MINISTÈRE
CHARGÉ
DES TRANSPORTS
Liberté
Égalité
Fraternité

direction
générale
de l'Aviation
civile

Secrétariat général

Paris, le

Sous-direction des personnels
Bureau de la réglementation du personnel, du dialogue social et de la prévention des risques professionnels

Note **à**

OBJET : MISE EN ŒUVRE DE LA MESURE 26 DU PROTOCOLE D'ACCORD SUR L'EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES DU 23 OCTOBRE 2019 : EXPERIMENTATION DU RECOURS A UN CYCLE DE TRAVAIL A PLEIN TEMPS ORGANISE SUR UNE SEMAINE RACCOURCIE DE 4 JOURS APRES UN CONGE LIE A UNE NOUVELLE PARENTALITE

PJ :
Annexe 1 : calendrier de l'expérimentation
Annexe 2 : textes réglementaires applicables.
Annexe 3 : modalités de calcul des congés annuels et des aménagements et réductions du temps de travail dans le cadre de l'expérimentation
Annexe 4 : formulaire type de demande et décision d'octroi

Références :
- Décret n° 2000-815 du 25 aout 2000 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la fonction publique de l'Etat et dans la magistrature
- Arrêté du 12 septembre 2001 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail des services travaillant en horaires de bureau à la direction générale de l'aviation civile et au bureau d'enquêtes et d'analyses pour la sécurité de l'aviation civile

Le protocole d'accord sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes prévoit, dans le cadre d'une expérimentation, d'ouvrir la possibilité à certains agents de reprendre leur activité à temps plein après un congé maternité, parental, de paternité et d'accueil ou une adoption sur la base d'un cycle de travail de 35 h hebdomadaires réparties sur une semaine raccourcie de 4 jours. Cette mesure vise à accompagner la reprise du travail à plein temps par des personnes volontaires lorsque leur situation familiale évolue. Elle permet de tester la possibilité de trouver une organisation alternative au recours au temps partiel après l'arrivée d'un enfant dans le foyer. A la DGAC, les femmes représentent 64% des agents à temps partiel.

L'enjeu est important car il permet d'agir sur les différences de rémunérations liées au temps partiel, mais aussi d'accompagner la volonté de partage de la parentalité exprimée par les femmes et les hommes.

Il s'agit ainsi en particulier de proposer aux nouveaux parents un moyen pour conserver un temps plein après l'accueil d'un enfant en bénéficiant de cette solution alternative.

Cette expérimentation couvre la période du 1er juillet 2021 au 31 décembre 2022.

La présente note définit les modalités de mise en œuvre de ce dispositif.

1. Le cadre de l'expérimentation

En application du décret n° 2000-815 du 25 août 2000 relatif à l'aménagement et la réduction du temps de travail dans la fonction publique d'État et la magistrature, la durée de travail effectif est fixée à 35 heures par semaine et à 1 607 heures par an.

Le décompte du temps de travail est réalisé sur la base d'une durée annuelle de travail effectif, heures supplémentaires non comprises, pour l'ensemble des agents publics. Cette obligation légale constitue la base du droit applicable en matière de temps de travail.

Au sein de la DGAC, l'article 2 de l'arrêté du 12 septembre 2001 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail des services travaillant en horaires de bureau à la direction générale de l'aviation civile et au bureau d'enquêtes et d'analyses pour la sécurité de l'aviation civile, définit cinq cycles hebdomadaires (cycles n° 1 à n° 5). Dans ce cadre, l'activité de chaque agent est répartie soit sur cinq jours par semaine, soit sur quatre jours et demi par semaine, soit est structurée par quinzaine, par alternance d'une semaine de quatre jours de travail et d'une semaine de cinq jours de travail.

A titre expérimental et pour une période d'un an maximum par agent concerné, le cycle hebdomadaire peut être organisé sur quatre jours selon les modalités suivantes :

Modalité expérimentale : la durée hebdomadaire de travail effectif est fixée à 35 heures. La durée quotidienne de travail effectif est de 8 heures 45 minutes en moyenne.

Pour cette modalité, conformément au décret n° 84-972 du 26 octobre 1984, la durée des congés est de cinq fois les obligations hebdomadaires de service soit cinq semaines de congés payés (5 x 4 jours sachant qu'un agent posant 4 jours bénéficie donc d'une semaine de congé).

