



# LE CONGÉ ANNUEL DANS LA FONCTION PUBLIQUE COMMUNALE

(Mode d'emploi)

(Applicable à compter du 1<sup>er</sup> août 2012 à tous les agents)

## SOMMAIRE

<b>I – Le principe du congé annuel</b>	<b>p. 2</b>
<b>A – Les agents concernés et les autorités compétentes</b>	<b>p. 2</b>
<b>B – La rémunération du congé</b>	<b>p. 2</b>
<b>II - Les règles d'obtention du congé annuel</b>	<b>p. 3</b>
<b>A – La procédure et la durée du congé</b>	<b>p. 3</b>
<b>B – Le report et la récupération de congés</b>	<b>p. 5</b>
<b>III – Les cas particuliers prévus par les textes</b>	<b>p. 6</b>
<b>A – Les indemnités compensatrices des agents non titulaires</b>	<b>p. 6</b>
<b>B – L'intégration des agents communaux</b>	<b>p. 8</b>
<b>Les références</b>	

**Version du 24 juin 2014**

### Avertissements

Sont concernés par cette note :

- Les 48 communes ;
- Les groupements de communes : syndicats intercommunaux, syndicats mixtes, et communautés de communes ;
- Les établissements publics à caractère administratif relevant des communes : le centre de gestion et de formation – CGF ;
- Pour faciliter la lecture, ces différentes catégories d'employeurs seront appelés dans ce mode d'emploi « les communes » ou « le maire » ;
- Le présent mode d'emploi comporte l'essentiel des informations. Pour tous cas particuliers, veuillez prendre contact avec le CGF.

## I – Le principe du congé annuel

<b>LA DÉFINITION</b>	<p>Le congé annuel est un temps d'absence (article 54 1° de l'ordonnance n° 2005-10 du 4 janvier 2005) :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Demandé par l'agent au cours d'une année ;</li> <li>- Autorisé par le maire ;</li> <li>- Qui ouvre droit à rémunération normale.</li> </ul>
----------------------	---

### A – Les agents concernés et les autorités compétentes

<b>LES AGENTS CONCERNÉS</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- L'agent titulaire ; (article 1<sup>er</sup> de l'arrêté n° 1096 DIPAC du 5 juillet 2012)</li> <li>- L'agent stagiaire ; (article 1<sup>er</sup> de l'arrêté n° 1096 DIPAC du 5 juillet 2012)</li> <li>- L'agent non titulaire. (article 1<sup>er</sup> de l'arrêté n° 1096 DIPAC du 5 juillet 2012)</li> </ul>
<b>LES AUTORITÉS COMPETENTES</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Le Maire (article 3 alinéa 2 de l'arrêté n° 1096 DIPAC du 5 juillet 2012) ;</li> <li>- Le Chef de service (article 3 alinéa 3 de l'arrêté n° 1096 DIPAC du 5 juillet 2012).</li> </ul>

### B – La rémunération du congé

<b>LA RÉMUNÉRATION</b>	<p>Les congés accordés sont considérés comme du service accompli. Ils sont donc payés comme si l'agent avait travaillé (article 2 alinéa 3 et article 6 alinéa 1<sup>er</sup> de l'arrêté n° 1096 DIPAC du 5 juillet 2012)</p> <p>Les congés non accordés, mais quand même pris à tort par l'agent, n'ouvrent pas droit à rémunération. Ils font l'objet d'une retenue salariale pour « service non fait » (article 3 alinéa 3 de l'arrêté n° 1096 DIPAC du 5 juillet 2012).</p> <p><u>Exemple :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Un agent prend 10 jours ouvrés (jours réels complets travaillés par l'agent) de congés sans autorisation du Maire ;</li> <li>- Il perçoit habituellement un salaire de 200 000 F CFP pour un service accompli à temps plein ;</li> <li>- Dans la période de son absence, il y a par exemple deux jours non ouvrés, c'est-à-dire un samedi et un dimanche, ainsi qu'un jour férié ;</li> <li>- La retenue salariale doit porter sur la totalité de la durée de son absence soit <math>10 + 2 + 1 = 13</math> Jours ;</li> <li>- En application de la règle du trentième de retenue salariale, le calcul se fait en deux étapes :             <ul style="list-style-type: none"> <li>o Etape 1 : <math>200\ 000 \div 30 \text{ jours} = 6666,66 \text{ F CFP}</math> ;</li> <li>o Etape 2 : <math>13 \times 6666,66 \text{ F CFP} = 86\ 667 \text{ F CFP}</math>.</li> </ul> </li> <li>- La retenue salariale est de 86 667 F CFP.</li> </ul>
------------------------	---

