 \text{ jours de CA}$$

Le reliquat de congés au 30 juin qu'il sera autorisé à reporter sera égal à :

$10 - 5 = 5$ jours de congés et converti en jours correspondant au deuxième cycle de travail soit

$$5 \times \frac{5}{4} = \frac{25}{4} = 6,25 \text{ jours de CA, soit d'après la règle de l'arrondi } 6,5 \text{ jours de CA}$$

- au 1^{er} juillet le nombre total de jours de congé restant à prendre sera égal à $12,5 + 6,5 = 19$ jours de CA

ANNEXE (suite et fin)

Cycles de travail successifs	Droits annuels correspondants à ces cycles	Droits correspondants aux régimes de travail de l'agent sur l'année	Total des droits à CA si l'agent a pris ses congés dans la 1 ^{ère} période	Total des droits à CA si l'agent n'a pas pris de CA lors de la 1 ^{ère} période	Total des droits à CA si l'agent a pris 3 jours de congés sur la 1 ^{ère} période
<ul style="list-style-type: none"> - Travail à temps plein en 6 jours, [1semaine à 5 jours (le 6^{ème} jour étant un jour de repos de cycle) alternée avec une semaine à 6 jours] les 6 premiers mois de l'année - Travail à temps plein en semaines de 5 jours ensuite (les 6 derniers mois) 	<p>30 jours ouvrés</p> <p>25 jours ouvrés</p>	<p>$\frac{30}{2} = 15$ CA 2 (6 mois)</p> <p>$\frac{25}{2} = 12,5$ CA 2 (6 mois)</p>	30 jours de CA	25 jours de CA	<p>$15 - 3 = 12$ j</p> <p>$12 \times \frac{5}{6} = 10$ j</p> <p>soit $12,5 + 10 = 22,5$ jours de CA</p>
<ul style="list-style-type: none"> - Travail à temps plein en semaines de 6 jours pendant le 1^{er} trimestre - Travail à temps plein en semaines de 5 jours ensuite (les 3 derniers trimestres) 	<p>30 jours ouvrés</p> <p>25 jours ouvrés</p>	<p>$\frac{30}{4} = 7,5$ CA 4 (trimestres)</p> <p>$\frac{25 \times 3}{4} = 18,75$ CA 4 (trimestres)</p>	30 jours de CA	25 jours de CA	<p>$7,5 - 3 = 4,5$ j</p> <p>$4,5 \times \frac{5}{6} = 3,75$ j</p> <p>soit $18,75 + 3,75 = 22,5$ jours de CA</p>
<ul style="list-style-type: none"> - Travail à temps plein en semaines de 5 jours pendant les 5 premiers mois - Travail à temps plein en semaines de 6 jours ensuite (les 7 derniers mois) 	<p>25 jours ouvrés</p> <p>30 jours ouvrés</p>	<p>$(5 \times 5) \times \frac{5}{12} = 10,42$</p> <p>$(6 \times 5) \times \frac{7}{12} = 17,50$</p>	25 jours de CA	30 jours de CA	<p>$10,42 - 3 = 7,42$ j</p> <p>$7,42 \times \frac{6}{5} = 8,904$ j</p> <p>soit $17,5 + 8,904 = 26,404$ jours de CA soit d'après la règle de l'arrondi 26,5 jours de CA</p>

35 - CAS DES AGENTS EXERCANT LEURS FONCTIONS PENDANT UNE PARTIE DE L'ANNEE SEULEMENT

351 - Généralités

Il s'agit :

- des agents qui prennent leurs fonctions en cours d'année ou qui sont réintégrés en cours d'année après une disponibilité ou un détachement,
- des agents qui quittent définitivement le service en cours d'année ou qui interrompent leurs fonctions pour un motif n'ouvrant pas droit à congé ([cf. § 1](#))
- des agents détachés dans d'autres administrations.

352 - Principe

Les personnels qui exercent leurs fonctions pendant une partie de l'année seulement ont droit à un congé annuel dont la durée est égale au produit de la durée du congé auquel ils auraient eu droit s'ils avaient travaillé toute l'année par le nombre de mois ou fraction de mois supérieure à quinze jours effectués, divisés par douze.

Le nombre de jours obtenu est également arrondi à la demi-journée immédiatement supérieure.

Exemple n° 1 : Agent prenant ses fonctions le 14 mars

a) s'il assure son service hebdomadaire en 6 jours ouvrés :

$$\frac{(5 \times 6) \times 10}{12} = 25 \text{ jours ouvrés}$$

b) s'il exerce ses fonctions en semaines de 5 jours ouvrés :

$$\frac{(5 \times 5) \times 10}{12} = 20,83 = 21 \text{ jours ouvrés}$$

Exemple n° 2 : Agent prenant ses fonctions le 17 mars

a) s'il assure son service hebdomadaire en 6 jours ouvrés :

$$\frac{(5 \times 6) \times 9}{12} = 22,5 \text{ jours ouvrés}$$

b) s'il exerce ses fonctions en semaines de 5 jours ouvrés :

$$\frac{(5 \times 5) \times 9}{12} = 18,75 = 19 \text{ jours ouvrés}$$

Exemple n° 3 : Agent sortant de fonctions le 17 avril

a) s'il assure son service hebdomadaire en 6 jours ouvrés :

$$\frac{(5 \times 6) \times 4}{12} = 10 \text{ jours ouvrés}$$

b) s'il exerce ses fonctions en semaines de 5 jours ouvrés :

$$\frac{(5 \times 5) \times 4}{12} = 8,33 \text{ jours ouvrés arrondis à } 8,50$$