Modalité expérimentale (sur 4 jours)	
Durée moyenne hebdomadaire du travail	35 h
Durée moyenne journalière du travail	8h45
Nombre de jour de congés annuels	20
RTT	0

Les modalités de calcul des congés sont précisées en annexe 3.

Si l'agent exerce ses fonctions en horaires variables, il conserve la possibilité de disposer d'un nombre d'heures reportables lui permettant de récupérer des journées ou demi-journées, dans le respect des garanties minimales fixées par l'article 3 du décret n° 2000-815 et selon les modalités définies par les textes instituant l'horaire variable dans son service.

Rappel des garanties minimales :

La mise en œuvre de cette modalité expérimentale doit respecter les garanties minimales définies à l'article 3-I du décret n° 2000-815 du 25 août 2000 cité en référence (cf. annexe 2).

En cas de « jours d'absence collectif » donnant lieu à la fermeture d'un service, il est recommandé de permuter le jour d'absence hebdomadaire de façon à ce qu'il corresponde au jour d'absence imposé afin de ne pas pénaliser l'agent bénéficiaire de la modalité expérimentale. Cette permutation fait l'objet d'un dialogue entre l'agent et son supérieur hiérarchique.

Les agents bénéficiaires de ce cycle peuvent demander à exercer une partie de leurs activités en télétravail dans les conditions définies par la réglementation en vigueur.

Par ailleurs, la mise en œuvre de l'expérimentation ne fait pas obstacle au maintien des aménagements horaires consentis pour l'allaitement.

2. Les agents et services concernés

Cette expérimentation est mise en œuvre dans les services de la DGAC et du BEA travaillant exclusivement en horaires de bureau. Les agents des services opérationnels travaillant en horaires de bureau sur la totalité de leur cycle annuel sont éligibles à l'expérimentation.

L'ENAC est également invitée à déployer cette mesure par décision du directeur général avec information du comité technique.

Les agents fonctionnaires, les ouvriers et les contractuels en contrat à durée indéterminé ou en contrat à durée déterminée, sous réserve que celle-ci soit compatible avec l'échéance de leur contrat, sont éligibles à ce dispositif.

L'expérimentation est ouverte aux agents suivants, selon les modalités prévues au 3 :

- aux femmes en retour de congé de maternité ;
- aux femmes et hommes en retour de congé pour paternité et accueil de l'enfant ;
- aux femmes et hommes en retour de congé pour adoption ;
- aux femmes et hommes en retour de congé parental.

L'âge des enfants n'est pas un critère pris en compte pour l'éligibilité à l'expérimentation.

3. Les modalités pratiques de mise en œuvre

3-1-Date d'effet

Ce cycle de travail est ouvert aux agents qui en font la demande à compter du 1er juillet 2021. Toutefois, les agents pour lesquels le terme du congé maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant, parental, ou d'adoption, est intervenu entre le 1er janvier 2021 et le 30 juin 2021 peuvent aussi en bénéficier pour une durée de 1 an à compter du 1er juillet 2021.
La date d'effet du début de la modalité « semaine de 4 jours » est celle de la fin du congé ayant ouvert le droit. Si ces congés sont suivis de la prise de congé annuels la date d'effet est celle de la fin de ces congés, à concurrence du 31 décembre 2022. Pour les demandes effectuées après reprise du travail, la date est fixée conjointement par les agents et leur hiérarchie et au plus tard dans les deux mois suivant le retour. Ce délai de deux mois ne s'applique pas aux agents pour lesquels le terme du congé est intervenu entre le 1er janvier 2021 et le 30 juin 2021.
En pratique, l'expérimentation prendra fin au plus tard le 31 décembre 2022. Aussi, il ne sera pas possible de mobiliser cette modalité au-delà de cette date.

3-2- La demande

L'agent ou l'agente qui souhaite bénéficier de la mesure fait sa demande dans les conditions suivantes :

- auprès de son bureau RH de proximité lors de la déclaration de prise de congé maternité, adoption, parental ou paternité et accueil de l'enfant sous couvert de sa hiérarchie ;

- lors de l'entrevue avec l'encadrement, avant le départ en congé maternité ;

- par courrier à la hiérarchie, un mois avant la date prévue de reprise du travail ;

- dans les deux mois qui suivent sa reprise de travail (ce délai devant être examiné avec bienveillance au regard de contraintes spécifiques exprimées par les agents).