## II – Les règles d’obtention du congé annuel

### A – La procédure et la durée du congé

<p style="text-align: center;"><b>LA PROCÉDURE</b></p>	<p>Les agents doivent déposer leurs demandes de congé au plus tard 2 jours avant la date du congé demandé (voir en annexe I une proposition de modèle de formulaire de demande de congé annuel) (article 3 alinéa 1<sup>er</sup> de l’arrêté n° 1096 DIPAC du 5 juillet 2012).</p> <p>Le calendrier des congés est fixé par le maire, après consultation des agents, dans la limite de (article 3 alinéa 2 de l’arrêté n° 1096 DIPAC du 5 juillet 2012) :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- L’intérêt du service ;</li> <li>- Des contraintes familiales justifiées par certains agents.</li> </ul>
<p style="text-align: center;"><b>LA DURÉE</b></p>	<p>La durée totale du congé annuel est égale à 5 fois le nombre de jours ouvrés travaillés par semaine (jours ouvrés = jours réels complets travaillés par l’agent). (article 2 alinéa 1<sup>er</sup> de l’arrêté n° 1096 DIPAC du 5 juillet 2012)</p> <p>Ainsi, tout agent qui travaille en moyenne 5 jours par semaine a droit à 25 jours par an (<math>5 \times 5</math>), soit 2,08 jours ouvrés de congés par mois. La limite est dans ce cas de 25 jours pour une année de service accompli à temps complet du 1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre.</p> <p>Un congé ne peut être inférieur à une demi-journée. (article 4 alinéa 1<sup>er</sup> de l’arrêté n° 1096 DIPAC du 5 juillet 2012)</p> <p>Chaque agent doit, au moins une fois par an, poser un congé égal à dix jours calendaire consécutif correspondant aux jours du calendrier, du lundi au dimanche, y compris les jours fériés. (article 1<sup>er</sup> de l’arrêté n° 252 DIPAC du 26 février 2013)</p> <p>Un jour férié inclus dans une période de congé n’est pas pris en compte sur la durée du congé sauf si dans cette période l’agent concerné doit normalement travailler (article 2 de l’arrêté n° 252 DIPAC du 26 février 2013)</p> <p>Les autorisations spéciales d’absence et les congés pour certains événements familiaux n’entrent pas dans le calcul des congés annuels (alinéa 1<sup>er</sup> de l’article 1<sup>er</sup> de l’arrêté n° 1097 DIPAC du 5 juillet 2012).</p> <p><u>Exemple I :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <u>Une semaine</u> de congé accordé = 5 jours ouvrés continus de congés du lundi au vendredi ;</li> <li>- <u>2 semaines qui se suivent</u> de congés accordés = 10 jours ouvrés continus de congés payés (lundi 3 septembre 2012 avec retour prévu pour le lundi 17 septembre 2012).</li> </ul>

**LA DURÉE**Exemple II :

- Agent recruté le 21 mai 2013 à temps complet ;
- Année de référence : 1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre 2013 ;
- Droit à congés :  $(25 \text{ jours ouvrés} \times 7 \div 12) + (9 \div 30 \times 25 \div 12) = 15,5 \text{ jours ouvrés de congés annuels.}$

- 7 mois plein (juin à décembre 2013) =  $25 \times 7 \div 12 = 14,5 \text{ jours ouvrés de congés annuels ;}$
- Le mois de mai (9 jours ouvrés de service accompli du 21 au 31 mai 2013) =  $2,08 (25 \div 12) \times 9 \div 30 = 0,624 \text{ arrondi à 1 jour ouvré, soit 1 journée de congé annuel.}$

*Nota bene* : les jours de congés ne pouvant pas être inférieurs à une demi-journée c'est-à-dire à 0,5 jours, le calcul en arrondi se fait donc au nombre immédiatement supérieur de 0,5 à 0,5 (exemple : 14,2 doit être arrondi à 14,5, 14,60 à 15 mais 14,02 à 14 et 14,56 à 14,5).