Exemple n° 4 : Agent sortant de fonctions le 14 avril

a) s'il assure son service hebdomadaire en 6 jours ouvrés :

$$\frac{(5 \times 6) \times 3}{12} = 7,5 \text{ jours ouvrés}$$

b) s'il exerce ses fonctions en semaines de 5 jours ouvrés :

$$\frac{(5 \times 5) \times 3}{12} = 6,25 \text{ jours ouvrés arrondis à } 6,50$$

353 - 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 au [paragraphe 352](#).

36 - JOURS DE CONGE SUPPLEMENTAIRES

361 - Principe

*NDS n°093
du 18.05.87*

Il est admis, à La Poste, que les congés pris en dehors de la période du 1^{er} mai au 30 septembre de chaque année (il s'agit donc de congés pris pendant les périodes du 1^{er} janvier au 30 avril et du 1^{er} octobre au 31 décembre) 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 1^{er} mai au 30 septembre.

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 1^{er} mai ou qui prennent leurs fonctions après le 30 septembre

Les agents qui sortent de fonctions avant le 1^{er} mai et ceux qui sont recrutés après le 30 septembre ne peuvent prétendre à aucune bonification de congé. Autrement dit, seuls les agents qui sont en activité ou dans une situation assimilée à de l'activité, au cours de la période du 1^{er} mai au 30 septembre, peuvent prétendre aux jours de congé supplémentaires.

364 - Cas des agents qui prennent leurs fonctions pendant la période du 1^{er} mai au 30 septembre inclus

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

- que les services accomplis jusqu'au 30 septembre 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 juillet 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 juillet au 31 décembre

$$\frac{30 \times 5}{12} = 12,5 \text{ jours ouvrés}$$

Calcul des droits à congé annuel acquis pendant la période du 20 juillet au 30 septembre permettant de déterminer les droits à bonification

$$\frac{30 \times 2}{12} = 5 \text{ jours ouvrés}$$

Ces 5 jours de congé annuel acquis avant le 30 septembre 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 1^{er} octobre.

Exemple n° 2 : agent prenant ses fonctions le 10 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 10 juin au 31 décembre

$$\frac{30 \times 7}{12} = 17,5 \text{ jours ouvrés}$$

Calcul des droits à congé annuel acquis pendant la période du 10 juin au 30 septembre permettant de déterminer les droits à bonification

$$\frac{30 \times 4}{12} = 10 \text{ jours ouvrés}$$

Sur 10 jours de congé annuel acquis avant le 30 septembre, 8 jours pris après le 30 septembre ouvrent droit à 2 jours de congé supplémentaires. En conséquence, pour pouvoir bénéficier de 2 jours de congé supplémentaires, l'agent ne peut prendre que 2 jours de congé avant le 30 septembre. Le reliquat de congé au 1^{er} octobre ne devra donc pas être inférieur à 17,5 moins 2 soit 15,5 jours.

365 - Cas des agents bénéficiaires d'un conge bonifié

Les agents bénéficiaires d'un congé bonifié, en service en métropole ou dans les départements d'outre-mer, ont, les années où ils 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 congé supplémentaires.

37 – REPOS DE CYCLE

2000-RH 22

Les repos de cycle du temps de travail sont des jours de repos positionnés périodiquement à l'intérieur de la semaine (type I) ou à l'intérieur du cycle de travail (type II) de manière à ce que la durée hebdomadaire de travail moyenne soit de 35h.

Ce sont en effet les dépassements d'une ou plusieurs journées de travail au sein de la semaine (type I) ou du cycle de travail (type II), par rapport à la durée journalière moyenne de travail du cycle, qui génèrent le repos de cycle.

Lorsqu'il bénéficie d'un repos de cycle, l'agent est en position d'activité.

Ces repos sont fixes ou glissants et prédéterminés dans l'organisation de travail et la répartition des horaires de travail (type I ou II).

Le repos fixe est un jour déterminé de façon précise et définitive chaque semaine ou cycle de travail.

Le repos glissant change de jour suivant la semaine, de façon régulière ou non, mais de manière prédéterminée dans l'organisation du travail.

Le repos de cycle ne doit pas être confondu avec le repos hebdomadaire, celui-ci correspondant en général au(x) jour(s) de fermeture du service.

NDS n° 11
du 05.02.02

Les repos de cycle dans le temps de travail

Chaque jour de travail se caractérise par la durée journalière de travail inscrite au tableau de service.

Les jours de repos de cycle sont des jours ouvrés insérés dans l'organisation du travail.

