

**TITRE I : LES TITULAIRES**

**DEUXIEME PARTIE : LES CONGES ET LE CET**

**CHAPITRE 1 : LES CONGES**

**SOUS-CHAPITRE 1 : LES CONGES ANNUELS ET LES JOURS ARTT**

Dernière mise à jour : Juin 2015

**TEXTES APPLICABLES**

- Loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat ;
- Loi n° 2010-1657 du 29 décembre 2010 de finances pour 2011 ;
- Décret n° 84-972 du 26 octobre 1984 relatif aux congés annuels des fonctionnaires de l'Etat ;
- Décret n° 2000-815 du 25 août 2000 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la fonction publique de l'Etat et dans la magistrature ;
- Décret n° 2002-634 du 29 avril 2002 portant création du compte épargne-temps dans la fonction publique de l'Etat et dans la magistrature ;
- Arrêté du 8 février 2002 fixant des dispositions spécifiques pour l'aménagement et la réduction du temps de travail de certains personnels du ministère de l'économie, des finances et de l'industrie ;
- Circulaire FP n°1452 du 16 mars 1982 relative aux congés annuels des fonctionnaires et agents des administrations de l'Etat ;
- Circulaire Fonction publique n° 1711 du 30 janvier 1989 relative à la protection sociale des fonctionnaires et stagiaires de l'Etat contre les risques maladie et accidents de service ;
- Circulaire DGAFP du 18 janvier 2012 relative aux modalités de mise en œuvre de l'article 115 de la loi n° 2010-1657 du 29 décembre 2010 de finances pour 2011.
- Circulaire DGFIP du Bureau RH-1A n° 2012/01/5023 du 11 février 2013 relative à la mise en œuvre du dispositif de réduction du volume de jours d'ARTT pour les agents absents au titre des congés de maladie.

## Section 1. Les jours fériés

### 1. Règle générale

Les jours de fête légale sont les suivants :

Jour de l'an	1 <sup>er</sup> janvier
Lundi de Pâques	
Fête du travail	1 <sup>er</sup> mai
Armistice du 8 mai 1945	8 mai
Jeudi de l'Ascension	
Lundi de Pentecôte	
Fête nationale	14 juillet
Assomption	15 août
Toussaint	1 <sup>er</sup> novembre
Armistice du 11 novembre 1918	11 novembre
Noël	25 décembre

Le calendrier des jours fériés revêt un caractère nécessairement aléatoire et ne saurait être pris en compte pour l'attribution de jours de congés exceptionnels en « compensation » d'une fête légale ayant lieu un dimanche ou un samedi.

Ainsi, les agents à temps partiel ne peuvent bénéficier d'une compensation de quelque nature que ce soit lorsqu'un jour férié se situe un jour au cours duquel ils ne travaillent pas.

### 2. Cas particuliers

#### 2.1 Personnels en fonctions dans les départements du Bas-Rhin, du Haut-Rhin et de la Moselle<sup>1</sup>

Ces personnels bénéficient, indépendamment des jours fériés reconnus à l'ensemble des fonctionnaires, de deux jours fériés supplémentaires :

- le vendredi saint ;
- le 26 décembre.

#### 2.2 Personnels en fonctions dans les départements de Guadeloupe, de Guyane, de Martinique, de la Réunion et de Mayotte<sup>2</sup>

Ces personnels bénéficient d'un jour férié à l'occasion de la commémoration de l'abolition de l'esclavage par la République française.

Les dates fixées pour la commémoration annuelle sont les suivantes :

- Guadeloupe : 27 mai ;
- Guyane : 10 juin ;
- Martinique : 22 mai ;
- Réunion : 20 décembre ;
- Mayotte : 27 avril.

<sup>1</sup> Droit local maintenu en application du traité de Versailles du 28 juin 1919.

<sup>2</sup> Loi n° 83-550 du 30 juin 1983 et décret n° 83-1003 du 23 novembre 1983.

## **Section 2. L'octroi des congés annuels et jours ARTT**

### **1. L'acquisition des jours de congés et ARTT**

#### **1.1 Les congés annuels**

##### **1.1.1 Principe général**

Conformément au décret du 26 octobre 1984 relatif aux congés annuels des fonctionnaires de l'État, tout fonctionnaire en activité a droit, pour une année de service accompli du 1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre, à un congé annuel d'une durée correspondant à 5 fois ses obligations hebdomadaires de service, auquel s'ajoute, éventuellement, le supplément de congés au titre du fractionnement (voir point 1.3 de la présente section).

A la DGFiP, les agents dont l'obligation hebdomadaire de service est répartie sur 5 jours bénéficient d'un socle de 32 jours de congés annuels (CA). Par ailleurs, afin de respecter la durée annuelle du travail de 1 607 heures, les agents dont l'obligation hebdomadaire de service est répartie sur 4,5 jours bénéficient de 27,5 jours de CA.

Les agents relevant du régime du forfait bénéficient d'un volume de 44 jours de repos (sans distinction entre jours de CA et jours ARTT), déduction faite de la journée de solidarité.

##### **1.1.2 Les positions qui ouvrent droit à congé annuel**

Sont considérés comme services accomplis, pour apprécier les droits à congés<sup>1</sup>, l'ensemble des congés prévus à l'article 34 du statut général de la fonction publique (loi n° 84-16 du 11 janvier 1984), et notamment :

- les congés de maladie, de longue maladie, de longue durée, de maternité, de paternité ou le congé pour naissance ou adoption ;
- les congés de formation professionnelle, pour validation des acquis de l'expérience et pour bilan de compétences ;
- les congés pour formation syndicale et pour participation aux activités de jeunesse et d'éducation populaire ;
- le congé de solidarité familiale ;
- le congé de présence parentale ;
- les congés pour siéger, comme représentant d'une association déclarée (loi du 1<sup>er</sup> juillet 1901) ou d'une mutuelle (au sens du code de la mutualité), dans une instance, consultative ou non, instituée par une disposition législative ou réglementaire auprès d'une autorité de l'Etat à l'échelon national, régional ou départemental, ou d'une collectivité territoriale ;
- le congé annuel.

Il en est de même des périodes d'instruction militaire ou d'activité dans la réserve opérationnelle, de la réserve sanitaire, pour lesquelles le fonctionnaire est placé en congé avec traitement, ainsi que d'activité de réserve de sécurité civile sous certaines conditions de durée.

---

<sup>1</sup> Article 1<sup>er</sup> du décret du 26 octobre 1984 et circulaire FP n° 1711 du 30 janvier 1989.

## 1.2 Les jours ARTT

Le décret du 25 août 2000 a déterminé une durée annuelle du travail de 1 607 heures (compte tenu de la journée de solidarité - voir point 2.1.3 de la présente section) correspondant à une durée hebdomadaire de travail de 35 heures.

Lors de la mise en œuvre de l'ARTT au MINEFI, il a été validé un socle de jours de repos s'établissant en moyenne à 32, issus de recensements des droits à congés existants (voir *supra*).

A partir du socle susvisé, le nombre de jours d'ARTT est calculé en fonction de la durée hebdomadaire du travail rapportée à la durée réglementaire annuelle du travail.

Le volume des jours d'ARTT dont bénéficie un agent en sus du socle de congés annuels de 32 ou de 27,5 jours est donc fonction de l'importance de la durée hebdomadaire du travail, celle-ci étant limitée, par un arrêté du 8 février 2002, à 38 h 30 en moyenne.