Le calcul de la durée du congé annuel se fait en fonction du temps de service accompli, en tenant compte des cas particuliers :

- L'agent n'est pas en activité pendant la totalité de l'année (du 1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre) ;
- L'agent exerce un emploi à temps partiel ;
- L'agent exerce un emploi à temps non complet.

Exemple :

<b>Temps de travail</b>	<b>Nombre de jours travaillés par semaine</b>	<b>Congés annuels</b>
Temps complet (100%)	5 jours par semaine	25 jours (5 x 5 jours de travail / semaine).
Temps partiel (80%)	4 jours par semaine	20 jours (5 x 4 jours de travail / semaine).
Temps non complet (50 %)	2,5 jours par semaine	12,5 jours (5 x 2,5 jours de travail / semaine).

## B – Le report et la récupération de congés

<p><b>LE REPORT DE CONGÉS</b></p>	<p>Si le total des congés n'est pas épuisé à la fin d'une année de service accompli (du 1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre), il est possible pour tout agent de bénéficier du report de ses congés restants sur l'année suivante. La limite du report est de 15 jours calendaires (<a href="#">Article 1<sup>er</sup> de l'arrêté n° 252 DIPAC du 26 février 2013 portant modification de l'article 4 alinéa 2 de l'arrêté n° 1096 DIPAC du 5 juillet 2012</a>).</p> <p>Les congés reportés pourront être utilisés jusqu'au 31 décembre de l'année suivante.</p> <p>Les congés non pris et les congés reportés ne donnent pas droit à une indemnité compensatrice (<a href="#">article 4 alinéa 3 de l'arrêté n° 1096 DIPAC du 5 juillet 2012</a>).</p> <p><i>Nota bene</i> : À titre exceptionnel, en cas de réquisition d'agents placés en congés annuels, le Maire peut déroger aux conditions d'épuisement des congés fixées par le présent article selon des modalités qu'il définit par arrêté (<a href="#">Arrêté n° HC 78 DIPAC/BJC du 20 janvier 2014 portant modification de l'arrêté n° 1096 DIPAC</a>).</p> <p><u>Exemple</u> :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Un agent n'a pas pris ses 20 jours de congés restant avant le 31 décembre de l'année 2012 ;</li> <li>- Le nombre de jours de congés reportés sera donc de 15 jours;</li> <li>- L'agent perd donc 5 jours de congés. Ils ne donneront pas droit à une indemnité compensatrice ;</li> <li>- Les 15 jours de congés reportés pourront être utilisés avant le 31 décembre 2013. Ils ne donnent pas droit à une indemnité compensatrice s'ils ne sont pas utilisés dans l'année;</li> <li>- L'agent aura droit à 25 jours de congés annuels complétés des 15 jours de congés reportés sur l'année 2013, c'est-à-dire 40 jours de congés ;</li> <li>- L'agent pourra utiliser ses 40 jours de congés annuels avant le 31 décembre 2013.</li> </ul>
<p><b>LA RÉCUPÉRATION DE CONGÉS</b></p>	<p>En cas de changement de commune (exemple : mutation) les droits à congés acquis dans la commune d'origine sont récupérés. (<a href="#">article 5 de l'arrêté n° 1096 DIPAC du 5 juillet 2012</a>)</p> <p><u>Exemple</u> :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Un agent de la commune de Tuhoata décide de se mettre en détachement pour aller travailler dans la commune de Panihoatu en mars 2014 ;</li> <li>- Avant de se mettre en détachement, il lui restait 15 jours de congés annuels dans la commune de Tuhoata ;</li> <li>- Il pourra récupérer ses 15 jours de congés dans la commune de Panihoatu. Il devra les utiliser avant le 31 décembre 2014.</li> </ul>