Toute absence, quelle qu'en soit la nature (congrés annuels, ASA, grèves, congrés de maladie...), est sans incidence sur la programmation des repos de cycle qu'elle intervienne sur un jour ouvré travaillé ou non.

Une seule exception à ce principe : le jour férié tombant un jour de repos de cycle dans les services ne travaillant pas les dimanches et jours fériés. En effet, lorsque dans ces services, un jour férié tombe un jour de repos de cycle, une compensation sous forme de repos compensateur (pour les fonctionnaires et les agents contractuels de droit public) ou de repos compensateur de remplacement (pour les salariés) sera attribuée pour une durée égale à 35 heures divisées par le nombre hebdomadaire de jours ouvrés du service.

Si l'agent est en formation sur tout ou partie de son repos de cycle, l'intégralité des heures effectuées pendant la totalité du cycle de travail sera évaluée et en cas de dépassement de la DHT, il sera fait application des dispositions relatives aux heures complémentaires ou supplémentaires.

38 - JOURS DE REPOS SUPPLEMENTAIRES POUR LES POSTIERS AGES DE 55 ANS ET OCCUPANT DES FONCTIONS EXPOSEES A LA PENIBILITE

Précisions apportées par
l'expert de la DRHG-DQVCT
Janvier 2024

Dans l'Accord « La Poste engagée avec les postiers » du 4 mai 2021, La Poste a poursuivi l'engagement, pris dans l'accord « Un avenir pour chaque postier » du 5 février 2015, de réduire la pénibilité et son impact pour les postiers et pour La Poste par l'attribution de **Jours Pénibilité Senior (JPS)**. L'accord « La Poste engagée avec les postiers » est reconduit jusqu'au 31/12/2024.

381 – Règles d'attribution

L'accord « Un avenir pour chaque postier » prévoit que les postiers âgés de 55 ans et plus, occupant des fonctions reconnues par La Poste comme exposées à des facteurs de pénibilité (voir liste en **ANNEXE** de la [note SI-RH n° 2024.004 du 10/01/2024](#)) et/ou travaillant de nuit bénéficient de **3 à 5 jours de repos annuels supplémentaires** selon le barème ci-dessous pour un agent à temps complet :

- de 55 à 57 ans : 3 jours
- de 58 à 60 ans : 4 jours
- à 61 ans et plus : 5 jours

Le nombre de jours attribués au titre d'une année civile est arrêté **sur la base de l'âge constaté au 1er janvier de l'année considérée**.

Le positionnement des jours de repos octroyés pourra être décidé en tout ou partie par le manager, en veillant à ce qu'ils soient **pris au cours de l'année civile d'attribution**. Pour en assurer la finalité, les jours ainsi attribués ne peuvent être **ni reportés, ni monétisés, ni épargnés au CET**.

Fonctions éligibles

Les droits à JPS pour les collaborateurs concernés ont été octroyés dans GTm le 2 janvier 2024.

La liste des fonctions éligibles aux jours « Pénibilité Senior » en date du 1er janvier 2024 est donnée en **ANNEXE** de la [note SI-RH n° 2024.004 du 10/01/2024](#). Ces fonctions ne sont toutefois éligibles aux JPS que si elles sont exercées dans certains types d'entités (à l'exception des agents exerçant leurs fonctions à Monaco).

Définition du travail de nuit

Est considéré comme travailleur de nuit au titre de l'accord, tout travailleur qui accomplit :

- soit au moins 2 fois par semaine, selon son horaire de travail habituel, au moins 3 heures de son temps de travail quotidien durant la période définie à l'article L.3122-29 ou à l'article L.3122-30 du Code du Travail (entre 21h et 6h),
- soit au cours d'une période de référence de 12 mois, un nombre minimal de 270 heures de travail de nuit au sens de ces mêmes articles.

Temps partiel

Pour les postiers travaillant à temps partiel, le nombre de jours octroyés est calculé au prorata du temps partiel, en arrondissant à la demi-unité supérieure.

Exemple : l'agent a 61 ans et travaille à 70%.
Il aura droit à 5 jours x 70/100 = 3,5 JPS.

Lorsque le nombre de JPS n'est pas entier, il est arrondi selon les conditions suivantes :

- la fraction de jour est supérieure à la $\frac{1}{2}$ unité = arrondi à l'unité entière immédiatement supérieure,
- la fraction de jour est inférieure à la $\frac{1}{2}$ unité = arrondi à la $\frac{1}{2}$ unité immédiatement supérieure,
- la fraction de jour est égale à la $\frac{1}{2}$ unité = pas d'arrondi.

TPAS et périodes d'absence non rémunérée

Dans le cadre d'un TPAS, seules les périodes d'activités opérationnelles ouvrent droit au bénéfice des jours de repos supplémentaires.

Les agents en TPAS au 1er janvier 2024 ont été crédités au prorata des mois travaillés en 1ère période, soit du 1er janvier à la veille du début de l'absence DPR.

Il en va de même en cas d'absence non rémunérée (disponibilité, congé sabbatique, congé parental, congé pour création d'entreprise...).