Les congés pour raison de santé (congé de maladie<sup>1</sup>, de longue maladie et de longue durée), le congé de formation professionnelle, les périodes pendant lesquelles l'agent est en formation initiale théorique, le congé de présence parentale, le congé de solidarité familiale ainsi que les périodes pendant lesquelles l'agent n'est pas en position d'activité n'ouvrent pas droit à l'acquisition de jours d'ARTT.

## 1.3 Les jours de fractionnement

Des jours supplémentaires peuvent être accordés sous les conditions et dans les limites suivantes :

- deux jours, lorsque le nombre de jours de congés annuels et/ou d'ARTT pris en dehors de la période du 1<sup>er</sup> mai au 31 octobre est au moins égal à cinq ;
- un jour, lorsque le nombre de jours de congés annuels et/ou d'ARTT pris dans les mêmes conditions est compris entre trois et quatre.

Ces jours supplémentaires devront également être pris en dehors de la période s'étendant du 1<sup>er</sup> mai au 31 octobre<sup>2</sup>.

Seuls les jours de CA et les jours d'ARTT acquis et consommés au titre de l'année en cours sont pris en compte pour l'attribution du ou des jour(s) de congés supplémentaires. Par conséquent, la consommation des jours de report n'ouvre pas droit aux jours de fractionnement.

Les jours de congés pris sur la période des vacances scolaires de la Toussaint doivent être considérés comme se situant dans la période ouvrant droit aux jours supplémentaires de congés.

Ces jours supplémentaires sont attribués dans les mêmes conditions qu'exposées précédemment :

- aux agents à temps partiel ;
- aux agents qui prennent ou qui cessent leurs fonctions en cours d'année.

## **2. La détermination du nombre de jours de CA et d'ARTT**

### 2.1 La volume de jours de CA et d'ARTT

Un choix individuel est ouvert aux agents relevant du mécanisme des horaires variables. Il s'exerce pour la totalité de l'année civile.

<sup>1</sup> Les congés résultant d'accidents de service et de maladies professionnelles sont assimilés à des congés de maladie ordinaire.

<sup>2</sup> Circulaire fonction publique n° 1452 du 16 mars 1982.

### 2.1.1 Les CA et jours d'ARTT des fonctionnaires à temps plein

#### 2.1.1.1 Agents dont les obligations de service sont réparties sur 5 jours

Les quatre formules suivantes sont proposées au choix des agents. Elles modulent le nombre total de jours d'absence (CA et jours d'ARTT) en fonction de la durée hebdomadaire de travail.

Durée hebdomadaire	ARTT*	Congés <sup>1</sup>	Total
35h00 <sup>2</sup>	0	25	25
36h12	0	32	32
37h30	8	32	40
38h00	11	32	43
38h30	13	32	45

#### 2.1.1.2 Agents dont les obligations de service sont réparties sur 4 jours et demi

Les deux formules suivantes sont proposées au choix des agents. Elles modulent le nombre total de jours d'absence (CA et jours ARTT) en fonction de la durée hebdomadaire de travail.

Durée hebdomadaire	ARTT*	Congés	Total
36h00	1	27,5	28,5
37h00	7	27,5	34,5

\* Le décompte des jours figurant dans les tableaux ci-dessus ne tient pas compte de la déduction de la journée de solidarité (sur le volume des jours ARTT ou, à défaut, sur celui des jours de CA).

#### 2.1.1.3 Agents dont les obligations de service sont réparties sur moins de 5 jours ou de 4 jours et demi

Certains agents techniques, notamment les gardiens-concierges et les veilleurs de nuit, peuvent être conduits, en fonction de leurs plannings de travail, à travailler moins de 5 ou de 4,5 jours par semaine.

Dans cette situation, en vertu des dispositions de l'article 1<sup>er</sup> du décret du 26 octobre 1984<sup>3</sup>, leurs droits à congés annuels doivent être recalculés en fonction du nombre de jours travaillés au cours de la semaine.

Ainsi, un veilleur de nuit ayant opté pour le module horaire à 38h30 et effectuant 4 vacations par semaine verra ses droits à congés annuels recalculés sur la base de 4/5èmes des droits d'un agent au même module mais exerçant ses fonctions 5 jours par semaine (soit  $32 \times 4/5 = 25,6$  arrondis à 26 jours de congés annuels).

Remarque : en revanche, les droits à ARTT ne doivent pas faire l'objet d'un *prorata temporis* dans cette situation, les ARTT constituant la contrepartie du temps de travail excédant la durée légale hebdomadaire de travail de 35 heures.

<sup>1</sup> Il est rappelé que le volume réglementaire de congés annuels est fixé à 25 jours par le décret n° 84-972 du 26 octobre 1984 relatif aux congés annuels des fonctionnaires de l'Etat. Dès lors, le volume moyen de 32 jours, déterminé lors de la mise en œuvre de l'ARTT, comprend en fait 7 jours d'ARTT.

<sup>2</sup> Le module horaire de 35 h est réservé aux agents techniques exerçant les fonctions de gardien-concierge, de veilleur de nuit et aux personnels d'entretien ou de restauration.

<sup>3</sup> Cet article prévoit en effet que : « *Tout fonctionnaire de l'Etat en activité a droit [...], pour une année de service accompli du 1er janvier au 31 décembre, à un congé annuel d'une durée égale à cinq fois ses obligations hebdomadaires de service.*»

**2.1.2 Les CA et jours d'ARTT des fonctionnaires à temps partiel**

**2.1.2.1 Agents à temps partiel dont les obligations de service sont réparties sur 5 jours**

**Total des jours de congés annuels et d'ARTT\***

Base de calcul à temps plein			Jours de congés + ARTT en fonction des jours travaillés dans la semaine					
Module	Jours de CA	Jours ARTT	5	4,5	4	3,5	3	2,5
35 h 00	25	0	25	22,5	20	17,5	15	12,5
36h12	32	0	32	29	26	22,5	19,5	16
37h30	32	8	40	36	32	28	24	20
38h	32	11	43	39	34,5	30	26	21,5
38h30	32	13	45	40,5	36	31,5	27	22,5

**Jours de congés annuels\***

		Jours de congés annuels octroyés en fonction du nombre de jours travaillés dans la semaine					
Module horaire	Temps plein	5	4,5	4	3,5	3	2,5
35 h 00	25	25	22,5	20	17,5	15	12,5
36h12	32	32	29	26	22,5	19,5	16
37h30	32	32	29	26	22,5	19,5	16
38h	32	32	29	26	22,5	19,5	16
38h30	32	32	29	26	22,5	19,5	16

**Jours d'ARTT\***

Module horaire	Temps plein	Jours d'ARTT octroyés en fonction du nombre de jours travaillés dans la semaine					
		5	4,5	4	3,5	3	2,5
35 h 00	0	0	0	0	0	0	0
36h12	0	0	0	0	0	0	0
37h30	8	8	7	6	5,5	4,5	4
38h	11	11	10	8,5	7,5	6,5	5,5
38h30	13	13	11,5	10	9	7,5	6,5

\* Le décompte des jours figurant dans les tableaux ci-dessus ne tient pas compte de la déduction de la journée de solidarité (sur le volume des jours ARTT ou, à défaut, sur celui des jours de CA).