Vous trouverez ci-joint (annexe 4) un formulaire type de demande que vous pouvez diffuser lors du lancement de votre campagne de communication auprès des agents relevant de votre périmètre.

La demande fait l'objet d'une instruction par le service RH local et d'une décision prise par le chef de service dans un délai de 15 jours.

SG/SDP/GCRH est informée des demandes et suites données dans ce cadre expérimental selon des modalités détaillées à l'article 5. En cas de refus lié aux nécessités de service, un argumentaire précis devra être communiqué à l'agent, puis transmis à la référente nationale à l'égalité de la DGAC.
Les agents et les encadrants peuvent également mettre fin à l'expérimentation de manière motivée sous réserve d'~~avec~~ un délai de préavis d'un mois entre la demande et la date de fin souhaitée. Cette suspension pourrait notamment être demandée~~,~~ en cas de difficultés rencontrées dans le déroulement de l'expérimentation.

A titre exceptionnel, les agents souhaitant souscrire à cette modalité sont autorisés à changer de cycle en cours d'année.

4. Communication auprès des agents

Il vous appartient d'assurer la plus large information possible sur ce dispositif auprès des agents relevant de votre périmètre. A cette fin, une campagne de communication sera diffusée sur Bravo Victor.

Les services RH de proximité veilleront à informer les agents actuellement en congé de maternité, de paternité, parental, d'accueil ou d'adoption de leur possibilité de bénéficier de ce dispositif.

Par ailleurs, les représentants du personnel élus au sein des instances de dialogue social seront informés du lancement et du suivi de cette mesure, sans que cette information soit un préalable pour le démarrage de l'expérimentation au sein des services dans la mesure où elle résulte d'un protocole d'accord signé avec l'ensemble des organisations syndicales représentatives des personnels du pôle ministériel.

5. Evaluation de l'expérimentation

Afin d'assurer un suivi quantitatif de cette mesure expérimentale, vous voudrez bien faire remonter des éléments de synthèse du tableau joint à la référente à l'égalité en décembre 2021, juin et décembre 2022, à l'adresse suivante :

sg-gcrh-proxi-spec-bf-bf@aviation-civile.gouv.fr

Les demandes ayant fait l'objet d'un refus devront également être remontées accompagnés des arguments justifiant cette décision de vos services dans un délai de 15 jours.

Sur le plan qualitatif, une évaluation sera conduite auprès des agents ayant souscrit cette modalité, des services RH, des chefs de service, et éventuellement du collectif de travail.

La secrétaire générale de la direction
générale de l'aviation civile

Marie-Claire DISSLER

Annexe 1 : Calendrier de mise en œuvre

Juillet 2021	Lancement de l'expérimentation
1er semestre 2022	Bilan intermédiaire en CT-R DGAC
Décembre 2022	Fin de l'expérimentation
Janvier 2023	Bilan et évaluation

Annexe 2 : Textes applicables en matière de temps de travail

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.

Arrêté du 12 septembre 2001 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail des services travaillant en horaires de bureau à la direction générale de l'aviation civile et au bureau d'enquêtes et d'analyses pour la sécurité de l'aviation civile

Rappel des garanties minimales :

Temps de travail maximum Durée
quotidienne = 10 heures
Amplitude maximale de la journée = 12 h
Durée continue du travail = 6 heures
Durée hebdomadaire = 48 heures
Moyenne sur 12 semaines consécutives = 44 heures

Temps de repos minimum
Pause méridienne = 45 minutes
Repos quotidien = 11 heures
Repos hebdomadaire = 35 heures Pause pour 6 heures
consécutives de travail = 20 minutes

Annexe 3 : Modalités de calcul des congés annuels (CA) et des aménagements et réductions du temps de travail (ARTT) dans le cadre de l'expérimentation

Principe : Le calcul des CA et des ARTT sur l'année lors du changement de modalité en cours d'année s'opère **au prorata du temps passé dans chaque modalité.**

Exemple n°1 : Un agent travaillant à temps plein en cycle 4 choisit de suivre l'expérimentation sur une durée d'un an, entre le 1er juillet 2021 et le 30 juin 2022. A l'issue de l'expérimentation, il reprend le travail selon les modalités du cycle 4, à compter du 1er juillet 2022.

