



Manuel de gestion
du personnel

Réf. : DG/2001/667

Date : 06/03/2001

Article n° 12

DISPOSITIONS GENERALES – TEMPS PARTIEL

NOTE DE SERVICE

OBJET : TRAVAIL A TEMPS PARTIEL DE DROIT OU POUR CONVENANCES PERSONNELLES ET TRAVAIL A TEMPS PARTIEL INCITE

PREAMBULE

A Aéroports de Paris, les modalités d'exécution du travail à temps partiel s'inscrivent dans le cadre des dispositions de l'Ordonnance n° 82-271 du 26 mars 1982 modifiée relative à ce mode de travail qui pose notamment le principe d'égalité des droits entre salariés à plein temps et salariés à temps partiel, de celles de la loi du 13 juin 1998 complétée par la loi du 19 janvier 2000 et de l'Accord d'Aménagement et de réduction du temps de travail du 31 janvier 2000.

L'application de ces textes conduit à distinguer au sein d'Aéroports de Paris deux types de travail à temps partiel : le travail à temps partiel de droit ou pour convenances personnelles (A) et le travail à temps partiel incité (B) créé par l'Accord ARTT du 31 janvier 2000.

A. Travail à temps partiel de droit ou pour convenances personnelles :

Aéroports de Paris souhaite encourager le développement du travail à temps partiel en conciliant les contraintes spécifiques des différents secteurs tant au niveau des impératifs économiques que d'organisation du travail et les aspirations individuelles de ses agents.

C'est pourquoi, hormis les cas expressément visés par la loi et pour lesquels l'accès au travail à temps partiel est de droit, la satisfaction des demandes de travail à temps partiel et, dans tous les cas, de répartition du temps de travail autre que celle se traduisant par une réduction uniforme de l'amplitude journalière, ne peut revêtir un caractère automatique.

Cependant, dès lors que les nécessités du service et que la nature du travail accompli le permettront, il sera répondu favorablement aux aspirations individuelles des agents.

La mise en oeuvre du travail à temps partiel à Aéroports de Paris concourt à la création d'emplois complémentaires à coût économique, au plus égal. Elle peut produire des gains de productivité raisonnables étant rappelé que cette recherche ne doit en aucun cas constituer un préalable, sauf pour ce qui concerne le temps partiel incité.

En application de ces principes, il appartient à la hiérarchie des agents travaillant à temps partiel de droit ou pour convenances personnelles d'apprécier la nécessité et l'étendue de la compensation des emplois ayant fait l'objet d'autorisation de temps de travail à temps partiel, par des emplois complémentaires.

B. Travail à temps partiel incité :

Le temps partiel incité est un dispositif créé par l'accord ARTT d'ADP du 31 janvier 2000 au sein de la Direction de l'Exploitation ayant pour objectif d'une part, d'optimiser l'organisation du travail dans ses secteurs d'activités particulièrement sensibles à la variation du trafic et aux pointes d'activité saisonnières et, d'autre part, de développer l'emploi. Ce dispositif complète l'ensemble des actions menées, au sein de la DX pour améliorer sa productivité, sa réactivité et sa qualité de service aux clients d'ADP. Il participe à la consolidation et au développement des emplois permanents au sein de cette direction.

Les critères distinctifs du temps partiel incité sont les suivants :

- il est proposé uniquement aux agents de la Direction de l'Exploitation en horaire continu ou semi continu et principalement aux agents du Département Escale, et, s'il y a lieu de recourir au recrutement externe, en faisant appel en priorité aux agents temporaires de la DX ;
- il est proposé sur des emplois créés à cet effet à la DX qui sont accessibles par postulation volontaire des agents permanents et temporaires d'ADP ;
- il nécessite un engagement de l'agent pour 4 ans assorti d'un droit à retour à temps plein au terme de la période si l'agent le souhaite ;
- les vacances de travail :
 - doivent être d'une durée qui ne peut être inférieure à 4 heures, **non fractionnables**,
 - ne peuvent être groupées,
 - doivent s'inscrire dans des grilles horaires et des TDS spécifiques aux agents à temps partiel incité et selon des rythmes similaires à ceux des agents à temps plein.
 - en contrepartie des contraintes spécifiques du temps partiel incité, la rémunération est supérieure à celle du temps partiel de droit ou pour convenances personnelles.