Lorsque des agents changent de quotité en cours d'année, les droits à congés et ARTT sont calculés pour l'année entière en fonction de l'évolution de la quotité de travail de l'agent intéressé au *pro rata* de chacune des périodes considérées (voir point 2.2.4 de la présente section).

**2.1.2.2 Agents dont les obligations de service sont réparties sur 4 jours et demi**

**Total des jours de congés annuels et d'ARTT\***

Base de calcul temps plein			Jours de congés + ARTT en fonction du nombre de jours travaillés dans la semaine							
Total	Jours de congés	Jours ARTT	4,5		4		3,5		3	2,5
			90%	80%	90%	80%	80%	70%	60%	50%
28,5	27,5	1	28,5	26	25	23	22	18,5	15,5	
34,5	27,5	7	34,5	31	30	28	26	22	18,5	

**Jours de congés annuels\***

Base de calcul temps plein	Jours de congés en fonction des jours travaillés dans la semaine							
	4,5		4		3,5		3	2,5
Jours de congés	90%	80%	90%	80%	80%	70%	60%	50%
27,5	27,5		25	24	22	21	18	15
27,5	27,5		25	24	22	21	18	15

**Jours d'ARTT\***

Base de calcul temps plein	Jours ARTT en fonction des jours travaillés dans la semaine							
	4,5		4		3,5		3	2,5
Jours ARTT	90%	80%	90%	80%	80%	70%	60%	50%
1	1		1	1	1	1	0,5	0,5
7	7		6	6	6	5	4	3,5

\*Le décompte des jours figurant dans les tableaux ci-dessus ne tient pas compte de la déduction de la journée de solidarité (sur le volume des jours d'ARTT ou, à défaut, sur le volume des jours de CA).

Lorsque des agents changent de quotité en cours d'année, les droits à congés et ARTT sont calculés pour l'année entière en fonction de l'évolution de la quotité de travail de l'agent intéressé au *pro rata* de chacune des périodes considérées (voir point 2.2.4).

**2.1.3 La journée de solidarité**

En application de la loi n° 2004-626 du 30 juin 2004 relative à la solidarité pour l'autonomie des personnes âgées et handicapées, une journée de solidarité a été instituée.

L'arrêté du 27 décembre 2005 prévoit que la journée de solidarité, pour les personnels en fonction au ministère chargé du budget, prend la forme d'une journée d'ARTT<sup>1</sup> en moins.

En ce qui concerne **les agents au forfait**, l'application de cette disposition a pour effet de réduire ce "forfait" d'une journée, diminuant ainsi le volume global de jours de CA et d'ARTT à 44 jours.

Pour **les autres agents**, le financement de cette journée se traduit par une journée d'ARTT en moins, excepté pour les agents ayant choisi le module horaire hebdomadaire de 36h12, qui ne bénéficient d'aucun jour d'ARTT, et pour lesquels la journée de solidarité est déduite du volume de jours de CA.

<sup>1</sup> Une demi-journée pour les agents exerçant leurs fonctions à temps partiel selon la quotité de 50 % (une journée pour toutes les autres quotités de temps partiel).



Les agents contractuels et les agents titulaires ayant opté pour le module horaire hebdomadaire de 35h ne sont pas concernés par la déduction de la journée de solidarité, conformément à la loi du 30 juin 2004 précitée.

La journée de solidarité est déduite du volume des jours d'ARTT ou de CA à la suite de toute éventuelle opération de proratisation (par exemple dans le cadre d'un temps partiel, d'un départ en cours d'année, etc.) dans les conditions fixées au point 2.2 de la présente section.

L'arrêté du 27 décembre 2005 précité prévoit que le temps accompli au titre de la journée de solidarité est proratisé selon la quotité de temps de travail et que le temps de travail accompli au-delà de 7 heures (ou de la durée proratisée pour les agents à temps partiel) est restitué au crédit des intéressés<sup>1</sup>.

Ce crédit horaire est fixé en fonction de la situation de l'agent au 1<sup>er</sup> janvier de l'année.

Toute année débutée par un agent devra faire l'objet d'une déduction d'une journée d'ARTT ou de CA dans le cadre de la journée de solidarité (cas de départs en mobilité ou à la retraite). La journée de solidarité doit également être déduite des droits à ARTT des agents prenant leurs fonctions à la DGFIP en cours d'année civile<sup>2</sup> (à condition qu'elle n'ait pas fait antérieurement l'objet d'une déduction au titre de la même année).

Le crédit horaire à attribuer aux agents à temps partiel est précisé au sein des tableaux suivants.

---

<sup>1</sup> Seuls les personnels travaillant en équipes au sein des services techniques informatiques ne bénéficieront pas d'un crédit d'heures complémentaire ou d'une compensation horaire (puisque leur obligation quotidienne de travail est limitée à 7 heures par jour).

<sup>2</sup> C'est le cas notamment des contrôleurs stagiaires et des inspecteurs achevant leur cycle de formation théorique, pour lesquels la journée de solidarité doit être déduite de leurs droits à ARTT lors du calcul de leurs droits à congés au moment de leur prise de fonctions dans le cadre de leur stage pratique ou stage premier métier.

**2.1.3.1 Agents à temps partiel hebdomadaire, bi-hebdomadaire ou mensuel**

	Typologie horaire	36h12	37h30	38h	38h30	36h sur 4,5 jours	37h sur 4,5 jours
100%	Durée quotidienne de référence	7h14	7h30	7h36	7h42	8h	8h14
	Journée de solidarité	7h	7h	7h	7h	7h	7h
	Temps à créditer	0h14	0h30	0h36	0h42	1h	1h14
90%	Durée quotidienne de référence	7h14	7h30	7h36	7h42	8h06	8h20
	Journée de solidarité	6h18	6h18	6h18	6h18	6h18	6h18
	Temps à créditer	0h56	1h12	1h18	1h24	1h48	2h02
80%	Durée quotidienne de référence	7h14	7h30	7h36	7h42	8h14	8h28
	Journée de solidarité	5h36	5h36	5h36	5h36	5h36	5h36
	Temps à créditer	1h38	1h54	2h	2h06	2h38	2h52
70%	Durée quotidienne de référence	7h14	7h30	7h36	7h42	7h12	7h24
	Journée de solidarité	4h54	4h54	4h54	4h54	4h54	4h54
	Temps à créditer	2h20	2h36	2h42	2h48	2h18	2h30
60%	Durée quotidienne de référence	7h14	7h30	7h36	7h42	7h12	7h24
	Journée de solidarité	4h12	4h12	4h12	4h12	4h12	4h12
	Temps à créditer	3h02	3h18	3h24	3h30	3h	3h12
50%	Durée quotidienne de référence	3h37	3h45	3h48	3h51	3h36	3h42
	Journée de solidarité	3h30	3h30	3h30	3h30	3h30	3h30
	Temps à créditer	0h07	0h15	0h18	0h21	0h06	0h12

**2.1.3.2 Agents à temps partiel quotidien**

	Typologie horaire	36h12	37h30	38h	38h30	36h sur 4,5 jours	37h sur 4,5 jours
90%	Durée quotidienne de référence	6h31	6h45	6h50	6h56	7h12	7h24
	Journée de solidarité	6h18	6h18	6h18	6h18	6h18	6h18
	Temps à créditer	0h13	0h27	0h32	0h38	0h54	1h06
80%	Durée quotidienne de référence	5h47	6h	6h05	6h10	6h24	6h35
	Journée de solidarité	5h36	5h36	5h36	5h36	5h36	5h36
	Temps à créditer	0h11	0h24	0h29	0h34	0h48	0h59