382 – Critères d'extraction des agents éligibles

L'extraction de la liste des bénéficiaires potentiels fournie aux CSRH comprend les postiers qui, au 1er janvier 2024, répondent aux conditions d'âge et à au moins un des critères de pénibilité de l'accord :

- exercer une des fonctions répertoriées en **ANNEXE** de la [note SI-RH n° 2024.004 du 10/01/2024](#) et être affecté dans une des entités correspondantes,
- travailler la nuit.

Pour le critère du travail de nuit, il a été évalué au 1er janvier 2024 sur la base des horaires réalisés durant l'année 2023.

Cas particuliers

Les **CDD**, bien qu'ils soient éligibles en fonction de leurs périodes d'activité dans l'année, ne sont pas dans la liste car les règles de calcul des droits n'avaient pas été intégrées au moment de l'extraction. Ces règles sont décrites ci-dessous (**§ salariés CDD**) et seront à prendre en compte par les CSRH.

Les agents affectés à **Monaco** et qui exercent une des fonctions de la liste ne sont pas rattachés à une des entités correspondantes du fait du maintien d'entités multi-métiers. Ces agents sont toutefois éligibles et font l'objet d'une liste spécifique.

383 – Condition de révision des droits

Condition d'âge

Conformément aux critères définis dans l'accord, l'âge est apprécié au 1er janvier de chaque année. Il n'y a donc pas lieu de procéder à une ouverture ou une modification des droits en cours d'année.

Sortie des effectifs ou mobilité

Les changements de situation en cours d'année à prendre en compte sont les suivants :

- agent qui sort de l'effectif (fin de contrat, retraite...),
- agent qui devient inactif en absence non rémunérée (disponibilité, congé sabbatique, congé parental, congé pour création d'entreprise...),
- agent qui passe d'une fonction éligible à une fonction non éligible ou d'une fonction non éligible à une fonction éligible en cours d'année.

Dans ces différents cas, les droits à JPS sont recalculés **automatiquement** par une proratisation en fonction de la période d'activité. Ce recalcul par le SI se fait à un rythme hebdomadaire.

Les droits à JPS attribués en fonction de l'âge de l'agent **au 1er janvier de l'année considérée** sont proratisés par rapport au nombre de jours calendaires de la période.

Exemple : agent de 65 ans qui part à la retraite au 30 juin 2024 et auquel on a attribué 5 JPS du fait de son âge :

- du 1er janvier 2024 au 30 juin 2024 = 181 jours,
- $5 \times 181/365 = 2,48$ arrondis à 2,5 jours.

Changement et quotité de travail en cours d'année

Le changement de quotité de travail est pris en compte par le **recalcul automatique** afin d'obtenir une proratisation sur la base du nombre de jours calendaires.

Exemple :

Agent de 63 ans à 100% qui passe à 70% au 1er juillet 2024 et d'un droit de 5 jours à 3,5 jours :

- du 1er janvier 2024 au 30 juin 2024 = $5 \times 181/365 = 2,48$,
- du 1er juillet 2024 au 31 décembre 2024 = $3,5 \times 184/365 = 1,76$.

Droits à JPS = $2,48 + 1,76 = 4,24$ arrondis à 4,5 JPS.

Salariés en CDD

L'agent est éligible si les conditions liées à sa fonction et à son entité d'affectation sont remplies et si sa durée de contrat permet d'obtenir à minima 1 jour de JPS.

Compte tenu de cette règle, les salariés en CDD se verront octroyer, sur la base d'un agent travaillant à temps complet, des jours de repos supplémentaires si la durée de travail dans l'année 2024 est d'au moins :

- 120 jours pour un salarié de 55 à 57 ans (3 jours pour 365 jours),
- 90 jours pour un salarié de 58 à 60 ans (4 jours pour 365 jours),
- 75 jours pour un salarié de 61 ans et plus (5 jours pour 365 jours).

Pour les CDD actifs qui remplissent les conditions de période d'activité minimale décrites ci-dessus, les droits à JPS doivent être calculés au prorata temporis de leur(s) période(s) d'activité dans l'année selon les mêmes règles que pour les changements de quotité de travail en cours d'année (sur la base de 365 jours pour une année pleine) et saisis dans l'outil de GTA.

NB : pour 2024 année à 366 jours le calcul se fait sur la base de 365 jours.

Pour les CDD embauchés postérieurement, le même traitement leur sera appliqué s'il s'agit d'un premier contrat dans l'année.

S'il ne s'agit pas d'un premier contrat, il convient de calculer les droits en prenant en compte la durée cumulée des contrats ouvrant droit à JPS :

- s'il a déjà bénéficié de droits à JPS sur le ou les précédents contrats de l'année, cette nouvelle période d'activité donne lieu à calcul des droits comme pour un premier contrat,
- s'il n'a pas déjà bénéficié des droits à JPS sur ses précédents contrats de l'année alors qu'il exerçait une fonction dans une entité d'affectation y ouvrant droit et si le nouveau contrat y ouvre également droit, l'attribution des JPS se fera prorata temporis sur le cumul des durées des contrats.