A compter du 1^{er} janvier 2000, date effective de réduction du temps de travail à ADP, les autorisations de travail à temps partiel ne peuvent être accordées que pour une durée du travail égale à 50 % d'un temps plein ou pour une durée du travail égale à 75% d'un temps plein.

Les dispositions applicables à ADP au temps partiel de droit ou pour convenances personnelles, d'une part, et au temps partiel incité, d'autre part, sont les suivantes :

1. DISPOSITIONS APPLICABLES AU TEMPS PARTIEL DE DROIT OU POUR CONVENANCES PERSONNELLES

1.1. Conditions d'ouverture du droit au travail à temps partiel de droit ou pour convenances personnelles

Dans les conditions définies ci-après, les agents confirmés et temporaires des catégories I, II, III, et IV du personnel sous statut d'Aéroports de Paris peuvent être admis au bénéfice du régime de travail à temps partiel de droit ou pour convenances personnelles.

1.1.1. Travail à temps partiel de droit :

Sont admis, de droit, au régime du travail à temps partiel :

- les agents bénéficiaires des Articles L.324-1 et L.323-3 du Code de la Sécurité Sociale,
- les agents reprenant une activité à l'issue d'une longue maladie et qui en font la demande, dans le cadre de l'Article 38 du Statut du Personnel, avant-dernier alinéa.

Dans ce dernier cas, si l'activité précédemment exercée est incompatible avec le régime du temps partiel, Aéroports de Paris se réserve la possibilité d'affecter l'agent, après consultation de la Commission de Reclassement Médical, dans un autre service.

- Les agents demandant à travailler à temps partiel dans le cadre du congé parental d'éducation ou du travail à temps partiel prévu par les articles L.122-28-1 et suivants du Code du travail.

Les conditions d'ouverture du droit au travail à temps partiel, ses effets ainsi que les conditions de reprise d'activité plein temps sont prévus à l'Article 39 du Manuel de Gestion.

1.1.2. Travail à temps partiel pour convenances personnelles :

1.1.2.1. Affectation sur un emploi à temps partiel vacant :

Les agents occupant l'une des trois positions statutaires (temporaire, stagiaire, confirmé), peuvent bénéficier du régime de travail à temps partiel, lorsqu'ils sont recrutés ou affectés sur un emploi à temps partiel déclaré vacant.

1.1.2.2. Travail à temps partiel pour convenance personnelle dans le même poste.

La Direction des Ressources Humaines (Service DH.H.GE) peut autoriser le travail à temps partiel de l'agent dans les cas suivants, sans que ceux-ci soient constitutifs d'un droit :

- pour élever un ou plusieurs enfants à charge ou enfants handicapés en dehors des conditions fixées par les articles L.122-28-1 et suivants du Code du travail,
- pour assister le conjoint, un ascendant ou descendant de l'agent ou de son conjoint, si son état nécessite, à la suite d'un accident ou d'une maladie grave, la présence d'une tierce personne,
- après avis du Médecin du Travail, lorsque l'agent ne bénéficie pas des Articles L.324-1 et L.323-3 du Code de la Sécurité Sociale, et que son état de santé nécessite l'aménagement de son temps de travail,
- après avis médical à l'issue d'une longue maladie, lorsque l'agent demande à bénéficier des dispositions de l'Article 38 du Statut du Personnel (avant-dernier alinéa),

- proximité de la date de départ à la retraite.

Les demandes de travail à temps partiel pour les raisons indiquées ci-dessus et pour les autres raisons à caractère personnel sont obligatoirement adressées, sous couvert de la voie hiérarchique, et avec son avis motivé, au Service DH.H.GE. La décision est prise par la Direction des Ressources Humaines.

1.2. Durée d'exercice du travail à temps partiel de droit ou pour convenances personnelles

1.2.1. Travail à temps partiel de droit :

- La durée pendant laquelle un agent peut bénéficier du régime de travail à temps partiel "thérapeutique" (Articles L.324-1 et L. 223-3 du Code de la Sécurité Sociale) ne peut excéder la durée de versement des indemnités journalières de la Sécurité Sociale.