**2.1.3.3 Agents à temps partiel combiné (dont les obligations de service sont réparties sur 5 jours)**

	Typologie horaire	36h12	37h30	38h	38h30
80% (sur 4,5 jours)	Durée quotidienne de référence	6h26	6h40	6h45	6h51
	Journée de solidarité	5h36	5h36	5h36	5h36
	Temps à créditer	0h50	1h04	1h09	1h15
70% (sur 4 jours)	Durée quotidienne de référence	6h20	6h34	6h39	6h44
	Journée de solidarité	4h54	4h54	4h54	4h54
	Temps à créditer	1h26	1h40	1h45	1h50
60% (sur 3,5 jours)	Durée quotidienne de référence	6h12	6h26	6h31	6h36
	Journée de solidarité	4h12	4h12	4h12	4h12
	Temps à créditer	2h00	2h14	2h19	2h24
50% (sur 3 jours)	Durée quotidienne de référence	6h02	6h15	6h20	6h25
	Journée de solidarité	3h30	3h30	3h30	3h30
	Temps à créditer	2h32	2h45	2h50	2h55

**2.1.4 Agents relevant du régime du forfait**

Les agents bénéficiant d'un dispositif forfaitaire de jours de congés et d'ARTT disposent d'un total de 44 jours (compte tenu de la déduction de la journée de solidarité) auxquels peuvent éventuellement s'ajouter 2 jours de fractionnement.

**2.2 Les situations particulières**

**2.2.1 La détermination du droit à congés en cas de mutation**

Un choix individuel est ouvert aux agents relevant du mécanisme des horaires variables. Il s'exerce pour la totalité de l'année civile. Une possibilité de révision est ouverte aux agents au 1<sup>er</sup> janvier de chaque année.

En cas de mutation en cours d'année, les agents conservent les droits à congés correspondant à la formule choisie individuellement au 1<sup>er</sup> janvier de l'année considérée, ainsi que, le cas échéant, le crédit d'heures dégagé dans son service précédent.

S'agissant des agents qui rejoignent un service ne relevant pas de la DGFIP, un certificat précisant les droits à congés acquis sur la période d'activité de l'agent depuis le 1<sup>er</sup> janvier (droits à CA et à jours d'ARTT au *pro rata temporis* des services accomplis), les droits consommés pendant cette période ainsi que le solde des congés lui restant acquis est établi à la date de départ effectif, fixée par son arrêté de mutation, du poste ou du service dans lequel l'agent muté exerçait ses fonctions.

Les droits à CA et jours d'ARTT, pour la période comprise entre la date d'effet de la mutation et le 31 décembre de l'année considérée, sont calculés dans les mêmes conditions. Ils viennent s'ajouter au reliquat des jours acquis et non consommés dans le précédent service et, le cas échéant, aux jours de fractionnement.

### 2.2.2 Les agents n'ayant pas exercé leurs fonctions pendant la totalité de la période de référence

Les agents qui n'exercent pas leurs fonctions pendant la totalité de la période de référence (prise ou cessation de fonctions en cours d'année) ont droit à un congé annuel et à des jours d'ARTT dont la durée est calculée **au prorata de la durée des services accomplis**.

#### Exemples :

➤ un agent dont les obligations hebdomadaires sont réparties sur 5 jours, **prenant ses fonctions le 15 avril** et ayant opté pour le module ARTT de 37 h 30, bénéficiera de :

Calcul de la limite haute :  $(32+8) \times 256/360 = 28,44$  arrondis à 28,5 jours.

Lorsque le calcul ci-dessus ne permet pas d'obtenir un nombre entier de jours de congés et d'ARTT, le résultat est arrondi globalement à la demi-journée supérieure. Cet arrondi constitue la limite haute. A l'intérieur de ce calcul, on procède à un seul arrondi qui s'effectue sur les jours de congés proprement dits, arrondis à la demi-journée supérieure.

Calcul des droits à CA :  $32 \times 256/360 = 22,76$  arrondis à 23 ;

Calcul des droits à ARTT :  $28,5 - 23 = 5,5$  ;

Déduction de la journée de solidarité sur les jours d'ARTT :  $5,5 - 1 = 4,5$ .

L'intéressé bénéficie d'un total de 23 jours de CA et de 4,5 jours d'ARTT.

➤ un agent ayant opté pour le module ARTT de 38 h 00 et **admis à la retraite le 1<sup>er</sup> juin** bénéficiera de :

Calcul de la limite haute :  $(32+11) \times 5/12$  (ou  $150/360$ ) = 17,92 arrondis à 18 jours ;

Calcul des droits à CA :  $32 \times 5/12 = 13,33$  arrondis à 13,5 ;

Calcul des droits à ARTT :  $18 - 13,5 = 4,5$  ;

Déduction de la journée de solidarité sur les jours d'ARTT :  $4,5 - 1 = 3,5$  ;

L'intéressé bénéficie d'un total de 13,5 jours de CA et de 3,5 jours d'ARTT.

### 2.2.3 Les agents bénéficiant en cours d'année d'un congé n'ouvrant pas droit à l'acquisition de jours d'ARTT

Les agents qui bénéficient d'un des congés énumérés au point 1.2. de la présente partie n'ouvrant pas droit à l'acquisition de jours d'ARTT voient leurs droits à jours d'ARTT calculés sur la base de leur temps de présence dans les services.

#### Exemple :

➤ Un agent ayant opté pour le module ARTT de 38 h 30 se voit octroyer un congé de formation professionnelle (CFP) continu du 10 mai au 30 septembre N. Il bénéficiera de :

Droits à CA : 32 jours

Droits à jours d'ARTT :  $13 \times 219/360 = 7,91$  arrondis à 8 jours d'ARTT

Compte tenu de la déduction de la journée de solidarité, l'agent bénéficie sur l'année de 32 jours de CA et de 7 jours d'ARTT.

### 2.2.4 Les agents changeant de quotité de travail en cours d'année

Les droits à congés et ARTT de l'agent intéressé sont calculés pour l'année entière en fonction de l'évolution de la quotité de travail, au *prorata* de chacune des périodes considérées.

Exemple :

➤ Un agent, exerçant à temps partiel à 50 % du 1<sup>er</sup> janvier au 30 septembre puis à 80 % du 1<sup>er</sup> octobre au 31 décembre (module de 38 h 30 sur 5 jours), bénéficiera de :

Calcul de la limite haute :

Période du 1<sup>er</sup> janvier au 30 septembre :  $(32 \text{ CA} + 13 \text{ ARTT}) \times 9/12$  (ou  $270/360$ )  $\times 50\% = 16,88$  ;

Période du 1<sup>er</sup> octobre au 31 décembre :  $(32 \text{ CA} + 13 \text{ ARTT}) \times 3/12$  (ou  $90/360$ )  $\times 80\% = 9$  ;

⇒  $16,88 + 9 = 25,88$  arrondis à 26 jours.

Calcul des droits à congés annuels :

Période du 1<sup>er</sup> janvier au 30 septembre :  $32 \times 9/12 \times 50\% = 12$  ;

Période du 1<sup>er</sup> octobre au 31 décembre :  $32 \times 3/12 \times 80\% = 6,4$  ;

⇒  $12 + 6,4 = 18,4$  arrondis à 18,5

Calcul des droits à ARTT :

$26 - 18,5 = 7,5$

L'agent bénéficie, au cas d'espèce, d'un volume de 18,5 jours de CA et de 6,5 jours ARTT (compte tenu de la déduction de la journée de solidarité).

