

PARIS, le 13 FEV. 1984

N° 40120 <sup>c</sup> DNA/4  
D.G.A.C.

I N S T R U C T I O N  
relative aux congés annuels des personnels  
techniques de la navigation aérienne

I - PREAMBULE

En leur qualité de fonctionnaires ou d'agents des administrations de l'Etat, les personnels techniques de la navigation aérienne sont régis, pour ce qui concerne leurs congés annuels, par la circulaire FP/N° 1452 du 16 mars 1982.

En fait ces personnels, de par leurs attributions particulières, travaillent dans des conditions et selon des horaires très diversifiés :

- à horaire de bureau ;
- à horaire assimilé à l'horaire de bureau ;
- à horaire permanent, continu ou non ;
- à horaire semi-permanent, semi-continu ou non ;
- à horaire programmé.

Ces divers horaires sont définis dans l'Annexe 1 à la présente Instruction, dont l'objet est d'adapter à chacune des configurations de travail les dispositions de la circulaire FP/N° 1452 susvisée.

2 - CONGES ANNUELS DES PERSONNELS TRAVAILLANT A HORAIRE DE BUREAU

Le cas de ces personnels a été traité par circulaire n° 103 SPG/RS du 18 mai 1982.

La présente Instruction se limite donc à un rappel des dispositions qui leur sont applicables, et à la définition de paramètres chiffrés qui seront utilisés pour adapter ces dispositions aux autres personnels.

2.1. - Rappel du régime de congés des personnels à horaire de bureau.

Ces personnels bénéficient de :

- congés normaux, fixés à 5 fois les obligations hebdomadaires de service, soit ..... 25 jours ouvrés
- congés exceptionnels (Noël ou Nouvel an, et Pâques ou Pentecôte), soit ..... 2 jours ouvrés
- bonifications conditionnelles, fonction du nombre de jours ouvrés de congés pris l'été (entre le 1er mai et le 31 octobre inclus), soit :
  - \* 18 à 20 jours ouvrés de congés pris en été ..... 1 jour ouvré
  - \* 17 jours ouvrés, ou moins, de congés pris l'été ..... 2 jours ouvrés

En outre, ces personnels sont astreints à fractionner leurs congés annuels, les congés pris en une seule fois ne pouvant excéder 31 jours consécutifs.

NOTE - Le "jour ouvré" est défini en Annexe 1.

2.2 - Définition de paramètres chiffrés.

L'année moyenne comprend 365,250 jours et, pour les personnels à horaire de bureau, 251,036 jours ouvrés (du lundi au vendredi inclus) ainsi qu'on peut le déduire du tableau faisant l'objet de l'Annexe 2 à la présente Instruction ( $47.25/28 + 3 \times 51.1/28 + 50.1/28 = 251.1/28 = 251,036$ )

On peut en déduire la valeur des obligations hebdomadaires moyennes de service :

$$S = 251,036 \times \frac{7}{365,25} = 4,811 \text{ jours ouvrés.}$$

Les congés normaux et exceptionnels, représentent :

$25 + 2 = 27$  jours ouvrés durant lesquels les agents à horaire de bureau sont, chaque année et en moyenne, dispensés de travailler. Nous appellerons D cette valeur, dont on peut écrire qu'elle équivaut à :

$D = \frac{27}{4,811} = 5,61 \text{ S}$
---

.../...

Quant aux bonifications conditionnelles, que nous désignerons par B1 et B2, elles sont telles que :

- $B1 = 0,21 S$  accordée si les congés pris l'été sont compris entre 18 et 20 jours ouvrés (3,74 S à 4,16 S)
- $B2 = 0,42 S$  accordée si les congés pris l'été n'excèdent pas 17 jours ouvrés (3,53 S)

Enfin, si l'on désigne par N le nombre maximum de jours consécutifs (31 jours) durant lesquels un agent peut être absent du service pour congés, ils correspondent à 4,43 semaines et comprennent donc 4,43 fois les obligations hebdomadaires de service. Nous écrivons donc :

$$N \text{ équivalent à } 4,43 S$$

### 3 - CONGES ANNUELS DES PERSONNELS TRAVAILLANT SELON UN HORAIRE ASSIMILE A L'HORAIRE DE BUREAU.

- 3.1 - Les mêmes normes seront appliquées, les droits à congés étant :
- soit  $D = 5,61 S$  (y compris jours exceptionnels et ponts fériés)
  - soit  $D + B1 = 5,82 S$  (accordé si les congés d'été sont compris entre 3,74 S et 4,16 S)
  - soit  $D + B2 = 6,03 S$  (accordé si les congés d'été n'excèdent pas 3,53 S)

La seule différence étant la valeur qu'il convient d'attribuer à S.