Lorsqu'à l'issue d'une longue maladie, le travail à temps partiel est assorti d'une indemnisation de la Sécurité Sociale pour une durée inférieure à six mois, l'agent obtient le bénéfice de l'Article 38 du Statut avant-dernier alinéa, pour le complément.

- Le travail à temps partiel, à l'issue d'une longue maladie peut être accordé pour une période maximum de six mois (Article 38 du Statut, avant-dernier alinéa), lorsque la Sécurité Sociale a cessé le paiement des indemnités journalières.
- La durée initiale du congé parental d'éducation ou du travail à temps partiel est d'un an au plus. Elle peut être prolongée deux fois, pour prendre fin au plus tard au terme de la période de trois ans suivant la naissance de l'enfant ou de son arrivée au foyer. Dans le cas d'un enfant adopté de plus de trois ans et de moins de cinq ans, le congé ou le temps partiel ne pourra aller au-delà des six ans de l'enfant, et ceci quelle qu'ait été la date de départ du congé ou du temps partiel.
- Dans le cas d'un enfant adopté de plus de six ans et de moins de seize ans, la durée du congé parental ou de la période de travail à temps partiel est d'une année au plus à compter de l'arrivée de l'enfant au foyer

1.2.2. Autorisation de travail à temps partiel pour convenances personnelles

- a) Autorisation accordée pour une durée inférieure ou égale à un an :

En règle générale, la durée pour laquelle le temps partiel a été accordé n'est révisable que si le poste tenu par l'agent n'a pas fait l'objet d'un complément par un agent temporaire.

En toute hypothèse, la durée initiale augmentée des prolongations éventuelles ne peut excéder douze mois.

- b) Autorisation accordée pour une durée supérieure à 12 mois :

Pour une durée supérieure à un an, l'autorisation est donnée à l'issue de la durée initiale au plus égale à un an et par voie de renouvellement établi par DH.H.GE. Elle a pour effet de transformer le régime de travail initial de l'agent concerné

en temps partiel sauf cas évoqué au § 1.6.2 "Temps partiel pour une durée supérieure à douze mois.

1.3. Dispositions particulières au temps partiel de droit ou pour convenances personnelles en matière d'horaires de travail.

A l'intérieur du temps partiel, les horaires de travail des agents bénéficiaires sont fixés par la hiérarchie en accord avec l'agent.

L'aménagement des horaires de travail des agents bénéficiaires d'un temps partiel dans le cadre du congé parental d'éducation devra s'efforcer de prendre le plus possible en compte les souhaits des intéressés dans les limites compatibles avec les nécessités de service.

Ils sont obligatoirement notifiés par écrit à l'agent bénéficiaire : copie de la notification devra être adressée au Service DH.H.AG - Orly.

Il pourra être fait appel, en cas de désaccord, auprès de la hiérarchie directement supérieure à celle qui a pris la décision.

Lors du renouvellement d'un temps partiel pour convenances personnelles, le service DH.H.GE notifie à l'agent que la répartition des horaires de travail est susceptible d'être modifiée en fonction des besoins du service sous réserve d'un préavis de sept jours.

1.4. Conditions de rémunération

1.4.1. Les agents bénéficiaires du travail à temps partiel "thérapeutique" (Articles L.324-1 et L.323-3 du Code de la Sécurité Sociale) bénéficient du maintien de leur rémunération (y compris la prime d'assiduité prorata-temporis). Pour les cas de temps partiel thérapeutique consécutifs à un accident du travail, à une maladie professionnelle ou à une grossesse pathologique, la prime d'assiduité est calculée sur la totalité de la rémunération (salaire maintenu par Aéroports de Paris augmenté des indemnités journalières Sécurité Sociale). Aéroports de Paris est subrogé dans les droits des agents et récupère, à ce titre, les indemnités journalières versées par la Sécurité Sociale.

1.4.2. Dans les autres cas, la rémunération des agents travaillant à temps partiel est égale, selon le type d'horaire choisi, à :

- 60% pour 50% du temps de travail,
- 80% pour 75% du temps de travail,

de tous les éléments de rémunération statutaires.

Les heures complémentaires sont, au choix de l'agent, rémunérées sur la base du taux horaire correspondant à l'échelon de l'agent ou compensées par un temps de repos équivalent.