2.2.5 Les fonctionnaires âgés de moins de vingt et un ans

Par dérogation, les fonctionnaires âgés de moins de vingt et un ans au premier jour de la période de référence, et qui n'ont pas exercé leurs fonctions sur la totalité de cette période, peuvent prétendre à la totalité du congé annuel. Dans ce cas, ils ne perçoivent aucun traitement pendant la période qui excède la durée du congé dû au titre des services accomplis.

En revanche, les jours d'ARTT doivent être proratisés en fonction de la période travaillée.

2.2.6 Les fonctionnaires placés en cours d'année dans une position statutaire n'ouvrant pas droit à CA au sein des services de la DGFIP

Le fonctionnaire placé en position de détachement, en position hors cadre, en position de congé parental, de disponibilité, ou encore mis à disposition d'une autre administration, a un droit à CA et jours d'ARTT calculé au *pro rata temporis* des services réellement accomplis au sein des services de la DGFIP.

Dans l'hypothèse où il n'a pas soldé ce droit à la date de son changement de situation, l'administration fournit si nécessaire à l'intéressé une attestation détaillant le volume de droits à CA et jours d'ARTT acquis au titre de l'année considérée et non consommés à l'attention de l'administration d'accueil.

Par ailleurs, en cas de mutation, de mise à disposition, de détachement ou de placement en position hors cadre auprès d'une administration d'Etat ou d'un des ses établissements publics administratifs, l'agent conserve le bénéfice de son compte épargne-temps<sup>1</sup>.

2.2.7 Les agents effectuant une période de scolarité dans un établissement de formation de l'ENFiP

Le cas de ces agents est abordé dans le chapitre 1 du titre II consacré aux congés des fonctionnaires stagiaires.

<sup>1</sup> Est transféré le nombre de jours figurant sur le CET tel que résultant des opérations d'alimentation et d'option réalisées au mois de janvier N, après déduction éventuelle des jours de CET consommés dans l'année.

## 2.2.8 Les congés et ARTT des analystes

### 2.2.8.1 Situation des inspecteurs préparant la qualification d'analyste immédiatement après l'ENFiP

Au titre de la préparation de la qualification d'analyste, les agents disposent d'un droit à congé annuel déterminé au *pro rata* de la durée du stage ( $32 \times 6/12 = 16$  jours).

Durant la période de formation à l'IGPDE, les agents se voient déduire 5 jours de leurs droits à congés. Ainsi, au terme du stage, ils bénéficient d'un reliquat de 11 jours de congés qui pourra être consommé à compter de leur arrivée sur le poste d'affectation définitive.

En conséquence, à leur arrivée dans les services, les agents concernés disposent de 11 jours au titre du reliquat et d'un nombre de jours de congés lié à leur module horaire individuel.

Exemple : l'analyste arrive le 1<sup>er</sup> mars 2014 dans un service et opte pour un module horaire hebdomadaire à 38h30.

#### Droits à congés au 1<sup>er</sup> mars 2014

Reliquat de congés : 11 jours

Calcul des droits à congés et ARTT au titre de l'année 2014 :  $(32 + 13) \times 10/12 = 37,5$  jours se décomposant comme suit (avant déduction de la journée de solidarité) :

- congés :  $32 \times 10/12 = 26,67$  arrondis à 27 jours
- jours ARTT :  $37,5 - 27 = 10,5 - 1$  journée de solidarité = 9,5 jours

Total = 47,5 jours auxquels viendront éventuellement s'ajouter 1 ou 2 jours de fractionnement

### 2.2.8.2. Situation des inspecteurs préparant la qualification d'analyste après avoir déjà été en poste

Le nombre de jours de congés accumulés au cours du stage est similaire à celui de l'inspecteur placé dans la situation précédente<sup>1</sup>. La consommation de congés à l'IGPDE s'effectue également à hauteur de 5 jours.

L'agent bénéficie, en outre, d'un nombre de jours ARTT déterminé au *pro rata* de la durée du stage ( $13 \times 6/12 = 6,5$  jours), qui s'ajoutent aux volumes prévus au point 2.2.8.1. (dans l'exemple précédent, le volume global de jours de congés annuels et jours ARTT s'élève donc à 54).

Cependant, lors de l'appréciation de ces reliquats, il convient de soustraire de ceux-ci les jours éventuellement consommés par anticipation par l'agent dans son poste d'affectation antérieur au stage.

## 2.2.9 Le dispositif de réduction du nombre de jours d'ARTT en cas de congé de maladie

En application du dispositif de l'article 115 de la loi n° 2010-1657 du 29 décembre 2010 de finances pour 2011, le temps d'absence des agents à l'occasion d'un congé pour raison de santé n'est pas constitutif d'une période de travail effectif.

Aussi prévoit-il de réduire, à due proportion, le nombre de jours d'ARTT acquis annuellement par les agents qui se sont absentés en raison de l'un des congés de maladie suivants : congé de maladie ordinaire, congé de longue maladie, congé de longue durée, congé résultant d'un accident survenu ou d'une maladie contractée dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice des fonctions, congé résultant d'un accident de trajet.

---

<sup>1</sup>  $32 \times 6/12 = 16$  jours.

### 2.2.9.1 Agents concernés par le dispositif

Ce dispositif de réduction des jours d'ARTT en cas de congé de maladie s'applique aux agents de la DGFiP dont le module horaire comprend des jours d'ARTT (après déduction de la journée de solidarité).

Il s'applique également aux agents exerçant selon le régime du forfait, pour lesquels il y a lieu de considérer que la répartition des droits à repos entre jours d'ARTT et congés annuels est identique à celle des agents exerçant au module horaire individuel à 38h30, et bénéficiant de ce fait de 32 jours de congés annuels et de 13 jours d'ARTT (journée de solidarité non déduite).

### 2.2.9.2 Présentation du dispositif

#### ➤ Principe

Le mécanisme de réduction des jours d'ARTT fonctionne par tranches : il est fait application de la mesure à chaque fois que le seuil de déclenchement ou que l'un de ses multiples est atteint, en une seule fois ou cumulativement au cours de l'année civile. Dans ce cas, le nombre de jours correspondant est automatiquement soustrait des droits à repos de l'agent.

#### ➤ Détermination du seuil de déclenchement

Pour un agent exerçant ses fonctions à temps plein, la détermination du seuil de déclenchement correspond au rapport suivant :

$$\text{Seuil de déclenchement} = \frac{\text{nombre de jours ouvrés de l'année civile}}{\text{nombre de jours d'ARTT correspondant au module horaire de l'agent, déduction faite de la journée de solidarité}}$$

Le résultat obtenu (seuil de déclenchement) correspond au nombre de jours ouvrés à partir duquel une journée d'ARTT est déduite.

Remarque : pour l'application de ce dispositif, il est rappelé que, par convention, une année civile comprend 228 jours ouvrés<sup>1</sup> pour les agents de l'État.

Exemple ⇒ Dans le cas d'un agent exerçant ses fonctions à temps plein, le module horaire à 38h30 génère un volume de 13 jours ARTT et de 32 jours de congés.