- 3.2 - Cette valeur de S sera calculée, dans chaque cas d'espèce, à l'aide du tableau de l'annexe 2 :

$$S = \frac{7}{365,25} \times \text{nombre de jours ouvrables normalement ouvrés}$$

Par exemple, si l'agent travaille du lundi au jeudi inclus et (en principe) seulement les jours ouvrables, on aura :

$$S = \frac{7}{365,25} (47.25/28 + 2 \times 51.1/28 + 50.1/28) = \frac{7 \times 200}{365,25}$$

soit :  $S = 3,833$  jours ouvrés.

.../...

- 3.3 - Le nombre de jours consécutifs durant lesquels un agent peut être absent du service pour congés reste égal à 31. Il équivaut toujours à 4,43 S.
- 3.4 - Tous les résultats seront arrondis au nombre entier de jours ouvrés le plus proche.

4 - CONGES ANNUELS DES PERSONNELS TRAVAILLANT A HORAIRE PERMANENT (CONTINU OU N

- 4.1 - La notion de jour ouvré n'a plus de sens dans ce contexte, non plus que celle de jour ouvrable.

Dans la majorité des cas, les personnels travaillent selon une certaine périodicité du tableau de service (cycle de travail, de durée C). Les droits à congés seront donc exprimés en cycles de travail.

S'il a été impossible de déterminer un cycle de travail, les droits à congé seront cependant exprimés en jours, étant entendu que ce mot devra être pris comme jours de fonctionnement du service.

- 4.2 - Ne pouvant bénéficier normalement des 2 jours ouvrés exceptionnels, ni des ponts fériés, accordés aux agents à horaire de bureau, les personnels à horaire permanent doivent se les voir accorder sous une autre forme. En conséquence, les droits à congés normaux correspondront au paramètre D défini au § 2.2, soit :

$$\underline{5,41 S}$$

S'il a été défini un cycle de travail de durée C, la valeur de S à prendre en considération est ici :

$$S = \frac{7}{C} \quad (\text{exprimée en cycles})$$

D'où l'on tire :

$$D = \frac{39,27}{C} \quad \text{cycles}$$

Si aucun cycle de travail n'a pu être défini, les droits seront exprimés en jours (tels que définis au § 4.1) et l'on aura :

$$D = 39,27 \quad \text{soit } 39 \text{ jours}$$

4.3 - Les personnels à horaire permanent supportent des contraintes, dont certaines doivent être compensées au niveau des congés :

- travail de nuit, et des dimanches et jours fériés : déjà compensée au niveau de la durée du travail cette contrainte n'a pas lieu de l'être une seconde fois au niveau des congés.

- limitation du pourcentage d'agents pouvant partir simultanément en congé : alors que l'on tolère 50 % chez les agents à horaire de bureau ce pourcentage notamment en période chargée, peut être ramené à 20 %. Cette contrainte particulière justifie une compensation, qui s'ajoute de droit aux congés normaux définis en 4.2 ci-dessus.

La valeur de cette compensation est fixée à :

$$B = 2,08 \quad S = \frac{14,56}{C} \quad \text{cycles}$$

ou, le cas échéant, à 15 jours de fonctionnement du service.

NOTE : Les Instructions antérieurement en vigueur (35 DNA/D du 16 Janvier 1973, 40788 DNA/4 du 17 Juillet 1979 et 41285 DNA/4 du 16 Décembre 1981) prévoyaient, au profit des agents ne prenant que très peu de congés en période chargée (8 à 12 jours consécutifs au maximum), une bonification correspondant à 6 ou 8 jours consécutifs. Les dispositions de l'article 4 de la Circulaire FP/1452 du 16 Mars 1982, qui réservent le bénéfice de l'allongement des congés annuels aux agents dont les congés avaient - antérieurement - une durée effective inférieure à la nouvelle norme (5 fois les obligations hebdomadaires de service), interdisent de maintenir la bonification précitée.

4.4 - A la notion de "période d'été" prise en compte pour les agents à horaire de bureau (ou assimilé), il y a lieu de substituer, pour les personnels à horaire permanent (ou semi-permanent) la notion de "période de charge" (ou de pointe) cette période ne coïncidant pas obligatoirement avec l'été.

Il appartiendra aux responsables des organismes employeurs de déterminer, après consultation du CTP compétent, la (ou les) période (s) répondant à cette notion. Cette (ces) période (s) devra (devront) couvrir 4 mois au plus.

En cas de fractionnement de ces mois "chargés", les responsables s'efforceront de le limiter à deux, voire trois périodes au maximum.

4.5 - En définitive, les droits à congés annuels des personnels à horaire permanent s'établissent à :

$$D + B = \frac{53,84}{C} \quad \text{cycles} \dots\dots\dots (\text{éventuellement } 54 \text{ Jours})$$

Les valeurs déduites du calcul seront arrondies au nombre entier de cycles le plus proche ou - lorsqu'il est possible de décomposer le cycle en deux parties d'amplitudes sensiblement égales au plan de la durée du service - au nombre entier de demi-cycles le plus proche.

