



1/18/MA

Service «Gestion des carrières - Protection sociale»

Pôle "Valorisation de l'information juridique"

☎ 05 59 84 59 44 – 📠 05 59 90 03 94

[statut@cdg-64.fr](mailto:statut@cdg-64.fr)

Textes de base :

- Loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée relative à la fonction publique territoriale – articles 60 à 60 quinquies
- Décret n° 2004-777 du 29 juillet 2004 modifié relatif au régime de travail à temps partiel

Le temps partiel consiste en une décharge partielle des obligations de services accordée pour des durées limitées renouvelables.

Les personnels territoriaux peuvent exercer leurs fonctions à temps partiel soit de droit, soit sur autorisation en fonction des nécessités de service, sous réserve de remplir certaines conditions.

Sont concernés les fonctionnaires titulaires et stagiaires, ainsi que les agents non titulaires quel que soit le motif du recrutement en qualité de non titulaire.

## I BENEFCIAIRES

### I-1 – Le temps partiel sur autorisation

Le temps partiel sur autorisation peut être accordé, sur demande de l'agent et sous réserve des nécessités du service :

1- aux fonctionnaires titulaires et stagiaires à temps complet, en activité ou en détachement

*Exception : le temps partiel sur autorisation ne peut pas être accordé aux fonctionnaires stagiaires dont le statut prévoit un stage dans un établissement de formation ou dont le stage comporte un enseignement professionnel.*

*Les fonctionnaires à temps non complet ne peuvent bénéficier du temps partiel sur autorisation y compris lorsqu'ils sont employés sur plusieurs collectivités pour un temps de travail total égal au temps complet.*

2- aux agents non titulaires

- en activité employés depuis plus d'un an de façon continue à temps complet
- sans condition d'ancienneté de service, aux travailleurs handicapés recrutés en qualité d'agents non titulaires sur la base de l'article 38 de la loi du 26 janvier 1984 (art. 7-1 du décret n°96-1087 du 10 décembre 1996).

### I-2 – Le temps partiel de droit

Il est accordé pour des motifs limitativement énumérés par la réglementation aux fonctionnaires et aux agents non titulaires à temps complet et à temps non complet.

#### I-2.1 – Pour les fonctionnaires

- à l'occasion de chaque naissance, jusqu'aux trois ans de l'enfant, ou de chaque adoption, jusqu'à l'expiration d'un délai de trois ans suivant l'arrivée au foyer de l'enfant,
- pour donner des soins au conjoint, à un enfant à charge ou à un ascendant, atteint d'un handicap nécessitant la présence d'une tierce personne, ou victime d'une maladie ou d'un accident grave,
- pour créer ou reprendre une entreprise,
- aux personnes reconnues handicapées (au sens de l'article L. 5212-13 du code du travail), après avis du service de médecine professionnelle.

## I-2.2 - Pour les agents non titulaires

- employés depuis plus d'un an à temps complet ou en équivalent temps plein, à l'occasion de chaque naissance jusqu'au troisième anniversaire de l'enfant ou de chaque adoption jusqu'à la fin d'un délai de trois ans à compter de l'arrivée au foyer de l'enfant adopté,
- pour donner des soins au conjoint, à un enfant à charge ou à un ascendant atteint d'un handicap nécessitant la présence d'une tierce personne, ou victime d'un accident ou d'une maladie grave,
- pour créer ou reprendre une entreprise,
- aux personnes reconnues handicapées (au sens de l'article L. 5212-13 du code du travail), après avis du service de médecine professionnelle.

### *Décompte de la durée de service*

- Décret n°88-145 du 15 février 1988 (art. 28, 29-1, 30, 31 et 32-1)
- décret n°2004-777 du 29 juillet 2004 (art. 17)

### *Sont assimilés à du travail effectif les périodes de :*

- congé annuel,
- congé pour formation syndicale,
- congé pour formation professionnelle,
- congé de représentation,
- congé de maladie, congé de grave maladie, congé pour accident du travail ou maladie professionnelle, congé de maternité, de paternité et d'adoption.
- congé pour formation de cadres et d'animateurs pour la jeunesse,
- congé de solidarité familiale (accompagnement d'une personne en fin de vie),
- congé pour siéger en qualité de représentant d'une association ou d'une mutuelle,
- congé parental et le congé de présence parentale.