Sur l'année 2021 :

L'agent conserve son cycle de travail d'origine jusqu'au début de l'expérimentation ainsi que les jours de congés et de RTT prévus par cette modalité.
A compter du 01/07/2021, il bascule sur le cycle de travail prévu par l'expérimentation. Sur l'année 2021, il détient donc les droits suivants en matière de CA et de RTT :

	Droits cycle 4 (jusqu'au 30 juin 2021)	Droits cycle expérimental (à compter du 1er juillet 2021)	Total droits 2021
CA	11,5 jours (22.5*6/12= 11,25 arrondis à 11,5)	10 jours (20*6/12)	21,5 jours
RTT non fixes	4 jours (7,5*6/12 = 3.75 arrondis à 4)	0	4 jours

Sur l'année 2022 :

L'agent travaille selon les modalités prévues par le cycle expérimental de 4 jours jusqu'au 30/06/2022. A partir du 01/07/2022, il rebascule sur le cycle 4. Il détient donc les droits suivants en matière de CA et de RTT en 2022 :

	Droits cycle expérimental (jusqu'au 30 juin 2022)	Droits cycle 4 (à compter du 1er juillet 2022)	Total droits 2022
CA	10 jours (20*6/12)	11,5 jours (22.5*6/12 = 11,25 arrondis à 11,5)	21,5 jours
RTT non fixes	0	4 jours (8,5*6/12 = 4,25 arrondis à 4,5)	4,5 jours

Prise en compte de la journée de solidarité 2022 : pour les agents suivant l'expérimentation puis reprenant par la suite le travail sur les cycles 3, 4, 5 ou « spécifique », il ne peut être décompté de jours de RTT pour la mise en œuvre de la journée de solidarité en 2022 en raison de l'absence de droits en matière de RTT dans le cycle expérimental. La journée de solidarité 2022 est donc effectuée par ces agents via la réalisation de 7 h de travail supplémentaires durant l'expérimentation, dans le respect des garanties minimales, selon les modalités prévues pour les cycles 1 et 2 par l'arrêté du 21 décembre 2005. En contrepartie, aucun jour de RTT n'est par la suite décompté en 2022 en cas de reprise du travail de l'agent sur un cycle de travail 3, 4, 5 ou spécifique. C'est la raison pour laquelle le nombre de RTT de référence servant de base au calcul des droits à RTT fixes en cycle 4 passe de 7,5 jours en 2021 à 8,5 jours en 2022.

Exemple n°2 : Un agent travaillant à temps plein en cycle 5 choisit de suivre l'expérimentation sur une durée d'un an, entre le 1er juillet 2021 et le 30 juin 2022. A l'issue de l'expérimentation, il reprend le travail selon les modalités du cycle 5, à compter du 1er juillet 2022.

Sur l'année 2021 :

L'agent conserve son cycle de travail d'origine jusqu'au début de l'expérimentation ainsi que les jours de congés et de RTT prévus par cette modalité.

A compter du 01/07/2021, il bascule sur le cycle de travail prévu par l'expérimentation. Sur l'année 2021, il détient donc les droits suivants en matière de CA et de RTT :

	Droits cycle 5 (jusqu'au 30 juin 2021)	Droits cycle expérimental (à compter du 1er juillet 2021)	Total droits 2021
CA	12,5 jours (25*6/12= 12,5)	10 jours (20*6/12)	22,5 jours
RTT non fixes	7 jours (14*6/12 = 7)	0	7 jours

Sur l'année 2022 :

L'agent travaille selon les modalités prévues par le cycle expérimental de 4 jours jusqu'au 30/06/2022. A partir du 01/07/2022, il rebascule sur le cycle 5. Il détient donc les droits suivants en matière de CA et de RTT en 2022 :

	Droits cycle expérimental (jusqu'au 30 juin 2022)	Droits cycle 5 (à compter du 1er juillet 2022)	Total droits 2022
CA	10 jours (20*6/12)	12,5 jours (25*6/12 = 12,5)	22,5 jours
RTT non fixes	0	7 jours (15*6/12 = 7,5)	7,5 jours