En aucun cas, le fait d'arrondir ne devra avoir pour effet de conférer au produit C (D + B) une valeur supérieure à 56 jours consécutifs.

.../...

- 4.6 - Dans le cas où un agent souhaiterait ne prendre, pour motif exceptionnel qu'un congé restreint, inférieur à un cycle (ou à un demi-cycle lorsque le cycle est décomposable en deux parties sensiblement égales), il lui sera décompté une fraction de cycle proportionnelle au travail qu'il aurait dû fournir durant ce congé restreint.

Ainsi, un agent prenant un seul jour de congé alors qu'il aurait normalement dû effectuer une vacation de 9 heures, et dont le cycle comporte en moyenne un total de vacations de 36 heures, se verra décompter un quart de cycle.

- 4.7 - La durée d'absence du service pour congés annuels ne devra pas, en une seule fois, excéder la valeur :

$$N = 4,43 S = \frac{31}{C} \text{ cycles}$$

qui pourra être arrondie au nombre entier de cycles (ou de demi-cycles comme indiqué au § 4.5) le plus proche, sans que cela ait pour effet de donner au produit NC une valeur supérieure à 33 jours consécutifs.

Si aucun cycle de travail n'a été défini, N sera pris égal à 31 jours consécutifs .

- 4.8 - Le point de départ des congés se situera obligatoirement en début de cycle (ou de demi-cycle - cf § 4.5).
- 4.9.- Si aucun cycle de travail n'a pu être défini, le congé débutera par un jour où l'agent aurait dû normalement travailler s'il avait été de service.

Le nombre de jours de congés annuels accordés devra correspondre à :  
- 7,69 fois les obligations hebdomadaires de services (droit = D + B)

5 - CONGES ANNUELS DES PERSONNELS TRAVAILLANT A HORAIRES SEMI-PERMANENT (SEMI-CONTINU OU NON)

Dans la quasi-totalité des cas, un tel organisme fonctionnera toute l'année, sauf certains jours spécifiés de la semaine.

Les droits à congés seront déterminés de la même manière que pour l'horaire permanent.

Les responsables des organismes qui ne répondraient pas aux conditions de fonctionnement ci-dessus soumettront leur cas particulier à la Direction de la Navigation Aérienne.

6 - CONGES ANNUELS DES PERSONNELS TRAVAILLANT A HORAIRES PROGRAMME (ORGANISMES DE MAINTENANCE)

Ces agents sont soumis à une alternance horaire programmé/horaire permanent. Dès lors, 3 cas peuvent se présenter en matière de congés.

- 6.1- L'agent prend ses congés durant une période où il devrait travailler à horaire programmé.

Les congés seront, dans ce cas, exorciés en jours ouvrés (lesquels peuvent être partiellement des jours non ouvrables : cf. Définitions de l'horaire programmé et du jour ouvré, en Annexe 1).

Les droits normaux D correspondent, ici encore, à 5,61 S.

Le pourcentage d'agents autorisés à partir simultanément en congés étant fixé à 30 % alors qu'il est de 50 % pour les agents à horaire de bureau, une compensation à cette contrainte supplémentaire est justifiée. Cette compensation est fixée à la valeur :

$$B = 0,70 S$$

De même que pour les personnels à horaire permanent ou semi-permanent, le travail de nuit, des dimanches et des jours fériés n'a pas à être compensé au niveau des congés.

En définitive, les droits à congés annuels s'établissent à :

$$D + B = 6,31 S$$

valeur qui, arrondie au nombre entier le plus proche, sera exprimée en jours ouvrés.

Selon les cas, la valeur de S sera :

- un nombre entier de jours ouvrés, si les agents travaillent normalement lorsqu'ils sont programmés les dimanches, jours et ponts fériés ;
- une valeur calculée comme indiquée au § 3.2 si les agents ne travaillent normalement pas les dimanches, jours et ponts fériés.

6.2 - L'agent prend ses congés durant sa période à horaire permanent

Dans ce cas, les règles définies au § 4 (éventuellement au § 5) lui seront appliquées. La valeur du paramètre B sera toutefois prise égale à 1,40 S ou encore à  $\frac{9,80}{C}$  cycles.

6.3 - L'agent partage ses congés entre une période à horaire programmé et une période à horaire permanent

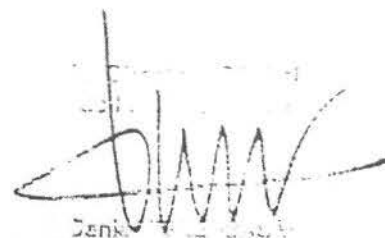
Il sera fait application des dispositions énoncées en 6.1 et 6.2 au prorata des congés pris dans chaque période.