*L'ancienneté est décomptée à partir de la date d'effet de l'engagement initial même si, depuis lors, l'engagement a été renouvelé.*

*Seuls sont pris en compte les services accomplis pour le compte de la collectivité qui emploie l'agent sollicitant un temps partiel, de l'un de ses établissements publics administratifs ou de l'un des établissements publics à caractère administratif auxquels elle participe.*

*Toute journée ayant donné lieu à une rétribution est comptée pour une unité, quelle que soit la durée journalière de service.*

*Pour les agents recrutés dans le cadre de la reprise par un service public administratif, par transfert d'activité, d'une entité économique employant des salariés de droit privé, les services effectués sous statut de droit privé auprès de l'employeur précédent sont assimilés à des services accomplis auprès de la personne publique concernée.*

## II LES INSTITUTIONS INTERVENANT DANS LA GESTION DU TEMPS PARTIEL

La gestion du temps partiel dans les collectivités locales suppose l'intervention de plusieurs acteurs.

### II – 1 - L'organe délibérant

L'article 60 de la loi du 26 janvier 1984 modifiée donne compétence à l'organe délibérant de chaque collectivité ou établissement pour déterminer les modalités d'exercice des fonctions à temps partiel. Son intervention est cependant limitée aux quelques aspects qui ne sont pas traités par la réglementation (emplois concernés, modalités de répartition des heures de travail,...). La délibération peut ainsi notamment, dans les limites des dispositions législatives et réglementaires, opérer un choix parmi les durées de service à temps partiel susceptibles d'être retenues. Elle peut par exemple prévoir que les agents bénéficiaires d'un temps partiel sur autorisation devront assurer un service correspondant au moins à 80% d'un temps plein ; elle peut aussi décider d'exclure certaines fonctions du bénéfice du temps partiel sur autorisation.

### II – 2 - Le Comité Technique Paritaire

Organe consultatif chargé d'émettre un avis notamment sur les questions d'organisation des services, il doit être consulté sur le projet d'organisation des conditions générales d'exercice du temps partiel dans la collectivité qui sera soumis à l'organe délibérant.

### II – 3 - L'autorité territoriale

Elle prend par arrêté motivé, les décisions individuelles relatives aux autorisations de travail à temps partiel.

## **II – 4 - Les Commissions Administratives Paritaires**

Le fonctionnaire peut saisir la Commission Administrative Paritaire compétente pour sa catégorie de tout litige le concernant relatif au temps partiel. Les fonctionnaires et agents non titulaires disposent bien entendu des voies de recours traditionnelles contre les décisions administratives litigieuses : le recours hiérarchique auprès de l'autorité territoriale et le recours contentieux auprès de la juridiction administrative.

La saisine de la Commission Administrative Paritaire suspend le délai de recours contentieux.

## **III - PROCEDURE**

### **III-1 - La demande de l'agent**

Le temps partiel, qu'il soit de droit ou sur autorisation, suppose une demande de l'agent transmise à l'autorité territoriale.

La réglementation ne prévoit pas de délai (sauf pour les personnels d'enseignement pour lesquels la demande doit alors être déposée avant le 31 mars pour un début de période de temps partiel au 1er septembre).

### **III-2 – Le refus d'un temps partiel sur autorisation**

Il doit être précédé d'un entretien et motivé dans les conditions définies par la loi n° 79-587 du 11 juillet 1979 relative à la motivation des actes administratifs et à l'amélioration des relations entre l'administration et le public.

La motivation doit être précise. Elle doit comporter les considérations de droit et de fait qui justifient le refus. Une formulation générale faisant référence aux nécessités de service ne constitue pas une motivation suffisante.

En cas de litige le fonctionnaire peut saisir la Commission Administrative Paritaire. Elle n'est compétente qu'à l'égard des fonctionnaires territoriaux stagiaires et titulaires.