### III – Les cas particuliers prévus par les textes

#### A – Les indemnités compensatrices des agents non titulaires

<p style="text-align: center;"><b>CONDITIONS</b></p>	<p>L'agent qui n'a pas pu prendre tout ou partie de ses congés annuels, a droit à une indemnité compensatrice dans les conditions suivantes (article 12 alinéa 2, 3 et 4 du décret n° 2011-1552) :</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Les jours de congés non pris n'ont pas pu être pris du fait de l'administration ;</li> <li>2. L'indemnité compensatrice n'est versée que dans les deux cas de fin de relation de travail suivants : <ul style="list-style-type: none"> <li>• À la fin d'un contrat à durée déterminée ;</li> <li>• En cas de licenciement d'un agent non titulaire (exemple : pour insuffisance professionnelle, pour inaptitude physique...), à l'exception du licenciement intervenant à titre de sanction disciplinaire.</li> </ul> </li> </ol> <p><i>Nota bene : Les agents non titulaires ayant vocation à intégrer sont réputés titulaires d'un <u>contrat à durée indéterminée de droit public</u>. S'ils n'ont pas pris tout ou partie de leurs congés annuels, ils n'ont pas le droit à une indemnité compensatrice, sauf en cas de licenciement qui n'a pas le caractère d'une sanction.</i></p>
<p style="text-align: center;"><b>CALCULS</b></p>	<p>Pour le calcul de l'indemnisation des congés payés, on utilise :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Soit la règle du maintien du salaire = règle du trentième : <math>1/30^{\text{ème}}</math> (alinéa 5 de l'article 12 du décret n° 2011-1552) ;</li> <li>- Soit la règle du dixième : <math>1/10^{\text{ème}}</math> (alinéa 3 et 4 de l'article 12 du décret n° 2011-1552).</li> </ul> <p>Des deux méthodes de calcul, on retient la plus favorable à l'agent en application du <u>seuil minimum de l'indemnité compensatrice</u>.</p> <p>Seuil (règle du maintien du salaire) = montant de la rémunération que l'agent non titulaire aurait perçu s'il avait été placé en congés annuels (alinéa 5 de l'article 12 du décret n° 2011-1552).</p> <p>Selon les hypothèses, voici les méthodes de calcul :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <u>1<sup>ère</sup> hypothèse</u> : S'il n'a pris aucun congé annuel, l'indemnité compensatrice est égale au <math>1/10^{\text{ème}}</math> de la rémunération totale brute (traitement indiciaire + heures supplémentaire s'il y en a + indemnités s'il y en a) perçue lors de l'année (période de référence) en cours (= rémunération totale brute perçue lors de l'année en cours <math>\times 0.1</math>) ;</li> </ul>

<p style="text-align: center;"><b>CALCULS</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- <u>2<sup>ème</sup> hypothèse</u> : S'il a pris une partie de ses congés annuels, l'indemnité compensatrice est proportionnelle au nombre de jours de congés annuels restant et non pris ((= 1/10<sup>ème</sup> de la rémunération totale brute perçue par l'agent lors de l'année en cours) × (le nombre de congés annuels non pris ÷ le nombre de congés annuels dus)).</li> </ul> <p>Afin de vérifier si le seuil minimum de l'indemnité compensatrice n'a pas été dépassé, il faut comparer le montant obtenu selon la règle du dixième avec le montant de la rémunération que l'agent aurait perçu s'il avait été placé en congés annuels selon la règle du trentième.</p> <p>La méthode du dixième est en principe plus avantageuse pour l'agent sauf en cas d'augmentation importante de la rémunération lors du dernier mois précédant la fin de la relation de travail (fin du contrat à durée déterminée ou licenciement de l'agent non titulaire n'intervenant pas à titre de sanction disciplinaire).</p>
<p style="text-align: center;"><b>COTISATIONS</b></p>	<p>L'indemnité compensatrice est soumise aux mêmes retenues que la rémunération de l'agent (CST, retraite, assurance maladie, etc).</p> <p><i>Nota bene : L'indemnité se cumule avec les autres indemnités de rupture, s'il en remplit les droits (exemple : indemnité de licenciement pour insuffisance professionnelle).</i></p>
<p style="text-align: center;"><b>EXEMPLE</b></p>	<p>Un agent non titulaire appartenant au cadre d'emplois « maîtrise » (référence salariale = 1<sup>er</sup> échelon de la grille indiciaire) a été employé pour une durée déterminée de 1 an, à temps complet dans la spécialité administrative, en 2013 : du 1<sup>er</sup> janvier 2013 au 31 décembre 2013 (voir également l'annexe III).</p> <p>Au titre de cette année 2013, ses congés annuels représentent 25 jours (soit <math>5 \times 5 = 25</math>). L'agent, du fait de l'administration c'est-à-dire pour des raisons de nécessités de services, n'a pu prendre que 14 jours de congés annuels, il lui <u>reste donc 11 jours de congés</u>.</p> <p>L'indemnité compensatrice est calculée de la manière suivante :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Rémunération brute perçue (pas d'indemnité) au cours de la période de référence (1<sup>er</sup> janvier 2013 au 31 décembre 2013) : 3 210 240 F CFP</li> <li>- Application du 1/10<sup>ème</sup> de la rémunération perçue, ramenée à la proportion des congés restant non pris : <math>(3\ 210\ 240 \times 1/10^{\text{ème}}) \times 11/25 = 141\ 250</math> F CFP.</li> </ul> <p>On compare ensuite ce montant à la rémunération que l'agent aurait perçue pendant la période de congés annuels dus et non pris (car l'indemnité compensatrice ne peut être inférieure à cette rémunération), soit <math>(3\ 210\ 240 \times 1/10^{\text{ème}}) \times 11/30^{\text{ème}} = 117\ 709</math> FCFP.</p> <p>Ainsi, en vertu de l'alinéa 5 de l'article 12 du décret n° 2011-1552, l'indemnité compensatrice versée sur le dernier bulletin de paie de l'agent s'élèvera donc à : 141 250 F CFP (on prend le montant le plus favorable).</p>