Le mode de calcul du seuil de déclenchement est le suivant :

$$228 \text{ jours ouvrés} / (13 \text{ jours d'ARTT} - 1 \text{ jour de solidarité}) = 19$$

Dans cet exemple, l'agent se verra déduire 1 jour de ses droits à ARTT tous les 19 jours ouvrés d'absence au titre des congés de maladie. Sur une année civile, les cas de figure suivants peuvent être envisagés :

- l'agent absent 39 jours ouvrés consécutifs au titre d'un congé pour raison de santé verra ses droits à ARTT diminués de 2 jours ;
- l'agent absent 10 jours ouvrés au titre d'un premier congé pour raison de santé, puis 9 jours au titre d'un second congé de même nature verra ses droits à ARTT réduits d'1 jour ;
- aucune déduction des droits à ARTT de l'agent ne sera effectuée si la durée totale de ses absences au titre des congés pour raison de santé est inférieure au seuil de déclenchement de 19 jours ouvrés ;

<sup>1</sup> 365 jours - (104 jours de repos hebdomadaires + 25 jours de congés annuels au sens de la réglementation de la Fonction publique + 8 jours fériés en moyenne) = 228 jours ouvrés.

- l'agent absent 170 jours ouvrés en raison d'un congé pour raison de santé verra ses droits à congés réduits de 8 jours ARTT ( $170/19 = 8,94$ , soit 8 jours).

Les agents exerçant à temps partiel quotidien se voient appliquer les mêmes modalités de décompte des seuils de déclenchement que les agents exerçant à temps plein.

Les agents exerçant leurs fonctions selon les autres formes de temps partiel voient leur nombre de jours d'ARTT proratisés en fonction de leur quotité de temps de travail.

Remarque : Durant la période d'absence liée au congé de maladie, les jours chômés au titre du temps partiel entrent dans le décompte des jours pour l'appréciation du seuil de déclenchement de la mesure (décompte de date à date en jours ouvrés).

➤ Présentation des différents seuils de déclenchement du dispositif

Le mécanisme de réduction des jours d'ARTT fonctionne par tranches sur la base des seuils de déclenchement propres à chaque module horaire.

Il en résulte les seuils de déclenchement suivants, exprimés en nombre de jours ouvrés :

A – Agents dont les obligations hebdomadaires sont réparties sur 5 jours

Quotité	38h30 / Forfait	38h	37h30	36h12 / 35h00
<b>Agents à temps plein et à temps partiel quotidien (90 et 80%)</b>	19	23	33	Sans objet
<b>90%</b>	22	26	38	Sans objet
<b>80%</b>	26	31	46	Sans objet
<b>70%</b>	29	36	51	Sans objet
<b>60%</b>	36	42	66	Sans objet
<b>50%</b>	38	46	66	Sans objet



B – Agents dont les obligations hebdomadaires sont réparties sur 4,5 jours

Quotité	37h			36h		
<b>Agents à temps plein et à temps partiel quotidien (90 et 80%)</b>	38			Sans objet		
<b>90%</b>	<b>Sur 4,5 jours</b>		<b>Sur 4 jours</b>	<b>Sur 4,5 jours</b>		<b>Sur 4 jours</b>
	38		46	Sans objet		Sans objet
<b>80%</b>	<b>Sur 4,5 jours</b>	<b>Sur 4 jours</b>	<b>Sur 3,5 jours</b>	<b>Sur 4,5 jours</b>	<b>Sur 4 jours</b>	<b>Sur 3,5 jours</b>
	38	46	46	Sans objet	Sans objet	Sans objet
<b>70%</b>	57			Sans objet		
<b>60%</b>	76			Sans objet		
<b>50%</b>	76			Sans objet		

Remarque : en cas de changement de quotité de temps de travail en cours d'année civile, le seuil de réduction des droits à ARTT applicable à l'agent résulte de l'addition des seuils propres à chaque quotité de temps de travail, proratisés à hauteur des durées d'exercice de l'agent.

Ainsi, pour un agent exerçant ses fonctions sur la base d'un module horaire à 38h30 à temps plein pendant 8 mois et à 60% pendant 4 mois, le seuil de déclenchement se déterminera comme suit :  $[(19 \times 240^1) + (36 \times 120)] / 360 = 24,66$  soit 25 jours. Dans cette situation, un jour d'ARTT sera prélevé tous les 25 jours ouvrés d'absence au titre de la maladie.

2.2.9.3 Mise en œuvre du dispositif

Les jours d'ARTT ne sont pas déduits à l'expiration du congé pour raisons de santé, mais au terme de l'année civile de référence.

La régularisation des droits à repos des intéressés s'effectue par conséquent en début d'année suivant l'année concernée par les absences constatées au titre de la maladie.

Il est rappelé que la réduction des droits à jours d'ARTT est entièrement automatisée dans l'application AGORA.

Lors du passage du batch de réduction des jours d'ARTT en début d'année N+1, il est procédé comme suit :

- la diminution des droits à ARTT s'effectue sur le volume de jours ARTT (après déduction de la journée de solidarité) de l'année N ;
- en cas d'épuisement de tout ou partie des droits à ARTT de l'année N, la régularisation est ensuite opérée sur les droits acquis en N+1.

Remarque : S'agissant des agents quittant leurs fonctions en cours d'année N, notamment du fait de leur départ à la retraite, le service des ressources humaines devra procéder manuellement au

<sup>1</sup> Par convention, les calculs sont effectués sur la base de mois comportant 30 jours (année civile fixée à 360 jours). Ainsi, 8 mois équivalent à 240 jours (8 X 30 jours) et 4 mois à 120 jours

recalcul de leurs droits à ARTT si ces derniers ont été placés en congé de maladie entre le 1<sup>er</sup> janvier N et la date de leur départ du service.

L'annexe 2 jointe au présent chapitre rappelle le calendrier des opérations relatives aux droits à congés et à ARTT des agents.

### **Section 3. La consommation des jours de congés annuel et d'ARTT**

Il est précisé, à titre liminaire, que dans le cadre de la présente section, il convient d'entendre par « congés de détente », les CA, jours d'ARTT et jours de fractionnement.

#### **1. Principes généraux sur l'articulation des congés de détente et des congés pour raison de santé**

Un congé de détente peut être pris consécutivement à un congé de maladie ordinaire ou à un congé de longue maladie. Ce congé n'est accordé à la date demandée par le fonctionnaire que si les besoins du service le permettent.

Le fonctionnaire en congé de maladie ordinaire pendant douze mois consécutifs ou en congé de longue maladie ne pourra prétendre à un congé de détente que s'il a été au préalable reconnu apte à reprendre ses fonctions.

Dans le cas particulier des congés de longue durée, le fonctionnaire, pouvant être aussitôt remplacé dans son emploi, ne pourra bénéficier d'un congé de détente que s'il a auparavant repris effectivement ses fonctions (seul le congé de maternité peut suivre un congé de longue durée sans reprise d'activité, si la naissance a eu lieu pendant le congé de longue durée).

Le fonctionnaire qui demande à être placé en congé parental à l'issue d'un congé de maternité ou d'adoption peut bénéficier de son congé annuel entre la fin du congé de maternité ou d'adoption et le début du congé parental.