Les majorations pour heures décalées s'appliquent dans les mêmes conditions que pour les agents travaillant à temps complet.

Aucune heure supplémentaire, au sens légal, ne pourra être effectuée par des agents travaillant à temps partiel.

1.5. Conditions de pourvoi du complément de postes tenus par des agents travaillant à temps partiel

Le complément des emplois à temps partiel pourra se faire à plusieurs niveaux.

1.5.1. Dans un premier temps, il est procédé à l'examen de la nécessité du complément au niveau de l'unité ou celui plus large du secteur d'activité.

Il appartient aux responsables hiérarchiques de se déterminer en tenant compte des critères suivants :

- a) le complément ne devra pas conduire, à charge de travail identique, à un surcoût économique,
- b) la nécessité et l'étendue du complément devront être guidées par la prise en compte des besoins réels de l'activité qui peuvent notamment induire des gains de productivité.

1.5.2. Dans un second temps, le complément de poste non pourvu donnera lieu à inventaire au niveau de l'Etablissement de manière à permettre à certains secteurs d'activité de bénéficier, si nécessaire, de compléments de poste provenant d'un autre Département ou d'une autre Direction.

Un bilan semestriel des emplois à temps partiel et des emplois complémentaires pourvus ou non pourvus sera établi par Direction ou Département ou Service à gros effectif.

Il sera présenté et discuté avec les Organisations Syndicales étant précisé que les cas des mi-temps "thérapeutiques" feront l'objet d'une identification particulière.

Dans tous les cas où le remplacement est décidé, le complément s'effectuera dans les conditions suivantes :

- a) Cas du temps partiel accordé pour une durée déterminée inférieure ou égale à douze mois sans renouvellement possible :

Le complément pourra se faire par un agent temporaire, sous contrat à durée déterminée qui devra prévoir une date de fin certaine sans prolongation possible.

- b) Cas du temps partiel accordé pour une durée supérieure à douze mois :

Le complément pourra s'effectuer par un agent permanent dont le contrat à durée indéterminée précisera l'amplitude du temps de travail ainsi que les horaires de travail.

Le pourvoi de ces emplois s'effectue dans les conditions habituelles par demande de pourvoi d'emploi adressée à DH.H.GE.

Des exemples illustrant les principes ci-dessus mentionnés et rappelant la contrainte de coût économique sont décrits en annexe 1.

1.6. Conditions de retour à temps plein

Outre ce qui est dit au paragraphe 1.2.2 b) "Autorisation accordée pour une durée supérieure à 12 mois", le retour à plein temps d'un agent ayant obtenu le bénéfice du travail à temps partiel pour convenances personnelles, a lieu dans les conditions suivantes :

1.6.1. Temps partiel pour une durée inférieure ou égale à douze mois :

- Si le poste n'a pas fait l'objet d'une demande de complément par un agent temporaire, l'agent bénéficiant du temps partiel est autorisé à reprendre à plein temps, sur le même poste, sauf exception dûment motivée.
- Si le poste a fait l'objet d'un complément par un agent temporaire, l'agent bénéficiant du temps partiel ne pourra reprendre à plein temps, sur son poste, qu'à l'issue de la durée pour laquelle le temps partiel lui a été initialement accordé.

1.6.2. Temps partiel pour une durée supérieure à douze mois :

a) à l'initiative de l'agent :

L'agent qui aura bénéficié du régime à temps partiel pour une durée supérieure à douze mois, et dont le complément du poste ne fait pas l'objet d'un pourvoi d'emploi pourra alors sur sa demande écrite et sur décision de sa hiérarchie être autorisé à reprendre à plein temps sur son poste.

Il pourra être fait appel - en cas de désaccord - auprès de la hiérarchie directement supérieure à celle qui a pris la décision.

L'agent qui aura bénéficié du régime à temps partiel pour une durée supérieure à douze mois et dont le complément du poste fait l'objet d'un pourvoi d'emploi, ne pourra reprendre à temps plein qu'en postulant sur un emploi vacant à plein temps.

b) à l'initiative de la hiérarchie :

Il pourra être demandé à l'agent, qui a bénéficié d'une autorisation de travail à temps partiel pour une durée supérieure à douze mois, de reprendre sur son poste à temps plein, sous réserve pour la hiérarchie de respecter un délai de prévenance de 3 mois avant l'issue de la durée pour laquelle le temps partiel lui a été accordé.