## B – L'intégration des agents communaux

<p style="text-align: center;"><b>LE REPORT DES JOURS OUVRÉS DE CONGÉS ACCUMULÉS AVANT LE 1<sup>ER</sup> AOUT 2012</b></p>	<p>Deux situations particulières de report (article 7 alinéa 1<sup>er</sup> de l'arrêté n° 1096 DIPAC du 5 juillet 2012) :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Le report de congés annuels accumulés avant le 1<sup>er</sup> août 2012 est possible sur l'année 2012 restante dans la limite de 30 jours (voir exemple I) ;</li> <li>- Le report de congés annuels restant de la période du 1<sup>er</sup> août 2012 au 31 décembre 2012 complétés par les congés annuels accumulés avant le 1<sup>er</sup> août 2012. Ce report est possible sur l'année 2013 dans la limite de 30 jours. Les congés annuels reportés devront être utilisés avant le 31 décembre de l'année 2013 (voir exemple II).</li> </ul> <p><i>Nota bene</i> : les congés non pris et les congés reportés ne donnent pas droit à une indemnité compensatrice (article 4 alinéa 3 de l'arrêté n° 1096 DIPAC du 5 juillet 2012).</p> <p><u>Exemple I</u> :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Un agent a accumulé 40 jours ouvrés de congés avant le 1<sup>er</sup> août 2012 ;</li> <li>- Il bénéficie d'un report de ses jours ouvrés de congés sur le reste de l'année 2012 ;</li> <li>- Le maire reporte dans la limite de 30 jours ;</li> <li>- L'agent devra les utiliser avant le 31 décembre 2012. Il <u>perd 10 jours (sur les 40)</u> qui n'ouvrent droit à aucune indemnité compensatrice, sauf ouverture d'un compte d'épargne de fin de carrière auprès du centre de gestion et de formation.</li> </ul> <p><u>Exemple II</u> :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Un agent a droit du 1<sup>er</sup> août 2012 au 31 décembre 2012 à 30 jours de congés accumulés avant le 1<sup>er</sup> août 2012. Ils sont complétés de 10,5 jours de congés acquis du 1<sup>er</sup> août 2012 jusqu'au 31 décembre 2012 (10,5 = 5 mois × 2,08) ;</li> <li>- Il bénéficie d'un report de ses jours ouvrés de congés sur l'année 2013 ;</li> <li>- Le maire reporte dans la limite de 30 jours ;</li> <li>- L'agent devra les utiliser avant le 31 décembre 2013. Il <u>perd 10,5 jours ouvrés</u> qui n'ouvrent droit à aucune indemnité compensatrice, sauf ouverture d'un compte d'épargne de fin de carrière auprès du centre de gestion et de formation.</li> </ul>
--	---