7 - ENTREE EN VIGUEUR

La présente Instruction s'applique aux congés des années 1984 et suivantes. Les Instructions 35 DNA/D du 16 Janvier 1973, 40.788 DNA/4 du 17 Juillet 1979 et 41.295 DNA/4 du 16 Décembre 1981 sont abrogées pour ce qu'elles concernent les congés.

Toutefois, ceux des personnels qui, antérieurement au 1er Janvier 1984, auraient bénéficié d'un régime de congés plus favorable que celui résultant de l'application de la présente Instruction en conserveront le bénéfice aussi longtemps qu'ils seront en fonctions dans l'organisme où ce régime plus favorable a été institué en vertu des accords antérieurs.

Fait à PARIS, le 13 NOV 1984



Signature

A N N E X E I

DEFINITIONS

1. - HORAIRE DE BUREAU

La durée hebdomadaire du travail, fixée par décret, s'étale normalement (1) sur 5 jours consécutifs (à la DGAC : du lundi au vendredi inclus) et se décompose en journées d'amplitude égale.

En principe, on ne travaille jamais la nuit, ni les dimanches, jours et ponts fériés. Le temps de repas n'est pas compris dans le temps de travail.

2. - HORAIRE ASSIMILE A L'HORAIRE DE BUREAU

La durée de base du travail est la même que pour l'horaire de bureau, mais le travail est réparti sur 3 - 4 ou 6 jours de la semaine.

En principe, on ne travaille jamais la nuit, ni les dimanches, jours et ponts fériés. Le temps de repas n'est pas compris dans le temps de travail.

3. - HORAIRE PERMANENT

Un organisme est à horaire permanent lorsqu'il fonctionne tous les jours de l'année, la durée journalière de fonctionnement pouvant être fixe ou variable.

Lorsqu'un tel organisme fonctionne 24 heures sur 24, il est dit "A HORAIRE CONTINU".

Sont réputés travailler à horaire permanent (continu ou non) les personnels dont l'activité conditionne directement la permanence de fonctionnement d'un organisme présentant les caractéristiques ci-dessus : le travail s'effectue alors par vacations dont l'amplitude et les horaires peuvent être variables.

Sous certaines conditions, le temps de repas peut être compris dans le temps de présence, éventuellement dans le temps de travail.

(1) - "Normalement" : c'est à dire lorsque la période de 5 jours ne comporte ni jour férié, ni pont férié, non récupérés.



4 - HORAIRE SEMI-PERMANENT

Un organisme est dit "à horaire semi-permanent" lorsqu'il ne fonctionne pas certains jours spécifiés, tout en fonctionnant à des périodes ou à des heures se situant hors des horaires de bureau ou assimilés.

Il sera dit à "HORAIRE SEMI-CONTINU" si, durant ses périodes de fonctionnement, il fonctionne 24 heures sur 24.

Sont réputés travailler à horaire semi-permanent (semi-continu ou non) les personnels dont l'activité conditionne directement la permanence de fonctionnement d'un organisme présentant les caractéristiques ci-dessus : le travail s'effectue alors par vacations dont l'amplitude et les horaires peuvent être variables.

Sous certaines conditions, le temps de repas peut être compris dans le temps de présence, éventuellement dans le temps de travail.

5 - HORAIRE PROGRAMME

Les agents en fonctions dans un organisme à horaire permanent ou semi-permanent seront réputés travailler à horaire programmé lorsque leur activité est partagée entre :

- une activité régulière, pouvant être programmée (tableau de service s'exerçant, en alternance, selon un rythme préétabli, comportant :

- une période d'activité à horaire permanent et
- une période d'activité s'exerçant au moins partiellement en dehors de l'horaire de bureau (ou assimilé). Pendant cette période l'agent pourra être amené, en fonction des besoins du service, à exercer une activité à horaire permanent pour remplacer un agent défaillant.

et

- une activité irrégulière correspondant à des tâches urgentes et souvent imprévisibles devant être accomplies en dehors de l'horaire régulier.

La répartition du travail entre activité régulière (quantitativement la plus importante) et activité irrégulière est à fixer, de même que la loi d'alternance, au niveau de chaque service ou organisme. Elles sont révisables de même.

Sous certaines conditions, le temps de repas peut être compris dans le temps de présence, éventuellement dans le temps de travail.

6 - NUIT

En matière d'horaire de travail, les heures de nuit correspondant à celles effectuées entre 21 heures et 6 heures, celles-ci exprimées en temps local.

7 - JOUR OUVRÉ

Par jour ouvré, on entend un jour où l'agent doit effectivement travailler à moins qu'il soit bénéficiaire d'un congé annuel ou en absence régulière pour un autre motif (autorisation spéciale d'absence, congé de maladie, etc...)