Exemple :

Pour un salarié de 58 ans au 1er janvier 2024 exerçant une fonction dans une entité lui ouvrant droit à JPS :

- 1er contrat du 6 janvier 2024 au 31 janvier 2024 (26 jours) : la durée est insuffisante pour attribuer un JPS,
- 2ème contrat du 2 mars 2024 au 29 mai 2024 (89 jours) : la durée cumulée des 2 contrats est de 115 jours en 2023, il sera octroyé 1 JPS.

39 – DEUX JOURS DE CONGES ANNUELS SUPPLEMENTAIRES

FRHD 2017.03
du 11.01.17

Deux jours de congés payés supplémentaires par enfant à charge (moins de 15 ans au 30 avril de l'année en cours et qui vit au foyer) peuvent être désormais attribués aux hommes salariés de moins de 21 ans au 30 avril de l'année précédente. Le congé supplémentaire est réduit à un jour si le droit à congé n'excède pas six jours.

De plus, les deux jours de congés supplémentaires attribués aux femmes salariées âgées de 21 ans au moins à la date précitée en cas d'enfant à charge sont étendus aux hommes salariés sous réserve que le cumul du nombre des jours de congé supplémentaires et des jours de congé annuel n'excède pas la durée maximale du congé annuel (à savoir 30 jours pour les salariés travaillant sur un régime de travail de 6 jours par semaine ou 25 jours pour ceux travaillant sur un régime de travail de 5 jours par semaine).

Ces jours de congé supplémentaire concernent en effet les salariés n'ayant pas acquis la totalité du droit à congé payé octroyé pour une année complète de travail.

Enfin, les salariés ayant à charge **un enfant en situation de handicap (sans condition d'âge) et vivant au foyer** peuvent également bénéficier de deux jours de congés supplémentaires sous réserve que le cumul du nombre des jours de congé supplémentaires et des jours de congé annuel n'excède pas la durée maximale du congé annuel indiquée ci-dessus.

Ces dispositions sont également applicables dans les mêmes conditions, aux postiers fonctionnaires ou agents contractuels de droit public.

4 – CONGES ANNUELS – DISPOSITIONS COMPLEMENTAIRES

41 - FRACTIONNEMENT DES CONGES 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 congés (voir cas figurant en annexe au [§ 32](#)), 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.

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

FRHD 2017.03
du 11.17.17

- aux postiers qui justifient de la présence au sein du foyer d'un enfant ou d'un adulte handicapé ou d'une personne âgée en perte d'autonomie.

42 - REPORT DE CONGE ANNUEL

421 - Généralités

BO 1986 115 PAS 47 et
précisions apportées par
la DRHG Janvier 2022

Les droits à congés sont ouverts pour une année civile et doivent être pris au cours de celle-ci sauf cas suivants :

INSTRUCTION_2024_474
du 29.07.24

- Maladie (COM, CLM, CLD) et CITIS
 - Validation exceptionnelle par le chef de service (Directeur du NOD) dans la limite autorisée si les nécessités de service n'ont pas permis au collaborateur de prendre l'ensemble de ses congés sur l'année civile. De telles situations devant être et rester très limitées.
- Dans ce cas, le report de congés pourra se faire sur la période du 1er janvier au 30 avril et seulement dans la limite de deux fois les obligations hebdomadaires de service.

422 - 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 1^{er} janvier et le 30 avril de l'année suivante ([cf. § 723](#)).

Date limite du report

Lettre circulaire DRHRS
du 20.12.04

La période de report de congés annuels, quelle que soit la raison du report, est fixée du 1^{er} janvier au 30 avril de l'année suivante, sauf report spécifique à l'année en cours.

Les congés doivent être pris jusqu'à la limite de cette période, sous peine d'être perdus, conformément aux dispositions de l'article 5 du Décret n° 84-972 du 26 octobre 1984 relatif aux congés annuels des fonctionnaires de l'Etat, qui stipule qu'un congé non pris ne donne lieu à aucune indemnité compensatrice.

423 – Incidence des arrêts de travail pour maladie et CITIS sur l'acquisition et le report des congés annuels

4231 – Principe

INSTRUCTION_2024_474
du 29.07.24

Les absences dûment justifiées pour maladie ou accident d'origine professionnelle ou maladie non professionnelle sont concernées par les nouvelles dispositions relatives à l'acquisition et au report des congés payés générés pendant ces absences pour maladie.

Ne sont pas concernés :

- les disponibilités d'office pour raison de santé, les temps partiels thérapeutiques hors période d'absences pour maladie.

Ces dispositions ne concernent ni les jours de bonification (Boni), ni les repos exceptionnels (RE).

La mise en œuvre de toutes ces dispositions est prise en charge par l'application GTA. Elles sont explicitées ci-dessous pour les fonctionnaires

Les dispositions relatives aux congés annuels des fonctionnaires, acquis durant une absence pour maladie, sont identiques que l'origine de l'absence soit imputable au service ou pas.