<p><b>L'OUVERTURE D'UN COMPTE D'EPARGNE DE FIN DE CARRIERE</b></p>	<p>Les agents ont la possibilité de demander par écrit (voir en annexe II un modèle de demande) au président du centre de gestion et de formation (CGF) l'ouverture d'un compte épargne de fin de carrière.</p> <p>Il permet de sauvegarder les jours de congés annuels restants et accumulés avant le 1<sup>er</sup> août 2012. Cette sauvegarde est limitée à 170 jours.</p> <p>Les agents doivent transmettre au CGF un état de leurs jours ouverts de congés validé par le maire (<a href="#">article 7 alinéa 2 de l'arrêté n° 1096 DIPAC du 5 juillet 2012</a>).</p> <p>Afin d'éviter tout risque de perte des congés annuels accumulés et non utilisés au 1<sup>er</sup> août 2012, il est recommandé à tout agent communal de formuler une demande d'ouverture de compte d'épargne de fin de carrière auprès du CGF avant le 31 juillet 2013.</p> <p>Les jours ouverts sauvegardés sur ce compte doivent être utilisés en totalité en une seule fois ou en plusieurs fois (<a href="#">article 7 alinéa 3 de l'arrêté n° 1096 DIPAC du 5 juillet 2012</a>):</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Soit au cours des trois années qui précèdent le départ à la retraite ou la limite d'âge fixée à 60 ans par l'arrêté du haut-commissaire n° HC 788 DIPAC du 22 mai 2012 ;</li> <li>- Soit pour accompagner un parent dans le cadre d'une évacuation sanitaire.</li> </ul> <p><u>Nota bene :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <i>L'agent qui change d'employeur communal garde automatiquement le bénéfice de son compte épargne de fin de carrière. Le CGF tient une comptabilité des droits individuels ;</i></li> <li>- <i>Les jours de congés sauvegardés sur le compte et non utilisés à la date du départ à la retraite sont perdus et ne donnent pas droit à une compensation financière.</i></li> </ul> <p><u>Exemple :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Un agent a accumulé 180 jours ouverts de congés au 1<sup>er</sup> août 2012 ;</li> <li>- Il demande par écrit au CGF l'ouverture d'un compte d'épargne de fin de carrière;</li> <li>- Le CGF accepte cette demande dans la limite de 170 jours ;</li> <li>- Il devra les utiliser en totalité en une seule fois ou en plusieurs fois soit avant son départ à la retraite, soit pour accompagner un parent dans le cadre d'une évacuation sanitaire ;</li> <li>- L'agent perd 10 jours qui n'ouvrent pas droit à une indemnité compensatrice.</li> </ul>
--	---