#### **2. La règle d'absence maximale de 31 jours consécutifs**

L'absence du service ne peut excéder 31 jours consécutifs. Le décompte des 31 jours consécutifs s'effectue à compter du 1<sup>er</sup> jour de la constatation de l'absence du service et se termine la veille de la reprise effective de fonctions, même si cette veille tombe un dimanche.

Cette règle prend donc en compte l'intégralité des jours d'absence de l'agent (samedis, dimanches et jours de temps partiel compris).

Cependant, le décompte ne court pas à compter du premier jour d'absence du service lorsque ce jour correspond :

- à un samedi (le décompte débute alors à partir du lundi suivant) ;
- à un jour non travaillé au titre du temps partiel ;
- à un jour férié ;
- à une autorisation d'absence ;
- à une récupération au titre des horaires variables.

Dans les quatre derniers cas, le décompte court à compter du premier jour ouvré suivant.

L'obligation de fractionner les congés ne s'applique pas toutefois aux fonctionnaires bénéficiant d'un congé bonifié (voir titre I – 2<sup>ème</sup> partie – chapitre 1 – sous-chapitre 3 de la présente instruction) ou aux agents autorisés exceptionnellement à cumuler leurs congés annuels pour se rendre dans

leur pays d'origine ou pour accompagner leur conjoint se rendant dans son pays d'origine (voir point 5 de la présente section).

Enfin, cette règle des 31 jours consécutifs ne s'applique pas non plus aux congés pris au titre du CET ou lorsque l'agent accole des CA ou des jours d'ARTT à un congé pris au titre du CET, sous réserve, toutefois, que le nombre de jours de CA ou d'ARTT ne conduise pas, à lui seul, à une absence du service supérieure à 31 jours consécutifs. Par ailleurs, un refus au titre des nécessités de service peut être, éventuellement, opposé à l'agent.

### **3. Le report automatique de congés d'une année sur l'autre**

Les congés acquis au titre d'une année de service accompli ne peuvent se reporter sur l'année suivante, sauf autorisation exceptionnelle donnée par le chef de service.

En outre, un congé non pris ne donne lieu à aucune indemnité compensatrice.

Un report de 5 jours d'une année sur l'autre est toutefois admis jusqu'au dernier jour des vacances scolaires de printemps de la dernière zone. La fin des vacances de printemps doit être entendue comme la fin des vacances scolaires de la zone (A, B ou C) la plus tardive de l'année.

Pour les agents à temps partiel ou arrivant en cours d'année, le droit au report autorisé fixé à 5 jours n'est pas proratisé.

Des congés acquis au titre d'une année considérée peuvent être déposés jusqu'au terme des vacances scolaires de fin d'année (quand bien même celles-ci déborderaient sur l'année suivante), sans que les jours considérés soient comptabilisés dans le quota des 5 jours pouvant être reportés.

Les jours de report ne sont pas assimilables à des jours de congés consommés pour l'année au titre de laquelle ils ont été acquis : dès lors, ils ne peuvent être pris en compte dans le seuil de 20 (ou 17) jours de consommation minimale de congés au titre d'une année.

### **4. Le report de congés annuels du fait de la maladie**

Sur le fondement de la jurisprudence de la Cour de justice de l'union européenne (CJUE) du 20 janvier 2009<sup>1</sup>, tout agent qui n'aurait pu consommer ses jours de CA, pour cause d'absence liée à un congé de maladie, peut demander à en obtenir le report.

#### **4.1 Situations visées**

Ce dispositif de report de congés vise tous les agents qui, en raison d'un congé de maladie (congés de maladie ordinaire, y compris les accidents de service et les maladies professionnelles, congés de longue maladie ou congés de longue durée) n'ont pu consommer l'intégralité de leurs droits à congés de détente au cours de l'année civile.

Les jours visés par le dispositif de report sont les seuls jours de CA et, par analogie avec ces congés, les jours éventuellement acquis au titre du fractionnement. Les jours d'ARTT non consommés ne sont, en revanche, pas concernés par ce dispositif.

Le report des jours de CA et de fractionnement non consommés doit intervenir sur décision du chef de service, en application de l'article 5 du décret n° 84-972 du 26 octobre 1984.

Il appartient ainsi au chef de service d'apprécier, au vu de chaque situation (nombre de jours d'absence, positionnement des périodes de congés de maladie dans l'année, etc.), que les jours de CA n'ont effectivement pas pu être pris avant le 31 décembre du fait du congé de maladie et de déterminer, en conséquence, le nombre de jours de CA susceptibles d'être reportés en N+1.

<sup>1</sup> Affaires C-350/06, Gerhard Schultz-Hoff, et C-520/006, Stringer e.a.

Toutefois, et de manière générale, la possibilité de reporter les CA sera appréciée avec bienveillance par le chef de service, dans le cas des congés de longue maladie ou de longue durée qui, par nature, génèrent des absences de longue durée (excepté dans le cas de congé de longue maladie ou de longue durée arrivant à échéance en tout début d'année).

Il est précisé que le dispositif de report de congés non consommés en cas de maladie peut être combiné avec le mécanisme de report de 5 jours maximum de congés sur l'année suivante, à consommer au plus tard le dernier jour des vacances scolaires de printemps de la dernière zone.

#### 4.2 Modalités de report et de consommation des jours de congés

##### 4.2.1 Modalités de report

Les jours de CA non consommés (y compris les jours de fractionnement) à la fin de l'année suite à un congé de maladie pourront :

- soit être reportés au titre du présent dispositif ;
- soit alimenter, au plus tard le 31 janvier de l'année suivante, le compte épargne-temps (CET) dans les conditions de droit commun (voir titre I – 2<sup>ème</sup> partie - chapitre 2 de la présente instruction).

Ces deux options pourront être combinées librement.

Toutefois, il est rappelé que le CET ne peut être alimenté que des droits à congés et des jours d'ARTT non consommés excédant le seuil annuel de consommation minimale fixé à 20 jours (17 jours pour les agents dont les obligations de service sont réparties sur 4,5 jours).

##### 4.2.2 Période de report

Le report de congés en cas de maladie sera réalisé à la demande de l'agent, à partir du formulaire joint en annexe 1 de la présente rubrique, dûment complété, soumis à l'accord de son chef de service direct, puis validé, s'agissant plus particulièrement du décompte des jours dont le report est demandé, par le gestionnaire des ressources humaines dont dépend l'agent.

En pratique, les demandes de report de congés seront instruites après la campagne d'alimentation du CET, afin de pouvoir prendre en compte les options formulées via AGORA libre-service.

Si le report de jours de CA et de fractionnement au titre du congé de maladie est accordé, le gestionnaire RH veillera, suivant les options formulées par l'agent, à corriger le nombre de jours inscrits sous AGORA dans le cadre du report de congés maximum de 5 jours, accordé à tous les agents dont les congés n'ont pas été intégralement consommés, jusqu'à la fin des vacances scolaires de printemps de la dernière zone.

##### 4.2.3 Modalités de consommation des jours reportés

Les jours de CA d'une année N bénéficiant de ce dispositif de report pourront être consommés dans les mêmes conditions que les congés acquis au titre de l'année N+1. S'ils ne sont pas intégralement consommés au 31 décembre de l'année N+1, le reliquat ne pourra pas faire l'objet d'un nouveau report en N+2.

Il est précisé que, pour apprécier l'obligation de consommation minimale de 20 jours qui s'applique aux jours éventuellement placés sur le CET, ne sont pas pris en compte les jours de congés bénéficiant du report en cas de maladie et consommés au titre de l'année considérée. Dès lors, les agents devront veiller à consommer également les jours de CA et d'ARTT acquis au titre de l'année pour ne pas perdre une partie de ces jours à la fin de l'année.