Rappel : Une indemnité compensatrice de congés annuels est susceptible d'être versée dans les seuls cas de départs définitifs de La Poste (radiation des cadres) suivant immédiatement une période d'absence pour maladie (congé ordinaire de maladie (COM), congé de longue maladie (CLM), congé de longue durée (CLD) et Congé pour Invalidité Temporaire Imputable au Service (CITIS) en cas d'accident de service, d'accident de trajet, ou de maladie professionnelle) ne lui ayant pas permis d'épuiser ses congés annuels.

4232 – Acquisition de congés annuels pendant les absences pour maladie

Pour rappel, pendant les absences pour maladie (COM, CLM, CLD et CITIS) les fonctionnaires acquièrent des congés annuels d'une durée égale à 5 fois leurs obligations hebdomadaires de service :

- soit 25 jours de congés annuels pour ceux qui ont un régime de travail de 5 jours travaillés par semaine,
- soit 30 jours de congés annuels pour ceux qui ont un régime de travail de 6 jours travaillés par semaine.

4233 – Conséquence de l'acquisition de congés annuels pendant les absences pour maladie ou pour CITIS

En cas d'absence pour maladie ou accident :

- qu'elle soit liée au service ou pas,
- qu'elle corresponde à une année civile complète ou pas,

les jours de congés annuels acquis pendant la maladie peuvent être reportés de 15 mois à partir de la fin de la période de référence (soit à partir du 31 décembre) si le fonctionnaire a été dans l'impossibilité de les prendre avant cette date.

En cas d'absence d'origine professionnelle ou non professionnelle, sur une année civile complète, le nombre de jours reportés est limité à 4 semaines.

Au-delà de ces 15 mois, ces jours de congés annuels sont définitivement perdus.

Ces jours de congés payés reportés ne peuvent pas être déposés dans le compte épargne temps (CET).

4234 – Information du fonctionnaire sur ses congés annuels

Au terme de chaque année d'acquisition des congés annuels, si le fonctionnaire a été dans l'impossibilité de prendre l'intégralité de ses congés annuels en raison d'absence(s) pour maladie ou CITIS, il est informé par une notification automatique au 31 janvier de l'année N+1 :

- du nombre de jours de congés annuels reportés
- et de la date limite pour les prendre.

NB : aucune notification n'est fournie quand il n'y a pas de jour de congé annuel reporté.

4235 – Exemple

Un fonctionnaire, qui travaille 5 jours par semaine, est absent pour maladie à compter du 27 mars 2025 et reprend le travail le 1^{er} février 2027.

Il reçoit une information :

- le 31 janvier 2026, lui précisant qu'il a 19 jours de congés annuels de 2025 reportés, à prendre avant le 31 mars 2027 ;
- le 31 janvier 2027, lui précisant qu'il a 20 jours de 2026 reportés, à prendre avant le 31 mars 2028 ;

Au 31 décembre 2027, s'il lui reste des congés annuels de 2027, il recevra une notification le 31 janvier 2028, lui précisant qu'il a 2 jours de congés annuels (acquis en janvier 2027) reportés, à prendre avant le 31 mars 2029.

NB : Le nombre de congés annuels reportés est arrondi à l'entier le plus proche.

43 - ATTRIBUTION EVENTUELLE DE DELAIS 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.

432 - Conditions particulières relatives au moyen de transport utilisé

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

433 - Durée

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.

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 débarquement.

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 embarquement et débarquement aussi bien sur le continent qu'en Corse.

5 – ECHELONNEMENT DES CONGES ANNUELS

L'obligation d'assurer la continuité du service de La Poste 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 1^{er} juin et 30 septembre.

Cette période ne doit pas être confondue avec celle relative à l'attribution de jours de congé supplémentaires ([cf. § 37](#)).

Un tour de départ en congé annuel doit obligatoirement être établi pour la période du 1^{er} 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 1^{er} juin et les tours de départ sont établis de telle sorte que l'échelonnement des congés ne déborde pas la période maximale prévue.

6 – TOUR DE DEPART EN CONGES ANNUELS

61 - GENERALITES

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 tour de départ en congé.

En plus du tour de départ obligatoirement établi pour la période réglementaire d'échelonnement des congés annuels ([cf. § 5](#)) il est toujours possible d'en établir un autre pour tout ou partie de la période du 1^{er} 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.

62 - ETABLISSEMENT DU TOUR DE DEPART

621 - 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 les 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 congés¹.

Toutefois, afin que leur capacité professionnelle à remplacer les titulaires soit indéniable, les agents non titulaires 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 1^{er} 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 agents non titulaires 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. § 622](#)).

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.

622 - 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.

¹ Dans les services de la distribution des bureaux de poste, il convient d'établir des tours de départ en congé distincts pour, d'une part, les chefs d'équipe et d'autre part, les agents appartenant au corps des agents professionnels et des agents techniques et de gestion exerçant les fonctions de facteur de secteur.

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 du service.

Après l'établissement de la liste des prévisions de départ, les agents autres que ceux visés ci-dessous à ([cf. § 631](#)) 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.