<p style="text-align: center;"><b>LE REPORT DES JOURS OUVRABLES DE CONGÉS ACCUMULÉS AVANT LE 1<sup>ER</sup> AOÛT 2012</b></p>	<p>Lorsque les congés annuels ont été acquis en jours ouvrables (tous les jours de la semaine, à l'exception des dimanches et des jours fériés ou chômés, sont pris en compte) et accumulés avant le 1<sup>er</sup> août 2012, leur report sur l'année 2013 est possible dans les conditions suivantes (article 7 alinéa 4 de l'arrêté n° 1096 DIPAC) :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <math>(x \times 25)/30 = y</math></li> <li>- x = nombre de jours de congés accumulés au 1<sup>er</sup> août 2012 ;</li> <li>- y = nombre de jours pouvant être soit reporté sur l'année 2013, soit sauvegardé sur le compte épargne de fin de carrière.</li> </ul> <p>Après avoir effectué ce calcul, l'agent peut :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Reporter ses congés annuels accumulés avant le 1<sup>er</sup> août 2012, sur la période du 1<sup>er</sup> août 2012 au 31 décembre 2012 dans la limite de 30 jours (voir exemple I) ;</li> <li>- Reporter ses congés annuels accumulés avant le 1<sup>er</sup> août 2012, complétés de ceux qui n'ont pas été utilisés avant le 31 décembre 2012, sur l'année 2013. La limite du report est de 30 jours. Ils devront être utilisés avant le 31 décembre 2013 (voir exemple II) ;</li> <li>- Sauvegarder ses jours de congés accumulés avant le 1<sup>er</sup> août 2012 sur le compte épargne de fin de carrière dans la limite de 170 jours dans les mêmes conditions que celles visées ci-dessus (voir exemple III).</li> </ul> <p><u>Exemple I :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Un agent a accumulé <u>20 jours ouvrables</u> de congés avant le 1<sup>er</sup> août 2012 ;</li> <li>- Après le calcul suivant <math>(20 \times 25) \div 30</math>, il a <u>17 jours</u> de congés qui peuvent être reportés (15,6 étant arrondi au nombre immédiatement supérieur de 0,5 à 0,5) ;</li> <li>- Il demande par écrit le report de ses 17 jours de congés ;</li> <li>- Le maire accepte la demande dans la limite de 30 jours ;</li> <li>- Il bénéficie donc d'un report de congé de 17 jours. Il devra les utiliser avant le 31 décembre 2012.</li> </ul> <p><u>Exemple II :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Un agent a droit du 1<sup>er</sup> août 2012 au 31 décembre 2012 à <u>30 jours ouvrables</u> de congés accumulés avant le 1<sup>er</sup> août 2012. Ils sont complétés de 10,5 jours de congés acquis sur les 5 mois restant jusqu'au 31 décembre 2012 (<math>10,5 = 5 \text{ mois} \times 2,08</math>) ;</li> <li>- Il dispose donc de 40,5 jours de congés qui doivent être utilisés avant le 31 décembre 2012 ;</li> <li>- Au 31 décembre 2012, il lui reste 20 jours de congés ;</li> <li>- Il demande par écrit le report de ses 20 jours de congés ;</li> <li>- Le maire accepte cette demande dans la limite de 30 jours ;</li> <li>- L'agent devra les utiliser avant le 31 décembre 2013.</li> </ul>
---	---

<p style="text-align: center;"><b>LE REPORT DES JOURS OUVRABLES DE CONGÉS ACCUMULÉS AVANT LE 1<sup>ER</sup> AOUT 2012</b></p>	<p><u>Exemple III :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Un agent a accumulé <u>180 jours ouvrables</u> de congés au 1<sup>er</sup> août 2012 ;</li> <li>- Après le calcul suivant <math>(180 \times 25) \div 30</math>, il dispose de <u>150 jours</u> de congés qui peuvent être sauvegardés sur un compte d'épargne de fin de carrière ;</li> <li>- Il demande par écrit au CGF l'ouverture d'un compte d'épargne de fin de carrière;</li> <li>- Le CGF accepte cette demande dans la limite de 170 jours ;</li> <li>- Il peut donc sauvegarder ses 150 jours. Il devra les utiliser en totalité en une seule fois ou en plusieurs fois soit avant ses 60 ans, soit pour accompagner un parent dans le cadre d'une évacuation sanitaire ;</li> <li>- Les jours de congés qui ne seraient pas consommés à la date d'anniversaire de sa soixantième année seront perdus. Ils ne donneront pas droit à une compensation financière.</li> </ul>
---	--

### Les références

<p style="text-align: center;"><b>LES TEXTES</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>L'article 54 1°</b> de l'ordonnance n° 2005-10 du 4 janvier 2005 <i>portant statut général des fonctionnaires des communes et des groupements de communes de la Polynésie française ainsi que de leurs établissements publics administratifs ;</i></li> <li>- <b>L'article 12</b> du décret n° 2011-1552 du 15 novembre 2011 <i>portant dispositions applicables aux agents non titulaires des communes et des groupements de communes de la Polynésie française ainsi que de leurs établissements publics administratifs ;</i></li> <li>- <b>L'article 1<sup>er</sup></b> de l'arrêté n° HC 788 DIPAC du 22 mai 2012 <i>portant modification de l'arrêté n° 1192 DIPAC du 25 août 2011 fixant la limite d'âge pour le maintien en fonction des fonctionnaires et des agents non titulaires relevant des communes, des groupements de communes ainsi que de leurs établissements publics administratifs ;</i></li> <li>- L'arrêté n° 1096 DIPAC du 5 juillet 2012 <i>relatif aux congés annuels des agents des communes, groupements de communes ainsi que de leurs établissements publics administratifs ;</i></li> <li>- L'arrêté n° 252 DIPAC du 26 février 2013 <i>portant modification de l'arrêté n° 1096 DIPAC du 5 juillet 2012 relatif aux congés annuels des agents des communes, groupements de communes ainsi que de leurs établissements publics administratifs.</i></li> </ul>
--	--