## **5. Le cumul de congés**

Les fonctionnaires et agents de la DGFIP peuvent être autorisés exceptionnellement à cumuler leurs CA pour se rendre dans leurs pays d'origine ou pour accompagner leur conjoint se rendant dans son pays d'origine.

Il appartient au chef de service d'apprécier si cette autorisation exceptionnelle de cumul des congés peut être accordée à l'intéressé compte tenu des nécessités du service et de sa situation personnelle.

Par ailleurs, les agents en fonctions dans les C.O.M. sont autorisés à cumuler tout ou partie de leurs CA selon les modalités prévues par la réglementation relative aux **congés administratifs**.

Est réputé originaire d'un territoire le fonctionnaire qui y est né et qui y a ses intérêts matériels ou de famille. Les intérêts de famille existent dès lors que le fonctionnaire a conservé dans le territoire des attaches familiales du fait de la résidence d'ascendants, descendants ou collatéraux au premier degré ou de la sépulture de proches parents. Le fonctionnaire né dans un territoire où ses parents étaient de passage sera réputé originaire du territoire où ceux-ci ont, ou ont eu, en dernier lieu, leur principal établissement.

Pour obtenir un cumul de congés, l'agent doit renoncer, pendant une année civile, à l'intégralité de ses CA (il peut en revanche bénéficier de jours d'ARTT au cours de l'année) et doit produire une demande expresse au début de l'année au titre de laquelle il renonce à son congé annuel. La demande de congé proprement dite doit être formalisée au moins trois mois avant le départ en congé cumulé.

L'année suivant celle au titre de laquelle l'agent a renoncé à l'intégralité de ses CA, l'agent bénéficie du cumul de congés pour une durée égale à la somme du droit à congés de deux années (auquel s'ajoutent les jours d'ARTT restants au titre de cette seconde année si l'agent le souhaite).

Le congé cumulé doit être intégralement passé dans le territoire (justificatifs obligatoirement transmis au service des ressources humaines, à l'issue du congé cumulé) et n'est accordé qu'une fois tous les cinq ans.

Le cumul de congés n'ouvre pas droit à délai de route.

## **6. Les conditions d'attribution des congés annuels**

### **6.1 Les autorités compétentes**

Les directeurs régionaux et départementaux des finances publiques habilite les chefs de service qui ont compétence pour recevoir les demandes de congés des agents placés sous leur autorité. Dès lors, il appartient à ces chefs de service de valider ou non les demandes par l'intermédiaire d'AGORA.

Le système informatisé de gestion des ressources humaines AGORA permet à l'ensemble des agents de déposer leurs demandes de congés et (ou) d'autorisations d'absence sous forme dématérialisée dans le cadre du libre-service.

Il appartient aux chefs de service de s'assurer que les agents placés sous leur responsabilité utilisent dans de bonnes conditions AGORA libre-service. La fiabilité des informations dépend notamment de ce contrôle.

En cas de mutation d'un agent, les éléments de son dossier figurant dans AGORA sont transmis automatiquement à sa nouvelle direction.

## 6.2 Etablissement des plans de congés

Le planning des congés est fixé par le chef de service, après consultation des fonctionnaires intéressés, compte tenu des fractionnements et échelonnements de congés que l'intérêt du service peut rendre nécessaires.

Les parents d'enfants gravement handicapés sont prioritaires pour le choix des dates de vacances sous réserve<sup>1</sup> :

- que l'enfant soit titulaire d'une carte d'invalidité (handicap au taux minimum de 70 %) et qu'il soit placé dans un centre ;
- que le centre ferme pour une certaine durée lors des vacances scolaires, ce qui impose aux parents de reprendre l'enfant.

Les fonctionnaires chargés de famille bénéficient d'une priorité pour le choix des périodes de congés.

Les mesures nécessaires seront prises afin d'assurer la compatibilité d'une présence suffisante dans les services avec la satisfaction des demandes de congés, en particulier durant l'été. Les demandes de consommation de jours de CET doivent également s'inscrire dans le cadre du plan de congés.

Tout agent qui désire apporter une modification à la date de ses congés doit le signaler le plus tôt possible à son supérieur hiérarchique.

## 6.3 Production des demandes de congés

Toute demande de congé doit indiquer :

- la date à laquelle l'agent désire quitter son poste ;
- la durée du congé et le type d'absence.

Excepté en cas de maladie dûment constatée, aucun agent ne peut quitter son service sans y avoir été préalablement autorisé.

L'agent qui a sollicité un congé ne doit donc pas quitter son poste avant d'avoir reçu notification de la décision lui accordant ce congé.

Tout agent qui s'absente ou dépasse la durée de son congé sans autorisation est privé de ses émoluments pendant un temps égal à celui de son absence irrégulière ; il s'expose, en outre, à une sanction disciplinaire.

Dans l'hypothèse de non-reprise du service, l'agent doit se mettre en mesure de prévenir son chef de service dans les meilleurs délais, en joignant toutes pièces justificatives utiles.

L'agent qui, par suite d'une circonstance impérieuse et urgente (décès ou maladie grave d'un membre de sa famille, etc.), doit s'absenter immédiatement est tenu, avant son départ, d'aviser par tout moyen (téléphone, courriel, etc.), en lui exposant les raisons de ce départ, son supérieur hiérarchique qui en rend compte au chef de service habilité à accorder le congé ou l'autorisation d'absence.

La décision de validation ou de refus de la demande de congés des agents doit intervenir dans un délai raisonnable. Dans le cas où cette demande aboutit à un refus au regard des nécessités de service, le chef de service doit en avertir l'agent concerné dans les meilleurs délais.

---

<sup>1</sup> Décision ministérielle CTPM du 21.11.1990

#### 6.4 Suspension ou interruption des congés

Les congés peuvent être suspendus ou interrompus à tout moment, par voie de mesures individuelles ou générales, si certaines circonstances exceptionnelles l'exigent.

Toute intervention de l'Inspection générale des finances suspend de plein droit l'effet de tous les congés non encore commencés. Le chef de brigade de l'Inspection générale, responsable de l'opération, peut, toutefois, avec l'accord de l'inspecteur général, autoriser à s'absenter ceux des agents dont il estime que la présence n'est pas nécessaire.

Le fonctionnaire tombant malade en cours de congé est, de droit, placé en congé de maladie dès l'instant où la maladie a été constatée par avis d'arrêt de travail. Il conserve son droit à la fraction non utilisée du congé dont il bénéficiait et qui lui sera accordée selon les modalités habituelles.

L'interruption du décompte des congés de détente ne conduit pas à décaler la date de retour de congés qui reste celle qui a été préalablement accordée.

#### 6.5 Remplacement des comptables pendant les congés

Pendant son congé, tout comptable qui s'absente est remplacé par son adjoint ou par un agent (voire des agents) placé sous son autorité et qui a délégation de signature.

#### 6.6 Cas des agents faisant l'objet d'une mutation

L'agent qui, ayant fait l'objet d'une mutation, se trouve en congé à la date prévue pour son installation, doit interrompre ce congé et s'installer dans son nouveau poste à la date fixée, sauf autorisation expresse de son nouveau directeur régional ou départemental des finances publiques.