2. MODALITES APPLICABLES AU TEMPS PARTIEL INCITE

2.1. Conditions de pourvoi des emplois à temps partiel incité

Les postes à temps partiel incité sont ouverts, par affichage, aux agents volontaires dans le secteur de la DX et plus particulièrement à l'escala dans l'ordre prioritaire suivant :

1. Agents permanents à temps plein,
2. Agents permanents à temps partiel,
3. Agents sous contrat à durée déterminée en place,
4. A défaut à des candidatures extérieures.

Les emplois à temps partiel incité sont réservés aux seuls postes opérationnels de l'exploitation. Ils sont créés à l'initiative de la hiérarchie et adaptés aux besoins de fonctionnement de l'activité concernée.

Les postes à temps partiel incité ne peuvent faire l'objet d'aucun complément dans la mesure où ils sont pourvus exclusivement pour couvrir des pointes de trafic sur des vacances d'amplitude de courte durée.

2.2. Durée du dispositif de travail à temps partiel incité

Les agents accédant volontairement à ce dispositif peuvent travailler soit à ½ temps soit à ¾ temps et doivent s'engager à rester dans ce dispositif pendant une durée de 4 ans, ou pour la durée inférieure restant à courir en cas de départ définitif de l'établissement (ex. retraite ou préretraite).

A l'issue de la période de 4 ans, le retour à temps plein est de droit si les agents le demandent.

2.3. Conditions d'accès au temps partiel incité

L'accès au temps partiel incité est possible sur un emploi affiché comme tel ou par transformation de l'emploi occupé, sur demande de l'agent et avec l'accord de la hiérarchie.

2.4. Conditions de sortie du dispositif

Les demandes de retour à temps plein à l'issue de la période de 4 ans sont prises en compte conformément aux dispositions du paragraphe 2.7. ci-après.

- Une sortie anticipée de ce dispositif peut être justifiée par les situations particulières suivantes :
 - a) mariage de l'agent,
 - b) difficultés liées à la perte d'emploi du conjoint,
 - c) décès du conjoint,
 - d) divorce ou séparation judiciaire, lorsque l'intéressé conserve la garde d'au moins un enfant,
 - e) naissance, ou arrivée au foyer en vue de son adoption d'un enfant,
 - f) invalidité de l'agent ou de son conjoint, au sens des 1° et 3° de l'article L. 341-4 du Code de la Sécurité Sociale,
 - g) acquisition ou agrandissement en surface habitable de la résidence principale,
 - h) situation de surendettement de l'agent définie à l'article L. 331-2 du Code de la Consommation.
- Les agents à temps partiel pourront postuler, avant la fin de la période d'engagement, sur des postes ouverts à temps plein ou à temps partiel d'une durée différente au sein de leur secteur d'activité. Dans le cas où leur candidature serait retenue, ils seront autorisés à sortir du dispositif sans autre obligation.

2.5. Dispositions spécifiques au temps partiel incité en matière de durée du travail.

Les agents à temps partiel incité travaillent selon un rythme modulé dans les conditions précisées au paragraphe 3.1.2. ci après.

Les modalités particulières qui leur sont applicables sont les suivantes :

2.5.1. Durée journalière minimale spécifique aux agents à temps partiel incité

La durée journalière minimale de travail des agents à temps partiel incité est fixée à 4 heures.

2.5.2. Organisation des vacances

Le temps partiel incité est incompatible avec une organisation du travail à temps partiel groupé.

2.6. Conditions de rémunération.

2.6.1. La rémunération des agents à temps partiel incité est égale, selon le type horaire choisi, à :

- 65 % pour 50 % du temps de travail,
- 85 % pour 75 % du temps de travail,

de tous les éléments de rémunération statutaires.

Pour assurer une rémunération régulière, celle-ci est lissée et versée indépendamment de la durée mensuelle de travail effectivement réalisée, sur la base de la durée moyenne prévue au contrat c'est à dire 17H30 pour un ½ temps et 26H15 pour un ¾ temps.