**ANNEXE I**

**PROPOSITION DE MODÈLE DE FORMULAIRE DE DEMANDE DE CONGÉ ANNUEL**

Commune de .....

Le .....

Nom : .....

Prénom : .....

**Objet : Demande de jours de congés annuels**

Je sollicite l'octroi de ..... Jour(s) de congés que je prendrai à partir

du : .....

au : ..... inclus.

Je réintégrerai en conséquence mon poste le ..... à l'ouverture des bureaux.

Signature de l'agent

---

Avis du responsable hiérarchique

Avis favorable

Avis défavorable

Signature :

Avis du directeur des ressources humaines

Avis favorable

Avis défavorable

Signature :

- copie à l'agent ;

- original SG.

**ANNEXE II**

Rappel : l'ouverture d'un compte épargne de fin de carrière permet de sauvegarder les jours de congés annuels restants et accumulés avant le 1<sup>er</sup> août 2012. Cette sauvegarde est limitée à 170 jours. Les agents doivent transmettre au centre de gestion et de formation un état de leurs jours de congés validé par le maire.

**PROPOSITION DE MODÈLE DE DEMANDE D'OUVERTURE D'UN COMPTE  
ÉPARGNE DE FIN DE CARRIÈRE**

Commune de .....

Le .....

Nom : .....

Prénom : .....

À

Monsieur le Président du centre de gestion et de formation

**Objet** : Demande d'ouverture d'un compte épargne de fin de carrière

**P.J.** : Certificat administratif de la commune justifiant des jours de congés disponibles

Je sollicite l'ouverture d'un compte épargne de fin de carrière, auprès du centre de gestion et de formation, afin de sauvegarder mes ..... jour(s) de congés annuels restants et accumulés avant le 1<sup>er</sup> août 2012.

Signature de l'agent

- copie à l'agent ;

- original SG.

Centre de gestion et de formation – Avenue G.Clémenceau - Immeuble Ia ora na, 3ème étage, Mamao  
BP 40 267 – 98713 Papeete – tél. +689 54.78.10 – télécopie : +689 82.71.89 – statut.fpc@cgf.pf

## ANNEXE III

## Modèle de certificat administratif

Je soussigné, ....., Président du ..... ou Maire de ....., certifie que

***M. Mme ou Mlle [Nom/Prénom]***

a été employé(e), à temps complet, au sein du service ..... du 1<sup>er</sup> janvier 2013 au 31 décembre 2013 inclus.

Au cours de cette période, ses congés annuels représentent :

- Droit à congés..... 25 jours
- Congés réellement pris..... 14 jours
- SOLDE DU..... 11 jours

et l'indemnité compensatrice versée sur le bulletin de paie du mois de décembre 2013 est calculée de la manière suivante :

- Rémunération perçue au cours de la période de référence : 3 210 240 F CFP
- Application du 1/10<sup>ème</sup> de la rémunération perçue, ramenée à la proportion des congés restant dus, soit :  $(3\ 210\ 240 \times 1/10^{\text{ème}}) \times 11/25 = 141\ 250$  F CFP.
- Rémunération que l'agent aurait perçue pendant la période de congés annuels dus et non pris, soit  $(3\ 210\ 240 \times 1/10^{\text{ème}}) \times 11/30^{\text{ème}} : 117\ 709$  F CFP.

En vertu de l'alinéa 5 de l'article 12 du décret n° 2011-1552 du 15 novembre 2011, l'indemnité compensatrice versée sur le bulletin de paie du mois de décembre 2013 s'élève donc à : 141 250 F CFP.

En foi de quoi je délivre le présent certificat pour servir et valoir ce que de droit.

Fait à ....., le .....  
Le Président *ou* Maire,

.....