Les Commissions Administratives Paritaires émettent des avis simples qui ne lient pas l'autorité territoriale. Lorsque l'autorité territoriale passe outre l'avis émis par la Commission Administrative Paritaire, elle doit informer celle-ci des motifs qui l'ont conduite à ne pas suivre l'avis dans le délai d'un mois (article 30 du décret n° 89-229 du 17 avril 1989 modifié relatif aux Commissions Administratives Paritaires des collectivités locales et de leurs établissements publics).

## **IV - LA DUREE DE L'AUTORISATION**

L'autorisation de travail à temps partiel est donnée par période comprise entre 6 mois et un an. Elle est renouvelable par tacite reconduction dans la limite maximale de 3 ans par périodes d'une durée identique à la durée de l'autorisation initiale. La reconduction tacite est une possibilité ouverte aux collectivités et non une obligation.

A l'issue de la période de 3 ans, le renouvellement doit faire l'objet d'une demande et d'une décision d'autorisation expresses.

Pour les agents non titulaires, l'autorisation de travail à temps partiel ne peut être accordée pour une durée supérieure à la durée de l'engagement restant à courir.

Dans le cas d'un temps partiel accordé pour création ou reprise d'une entreprise, la durée maximale du service à temps partiel est d'un an ; elle peut être prolongée d'un an au maximum.

## **V - LA QUOTITE DE TEMPS DE TRAVAIL**

La durée de travail à accomplir est définie à partir de l'obligation annuelle de service définie par le décret n° 2000-815 du 25 août 2000 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail (soit 1607 h depuis le 1er janvier 2005, date de l'institution de la journée de solidarité) à laquelle est appliquée la quotité de travail à temps partiel retenue.

## **V-1 – Le temps partiel sur autorisation**

L'article 10 du décret du 29 juillet 2004 précise simplement que le temps partiel sur autorisation ne peut être inférieur au mi-temps. Pour les fonctionnaires d'Etat les dispositions réglementaires limitent les quotités à 50%, 60%, 70%, 80% et 90%. Cette limitation n'est pas expressément reprise pour les fonctionnaires territoriaux.

Le guide du temps partiel édité par le Ministère de la Fonction Publique précise que dans la fonction publique territoriale l'organe délibérant détermine les conditions d'exercice du travail à temps partiel sans que la quotité puisse être inférieure à 50% ni supérieure à 90%. Cette formulation permet de conclure que toutes les quotités intermédiaires sont envisageables.

Par contre, aucune disposition législative ou réglementaire n'interdit à l'organe délibérant d'exclure certaines quotités en fonction des besoins du service.

## **V 2 - Temps partiel de droit**

Le temps partiel de droit correspond à un service d'une durée hebdomadaire correspondant à 50, 60, 70 ou 80% de la durée hebdomadaire du service d'un agent à temps plein.

Pour les fonctionnaires et agents non titulaires employés à temps non complet, la quotité de temps partiel choisie est appliquée au temps de travail du poste de travail fixé par l'organe délibérant.

Le temps de travail cumulé d'un agent exerçant à temps partiel dans une ou plusieurs collectivités peut être inférieur à 50% d'un temps complet (17h30 selon la règle générale).

Un fonctionnaire à temps non complet nommé sur un emploi de 28 heures hebdomadaires qui demande à exercer ses fonctions à temps partiel à raison de 50% effectuera 14 h de travail par semaine (si le temps partiel est organisé dans un cadre hebdomadaire).

Lorsque l'agent occupe plusieurs emplois à temps non complet, le temps partiel ne s'applique pas automatiquement dans chaque emploi occupé : il peut être demandé dans un ou plusieurs emplois.

## **VI – ORGANISATION DU TEMPS PARTIEL**

### **VI-1 – Annualisation du temps de travail**

Dans le cadre de chaque forme de temps partiel (de droit ou sur autorisation), le service peut être accompli dans un cadre annuel, sous réserve des nécessités du service ; cette possibilité est ouverte aux fonctionnaires et aux agents non titulaires. Des dispositions spécifiques sont applicables au personnel enseignant.

### **VI-2 – Les personnels d'enseignement**

L'autorisation de travail à temps partiel est, par principe, donnée pour l'année scolaire ; cette autorisation est renouvelable pour la même durée, par tacite reconduction, dans la limite de 3 années scolaires. Au-delà de cette limite, le renouvellement du temps partiel doit faire l'objet d'une nouvelle demande et d'une décision expresse.