2.6.2. Les majorations pour heures décalées s'appliquent dans les conditions fixées au règlement 12.1 G et sont payées le mois M + 1.

2.6.3. Les agents à temps partiel ne sont pas légalement susceptibles de réaliser des heures supplémentaires. Ils ne peuvent non plus réaliser, au cours d'une même semaine, un temps de travail égal ou supérieur à 35 heures

2.6.4. Les cotisations salariales et patronales aux organismes de retraite sont calculées sur la base d'une rémunération à temps plein. Les cotisations salariales sont prises en charge par ADP pour la part de rémunération correspondant au temps plein et non perçue par les agents.

2.7. Conditions du retour au temps plein

Le dispositif de temps partiel incité s'applique pour une durée de 4 ans avec droit à retour à temps plein à l'issue de cette période pour les agents qui le demandent. Dans ce cas, le passage à temps plein de l'agent s'effectuera sur son poste par la transformation de celui-ci en poste à temps plein.

L'engagement des agents à rester dans le dispositif du temps partiel incité pendant une période de 4 ans ne fait pas obstacle à leur faculté de postuler, avant l'échéance de cette période, sur un emploi à temps plein ouvert au sein de leur secteur d'activité. Dans le cas où leur candidature serait retenue, ils seront autorisés à sortir du dispositif sans autre obligation.

3. MODALITES D'APPLICATION COMMUNES AU TEMPS PARTIEL DE DROIT OU POUR CONVENANCES PERSONNELLES ET AU TEMPS PARTIEL INCITE

3.1. Aménagement du temps de travail des agents à temps partiel

3.1.1. Durée annuelle de travail

La durée annuelle de travail - hors bonifications - des agents à temps partiel est fixée à :

Agents des catégories I et II	Agents des catégories III et IV
<ul style="list-style-type: none"> ▪ 788 heures pour un agent à ½ temps en horaire administratif, atelier et semi continu, et 754 heures pour un agent à ½ en horaire continu, ▪ 1182 heures pour un agent à ¾ temps en horaire administratif, atelier et semi continu, et 1131 heures pour un agent à ¾ temps en horaire continu. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 101,5 jours pour un agent à ½ temps ; ▪ 152,25 jours pour un agent à ¾ temps.

3.1.2. Modulation du temps de travail :

Les agents à temps partiel travaillent selon un rythme modulé dans les conditions organisées par l'accord ARTT du 31 janvier 2000.

Les bornes de modulation applicables aux agents à temps partiel sont :

Agent à ½ temps :	Agent à ¾ temps
<ul style="list-style-type: none"> • borne minimale : 12 heures hebdomadaires, • borne maximale : 23 heures hebdomadaires. 	<ul style="list-style-type: none"> • borne minimale : 21 heures hebdomadaires, • borne maximale : 31H30 hebdomadaires.

La durée hebdomadaire de travail des agents à temps partiel ne peut en aucun cas atteindre la durée légale de travail fixée à 35 heures hebdomadaires.

3.1.3. Dispositions particulières en matière de durée du travail

L'accord du 31 janvier 2000 prévoit une durée minimale de vacation fixée à :

- 6H30 pour les agents à temps partiel de droit ou pour convenances personnelles ; cette durée peut être inférieure à la demande des agents sans descendre en dessous d'un seuil de 4 heures applicables à tous les agents à temps partiel ;
- 4H00 pour les agents à temps partiel incité.

Les agents à temps partiel ne peuvent effectuer d'heures supplémentaires au sens légal. La durée maximale absolue hebdomadaire ne peut en aucun cas être égale ou supérieure à 35 heures.

Les agents à temps partiel ne peuvent en principe pas travailler au-delà des bornes suivantes :

- 23 heures pour les agents à ½ temps,
- 31H30 pour les agents à ¾ temps.

La réalisation exceptionnelle d'heures complémentaires (heures effectuées au-delà des horaires programmés aux TDS) par les agents à temps partiel ne saurait égaler 35 heures par semaine. Ces heures complémentaires doivent obligatoirement être compensées par des périodes non travaillées au cours de la période de modulation (repos compensateur de remplacement). Ces heures ne peuvent donner lieu à rémunération. Aucun reliquat ne sera admis en fin de période de modulation.