Prise en compte de la journée de solidarité 2022 : pour les agents suivant l'expérimentation puis reprenant par la suite le travail sur les cycles 3, 4, 5 ou « spécifique », il ne peut être décompté de jours de RTT pour la mise en œuvre de la journée de solidarité en 2022 en raison de l'absence de droits en matière de RTT dans le cycle expérimental. La journée de solidarité 2022 est donc effectuée par ces agents via la réalisation de 7 h de travail supplémentaires durant l'expérimentation, dans le respect des garanties minimales, selon les modalités prévues pour les cycles 1 et 2 par l'arrêté du 21 décembre 2005. En contrepartie, aucun jour de RTT n'est par la suite décompté en 2022 en cas de reprise du travail de l'agent sur un cycle de travail 3, 4, 5 ou spécifique C'est la raison pour laquelle le nombre de RTT de référence servant de base au calcul des droits à RTT fixes en cycle 5 passe de 14 jours en 2021 à 15 jours en 2022

Exemple n°3 : Un agent travaillant à temps plein en cycle 4 choisit de suivre l'expérimentation sur une durée d'un an, entre le 1er septembre 2021 et le 31 août 2022. A l'issue de l'expérimentation, il reprend le travail selon les modalités du cycle 4, à compter du 1er septembre 2022.

Sur l'année 2021 :

L'agent conserve son cycle de travail d'origine jusqu'au début de l'expérimentation ainsi que les jours de congés et de RTT prévus par cette modalité.

A compter du 01/09/2021, il bascule sur le cycle de travail prévu par l'expérimentation. Sur l'année 2021, il détient donc les droits suivants en matière de CA et de RTT :

	Droits cycle 4 (jusqu'au 31 août 2021)	Droits cycle expérimental (à compter du 1er septembre 2021)	Total droits 2021
CA	15 jours (22.5*8/12= 15)	7 jours (20*4/12=6,67 arrondis à 7)	22 jours
RTT non fixes	5 jours (7,5*8/12 = 5)	0	5 jours

Sur l'année 2022 :

L'agent travaille selon les modalités prévues par le cycle expérimental de 4 jours jusqu'au 31/08/2022. A partir du 01/09/2022, il rebascule sur le cycle 4. Il détient donc les droits suivants en matière de CA et de RTT en 2022 :

	Droits cycle expérimental (jusqu'au 31 août 2022)	Droits cycle 4 (à compter du 1er septembre 2022)	Total droits 2022
CA	13,5 jours (20*8/12= 13,3 arrondis à 13,5)	7,5 jours (22.5*4/12 = 7,5)	21 jours
RTT non fixes	0	4 jours (8,5*6/12 = 4,25 arrondis à 4,5)	4,5 jours

Prise en compte de la journée de solidarité 2022 : pour les agents suivant l'expérimentation puis reprenant par la suite le travail sur les cycles 3, 4, 5 ou « spécifique », il ne peut être décompté de jours de RTT pour la mise en œuvre de la journée de solidarité en 2022 en raison de l'absence de droits en matière de RTT dans le cycle expérimental. La journée de solidarité 2022 est donc effectuée par ces agents via la réalisation de 7 h de travail supplémentaires durant l'expérimentation, dans le respect des garanties minimales, selon les modalités prévues pour les cycles 1 et 2 par l'arrêté du 21 décembre 2005. En contrepartie, aucun jour de RTT n'est par la suite décompté en 2022 en cas de reprise du travail de l'agent sur un cycle de travail 3, 4, 5 ou spécifique. C'est la raison pour laquelle le nombre de RTT de référence servant de base au calcul des droits à RTT fixes en cycle 4 passe de 7,5 jours en 2021 à 8,5 jours en 2022

Exemple n°4 : Un agent travaillant à temps plein en cycle 5 choisit de suivre l'expérimentation sur une durée d'un an, entre le 1er septembre 2021 et le 31 août 2022. A l'issue de l'expérimentation il reprend le travail selon les modalités du cycle 5, à compter du 1er septembre 2022.

Sur l'année 2021 :

L'agent conserve son cycle de travail d'origine jusqu'au début de l'expérimentation ainsi que les jours de congés et de RTT prévus par cette modalité.