63 - AGENTS PRIORITAIRES

631 - Parents d'enfants handicapés

6311 - Principe

FRHD 2017.03
du 11.17.17
DECISION_2023_22
du 04.01.23

Les parents d'enfants handicapés, mineurs ou majeurs, ayant un taux d'incapacité d'au moins 50% et plus, bénéficient d'un droit de priorité absolue 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 ses 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'un **droit de priorité absolue**.

La Poste veillera à permettre aux parents, dont les enfants handicapés d'au moins 50% qui ne sont pas dans un établissement spécialisé, de bénéficier de congés aux périodes pendant lesquelles ces enfants peuvent être pris en charge dans des structures spécifiques.

6312 - 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 appuyée :

- 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 dont l'enfant est titulaire, délivrée en application des dispositions du Code de la Famille et de l'Aide Sociale.

6313 - Champ d'application de ce droit de priorité

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

632 – Présence au foyer d'un enfant ou d'un adulte handicapé ou d'une personne âgée en perte d'autonomie

FRHD 2017.03
du 11.01.17

La Poste doit désormais prendre en compte pour fixer l'ordre des départs en congés, la présence au sein du foyer d'un enfant ou d'un adulte handicapé ou d'une personne âgée en perte d'autonomie.

Ainsi, à la date d'entrée en vigueur du tour de départ couvrant la période réglementaire d'échelonnement des congés, les postiers ayant la présence au sein de leur foyer d'un enfant titulaire d'une carte d'invalidité inférieure à 50%, ou d'un adulte handicapé ou d'une personne âgée en perte d'autonomie bénéficient d'une priorité après les postiers parents d'enfant(s) gravement handicapé(s).

633 - Parents d'enfants en âge de scolarité obligatoire

6331 - Principe

FRHD 2019.21
du 09.09.19

Les agents parents d'un enfant en âge de scolarité obligatoire (de 3 à 16 ans) à la date d'entrée en vigueur du tour de départ couvrant la période réglementaire d'échelonnement des congés, d'une priorité après les agents visés ci-dessus ([cf. § 631](#)).

L'âge de 3 ans doit être révolu au 1^{er} 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 treize années pour le choix d'une période de congé annuel lors des grandes vacances scolaires.

Sous réserve de l'application des dispositions de ([cf. § 6334](#)), les agents ont également la possibilité, sur leur demande, de bénéficier de cette priorité non pas pour les grandes vacances scolaires d'été 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.

6332 - 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.

Cas des tours de congés pour les vacances de la Toussaint et de Noël de l'année 2019

Au titre des congés intervenant après la rentrée scolaire 2019, les agents parents d'enfant de 3 ans révolus, à la rentrée scolaire 2019 pourront donc faire valoir leurs droits de priorité pour les vacances de la Toussaint ou pour les congés de Noël.

Cas particuliers

- les parents dont les enfants atteignent l'âge de 3 ans entre janvier et juin de l'année en cours ne peuvent bénéficier d'une priorité que pour l'établissement du tour de congé d'été. Ils ne pourront pas bénéficier d'un droit de priorité pour l'établissement du tour de congé pour les vacances d'hiver et de printemps,
- les parents dont les enfants atteindront l'âge de 3 ans entre septembre et décembre bénéficieront d'un droit de priorité pour l'établissement du tour de congé pour les vacances d'été de l'année suivante,
- les parents, qui ont pu scolariser leur enfant dès l'âge de 2 ans suivant les dispositions de l'article L.113-1 du code de l'éducation ne pourront cependant bénéficier du droit de priorité que lorsque l'enfant aura atteint l'âge de 3 ans révolus au 1^{er} juin de l'année en cours¹.

Ces dispositions sont applicables à compter de la rentrée scolaire 2019.

¹ Extrait de la réponse du Ministère de l'éducation nationale et de la jeunesse JO du 18 juillet 2019 en ce qui concerne les enfants nés entre le 1^{er} janvier et la date de la rentrée scolaire de l'année civile durant laquelle ils atteignent trois ans.

« L'obligation d'instruction s'appliquera à partir de la date de la rentrée scolaire de l'année civile durant laquelle l'enfant atteint l'âge de trois ans. En conséquence, les enfants nés entre le 1^{er} janvier et la date de la rentrée scolaire de l'année civile durant laquelle ils atteignent trois ans n'intègrent effectivement l'école qu'au début du mois de septembre de l'année considérée.

En conséquence, les enfants nés entre le 1^{er} janvier et la date de la rentrée scolaire de l'année civile durant laquelle ils atteignent trois ans n'intègrent effectivement l'école qu'au début du mois de septembre de l'année considérée.

Il ne peut donc pas être envisagé d'accueillir au fil de l'eau des enfants dès qu'ils ont trois ans entre le mois de janvier et le mois de juin qui suivent la rentrée scolaire.

La scolarisation des enfants en deçà de trois ans peut parfois être bénéfique, notamment pour favoriser leur socialisation. C'est pourquoi des dispositions particulières permettant la scolarisation des enfants dès l'âge de 2 ans révolus (L.113-1) existent et sont maintenues. Elles sont mises en œuvre en priorité dans les écoles situées dans un environnement social défavorisé, que ce soit dans les zones urbaines, rurales ou de montagne et dans les régions d'outre-mer.