3.2. Effets du travail à temps partiel sur la situation administrative de l'agent.

3.2.1. Ancienneté

Pour tous les avantages statutaires liés à l'ancienneté à Aéroports de Paris (qualification, avancement, échelon...), la période d'exercice du travail à temps partiel est appréciée de la même manière que pour les agents à plein temps.

Le calcul des indemnités de licenciement et de départ à la retraite est effectué selon les dispositions insérées aux Articles 17 et 32 du Manuel de Gestion.

3.2.2. Décompte des congés payés et des droits à repos réduction du temps de travail.

a) Congés payés :

Le décompte des congés payés des agents travaillant à temps partiel est effectué selon les modalités définies à l'Article 15 du Manuel de Gestion.

b) Droits à repos au titre de la réduction du temps de travail :

Tous les agents à temps partiel bénéficient des droits à repos réduction du temps de travail (JRTP et ½ JVF) fixés dans l'Accord ARTT d'ADP au prorata de leur temps de travail.

Les agents à temps partiel acquièrent et exercent leurs droits à repos réduction du temps de travail dans les conditions fixées par la note "Règles de proratisation des droits à repos à réduction du temps de travail", classée à l'article 12 du Manuel de Gestion

Pour mémoire : les droits sont fixés, par période de modulation, à :

Agents des catégories I et II	Agents des catégories III et IV
<p data-bbox="545 260 846 289">Au titre des droits à JR TT :</p> <ul data-bbox="545 323 919 390" style="list-style-type: none"> <li data-bbox="545 323 883 352">• 35 heures pour un ½ temps, <li data-bbox="545 357 919 390">• 52 heures 30 pour un ¾ temps. <p data-bbox="545 424 846 453">Au titre des droit à ½ JVF :</p> <ul data-bbox="545 487 919 579" style="list-style-type: none"> <li data-bbox="545 487 867 516">• 7 heures pour un ½ temps, <li data-bbox="545 520 919 579">• 10 heures 30 heures pour un ¾ temps. 	<p data-bbox="1011 260 1312 289">Au titre des droits à JR TT</p> <ul data-bbox="1011 323 1352 390" style="list-style-type: none"> <li data-bbox="1011 323 1352 352">• 8,5 jours pour un ½ temps, <li data-bbox="1011 357 1352 390">• 13 jours pour un ¾ temps. <p data-bbox="1011 424 1328 453">Au titre des Congés cadres :</p> <ul data-bbox="1011 487 1352 554" style="list-style-type: none"> <li data-bbox="1011 487 1352 516">• 2,5 jours pour un ½ temps, <li data-bbox="1011 520 1352 554">• 3,5 jours pour un ¾ temps.

La présente note annule et remplace la note de service DG/2001/513 du 5 janvier 2001.

Emmanuel DURET
Directeur Général

Il est demandé aux Chefs de service de porter cette note à l'attention du personnel.

DIFFUSION "MANUEL DE GESTION" ASSUREE PAR DH.Z.RS.

ANNEXE 1 à la note DG/

RAPPEL DES CONDITIONS DE COMPLEMENT DES EMPLOIS

Lorsque dans un service ou secteur d'activité où plusieurs emplois sont tenus à temps partiel et que la compensation est indispensable, celle-ci doit se faire à coût économique égal.

COUT ECONOMIQUE

1 emploi à plein temps = 1

1 emploi à 3/4 temps = 0,8

1 emploi à 1/2 temps = 0,6

1 emploi à 70% temps = 0,7

1 emploi à 80% temps = 0,8

Dans un même service, les compléments de plusieurs emplois tenus à temps partiel peuvent être regroupés selon les besoins et faire l'objet d'un remplacement dans les conditions ci-dessous définies :

A titre d'exemple :

le passage de deux emplois à mi-temps (1,2) permet de libérer un emploi à 3/4 temps (0,8),

le passage de 3 emplois à 3/4 temps (2,4) permet de libérer un emploi à mi-temps (0,6),

le passage de 4 emplois à 3/4 temps (3,2) permet de libérer un emploi à 3/4 temps (0,8),

etc...

Ce qui, à coût économique constant, peut permettre de créer des emplois.