A compter du 01/09/2021, il bascule sur le cycle de travail prévu par l'expérimentation. Sur l'année 2021, il détient donc les droits suivants en matière de CA et de RTT :

	Droits cycle 5 (jusqu'au 31 août 2021)	Droits cycle expérimental (à compter du 1er septembre 2021)	Total droits 2021
CA	17 jours (25*8/12= 16,66 arrondis à 17)	7 jours (20*4/12=6,67 arrondis à 7)	24 jours
RTT non fixes	9,5 jours (14*8/12 = 9,3 arrondis à 9,5)	0	9,5 jours

Sur l'année 2022 :

L'agent travaille selon les modalités prévues par le cycle expérimental de 4 jours jusqu'au 31/08/2022. A partir du 01/09/2022, il rebascule sur le cycle 5. Il détient donc les droits suivants en matière de CA et de RTT en 2022 :

	Droits cycle expérimental (jusqu'au 31 août 2022)	Droits cycle 5 (à compter du 1er septembre 2022)	Total droits 2022
CA	13,5 jours (20*8/12= 13,3 arrondis à 13,5)	8,5 jours (25*4/12 = 8,3 arrondis à 8,5)	22 jours
RTT non fixes	0	5 jours (15*4/12 = 5)	5 jours

Prise en compte de la journée de solidarité 2022 : pour les agents suivant l'expérimentation puis reprenant par la suite le travail sur les cycles 3, 4, 5 ou « spécifique », il ne peut être décompté de jours de RTT pour la mise en œuvre de la journée de solidarité en 2022 en raison de l'absence de droits en matière de RTT dans le cycle expérimental. La journée de solidarité 2022 est donc effectuée par ces agents via la réalisation de 7 h de travail supplémentaires durant l'expérimentation, dans le respect des garanties minimales, selon les modalités prévues pour les cycles 1 et 2 par l'arrêté du 21 décembre 2005. En contrepartie, aucun jour de RTT n'est par la suite décompté en 2022 en cas de reprise du travail de l'agent sur un cycle de travail 3, 4, 5 ou spécifique C'est la raison pour laquelle le nombre de RTT de référence servant de base au calcul des droits à RTT fixes en cycle 5 passe de 14 jours en 2021 à 15 jours en 2022

MINISTÈRE
CHARGÉ
DES TRANSPORTS
Liberté
Égalité
Fraternité

dgac direction générale de l'Aviation civile

Annexe 4 : formulaire type de demande et décision d'octroi

PROTOCOLE MINISTERIEL EGALITE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

EXPERIMENTATION 2021-2022

FORMULAIRE DE DEMANDE D'EXERCICE avec MODALITE DE TRAVAIL

semaine de 4 jours

Civilité :

NOM :

Prénom :

Catégorie :

Corps :

Grade :

Service :

Fonctions :

Organisation du travail souhaitée :

Organisation hebdomadaire*

à hauteur de 4 jour(s) par semaine

Indiquer les jours de travail souhaités :

* « en cas de nécessité de service, et sous réserve d'un accord préalable entre l'agent et son supérieur hiérarchique, le jour de référence non travaillé choisi par l'agent peut faire l'objet d'un changement à titre exceptionnel »

INFORMATION IMPORTANTE :
Cette modalité de travail est expérimentée et vous est proposée pour une durée maximum de 1 an à partir de la date d'acceptation. Cette expérimentation s'achève le 31 décembre 2022.
Cette modalité de travail ouvre droit à 20 jours de congés annuels.
Vous pouvez mettre fin à l'exercice de cette modalité de travail par une demande 1 mois avant la date d'effet souhaitée.
Dans le cadre de cette expérimentation vous pourrez être sollicités pour répondre à des questions professionnelles permettant le suivi et l'évaluation.

MINISTÈRE
CHARGÉ
DES TRANSPORTS
Liberté
Égalité
Fraternité

direction
générale
de l'Aviation
civile

Éléments relatifs à la situation personnelle de retour de congé ouvrant droit à l'expérimentation (choisir)

congé maternité
congé paternité et accueil
de l'enfant congé
d'adoption
congé parental

date de fin du congé et de reprise du travail

Fait à le
Signature

AVIS HIÉRARCHIQUES
(à transmettre à votre bureau des ressources

humaines) Le supérieur hiérarchique (N+1)

NOM :

Prénom :

Direction :

Date de début d'effet de la modalité 4jours

Avis FAVORABLE DEFAVORABLE (à motiver)

Date : Signature :

Cette réponse doit être remise à la personne ayant fait la demande, 15 jours au plus après la date de ladite demande mentionnée ci-dessus.
En cas d'avis défavorable une explication argumentée devra être transmise sous 15 jours et envoyée en copie à l'adresse suivante : sg-gcrh-proxi-spec-bf-bf@aviation-civile.gouv.fr