6333 - 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 service¹,
- 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.

6334 - 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. § 6331](#)).

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.

6335 - 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 1^{er} juin de l'année au cours de laquelle le congé est sollicité.

64 - AGENTS NON PRIORITAIRES

Il s'agit des agents qui ne sont pas visés au [paragraphe 63](#).

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.

¹ cf. § 65 « calcul de l'ancienneté de service ».

65 - CALCUL DE L'ANCIENNETE DE SERVICE

651 - Principe

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

Sont comptabilisés les services accomplis en qualité de fonctionnaire ou d'agent contractuel de droit public :

- dans les filiales Poste et France Télécom,
- dans l'administration des P.T.T. jusqu'au 31 décembre 1990,
- à compter du 1^{er} janvier 1991 : au Ministère des PTT, dans les groupements d'intérêt économique, les groupements d'intérêt public, La Poste et France Télécom.

Sont comptabilisés les services accomplis à compter du 1^{er} janvier 1991 en qualité d'agent contractuel de droit privé sous convention commune dans les services de La Poste et/ou France Télécom.

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.

652 - Ancienneté de service des contractuels de droit public

L'ancienneté de service est calculée en application des dispositions prévues *au paragraphe 3812 de l'instruction du 6 mars 1987 (document 72 DAC 29)* relative aux dispositions générales applicables aux agents non titulaires de l'Etat (*cf. Flash RH DOC n° 95.30 du 17 juillet 1995*).

653 - Services effectués avant une démission

Les services effectués antérieurement à une démission (que ce soit en qualité 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 (*cf. Flash RH Doc 95.30 du 17 juillet 1995*).

66 - AGENT MUTE ; AGENT REINTEGRE

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.

67 - SITUATIONS FAMILIALES PARTICULIERES

671 - Couple d'agents de La Poste

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.

672 - Agent dont le conjoint est enseignant

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

673 - 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.

674 - 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

675 - 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.

676 - 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 1^{er} 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 – PRIORITES A RESPECTER POUR L'OCTROI DES CONGES ANNUELS, DES REPOS COMPENSATEURS ET DES REPOS EXCEPTIONNELS

71 - PRIORITES PENDANT LA PERIODE REGLEMENTAIRE D'ECHELONNEMENT DES CONGES ANNUELS

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

Les quatre jours de repos exceptionnel doivent être pris dans la période du 1^{er} 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 - PRIORITES EN DEHORS DE LA PERIODE REGLEMENTAIRE D'EHELONNEMENT DES CONGES ANNUELS

721 - 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 a été établi couvrant tout ou partie de la période du 1^{er} 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 1^{er} octobre au 31 mai.

722 - Principe

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

- demandes 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. § 6333](#) et [64](#)).

723 - 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 raison de service
2. Congé annuel de l'année en cours y compris les jours de congés supplémentaires ([cf. § 37](#)) 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 1^{er} 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 1^{er} 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 1^{er} 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 de 10 jours de reliquat.

724 - 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 au [paragraphe 723](#) et, d'autre part, de l'ordre de priorité à respecter indiqué au [paragraphe 722](#).

8- CONGES ANNUELS : DIVERS

81 - CONGES ANNUELS NON PRIS

Aucune indemnité compensatrice ne peut être accordée pour un congé non pris.

82 - CONGES ANNUELS PRIS INDUMENT

Les jours de congé dont ont bénéficié indûment les personnels au titre de l'année considérée - soit parce qu'ils sont démissionnaires, ou ont été admis à disponibilité pour convenances personnelles ou révoqués - sont en principe régularisés par reversement des émoluments correspondants.

Cette procédure peut, toutefois, n'être mise en œuvre que pour les congés excédant le droit de plus de deux jours ouvrés.

83 - CAS DES AGENTS QUI, RENDUS BENEFICIAIRES DE DROITS A CONGE ANNUEL, MANIFESTENT L'INTENTION DE PARTICIPER A UNE GREVE

Ces agents ne peuvent être considérés comme grévistes. La période de congé annuel dont ils ont été rendus bénéficiaires doit se poursuivre normalement jusqu'à la date d'expiration initialement prévue.

84 - PERSONNEL SEDENTAIRE DES BUREAUX SAISONNIERS

Il n'est pas opposé d'objection de principe au départ en congé du personnel sédentaire des bureaux saisonniers. Toutefois, le rythme des départs doit être ralenti au moment le plus actif de la saison. Durant cette période, les chefs d'établissement de ces bureaux et centres à trafic saisonnier doivent être à leur poste.

85 - REMARQUES CONCERNANT LA REUNION

En raison de la situation géographique de la Réunion, certaines dispositions du présent Recueil ne peuvent 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. § 37](#)) à l'échelonnement des congés annuels ([cf. § 5](#)) et à l'établissement du tour de départ ([cf. § 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 du présent Recueil visées ci-dessus.