Les demandes d'octroi, de renouvellement de l'autorisation de travail à temps partiel et de réintégration prennent effet au 1<sup>er</sup> septembre. Les agents doivent présenter la demande avant le 31 mars précédant l'ouverture de l'année scolaire.

Par dérogation, le temps partiel de droit peut être accordé en cours d'année scolaire dans les cas suivants :

- à l'issue de certains congés : congé de maternité, congé de paternité, congé d'adoption, congé parental, congé de présence parentale
- pour les fonctionnaires, dans les cas suivants : naissance d'un enfant, arrivée au foyer d'un enfant adopté, pour donner des soins au conjoint, à un enfant à charge ou à un ascendant atteint d'un handicap nécessitant la présence d'une tierce personne ou victime d'un accident ou d'une maladie grave.
- pour les agents non titulaires, dans les cas suivants : pour donner des soins au conjoint, à un enfant à charge ou à un ascendant atteint d'un handicap nécessitant la présence d'une tierce personne, ou victime d'un accident ou d'une maladie grave.

Sauf en cas d'urgence, la demande de temps partiel de droit en cours d'année scolaire doit être présentée au moins 2 mois avant la date souhaitée.

## Aménagement des durées de service

Les statuts particuliers des cadres d'emplois des personnels enseignants fixent un régime d'obligations de service exprimé en nombre d'heures hebdomadaire.

Lorsque ces personnels sont autorisés à exercer leurs fonctions à temps partiel, la durée hebdomadaire de service est aménagée pour obtenir un nombre entier d'heures hebdomadaire.

*Pour un professeur d'enseignement artistique dont le régime d'obligation de service est fixé à 16 heures hebdomadaire, une quotité de travail à temps partiel à 90% conduirait à un nombre d'heures hebdomadaires de 14,40 heures de cours par semaine ce qui est incompatible avec l'organisation d'un enseignement.*

*Dans ce cas, il conviendra d'organiser le temps partiel de manière à déterminer un nombre entier d'heures de service par semaine. Ce nombre variera selon les semaines de manière à atteindre en fin d'année scolaire un nombre d'heures permettant de respecter la quotité de temps partiel choisie. Le nombre d'heures sera arrondi à l'entier supérieur sur certaines semaines et à l'entier inférieur sur d'autres semaines.*

Le temps partiel peut également être organisé dans un cadre annuel. Dans ce cas il convient d'organiser le temps de travail de manière à atteindre sur l'année le nombre d'heures de travail correspondant à la quotité choisie.

*Pour un professeur d'enseignement artistique dont le régime d'obligation de service est fixé à 16 heures hebdomadaire et qui demande un temps partiel à 90% le nombre d'heures annuel à atteindre sera fixé à :  $1607 \text{ h} \times 16/35^{\text{èmes}} \times 90\%$  soit 661,16 h arrondi à 662 h.*

## La rémunération

Pour les personnels d'enseignement un mode particulier de rémunération est prévu lorsque l'aménagement du temps partiel conduit à une quotité comprise entre 80% et 90%.

Ce mode de calcul permet d'attribuer une sur-rémunération similaire à celle prévue pour les quotités de 80% et 90% dans le cas général. Une quotité majorée de temps partiel est ainsi définie par le décret du 29 juillet 2004 : (Quotité de temps partiel réelle  $\times 4/7$ ) + 40.

*Pour un professeur d'enseignement artistique (16 heures par semaine) dont les obligations de service hebdomadaires sont fixées à 13 heures dans le cadre d'un temps partiel, la quotité de temps partiel est fixée à 81,25 %.*

*Pour le calcul de la rémunération il sera retenu une quotité majorée de  $(81,25 \times 4/7) + 40 = 86,4\%$ . Le pourcentage est exprimé avec un chiffre après la virgule.*

## VII - LA FIN DU TEMPS PARTIEL

L'autorisation de travail à temps partiel peut être suspendue ou cesser par réintégration.

### VII-1 - Suspension du temps partiel

L'autorisation de travail à temps partiel est obligatoirement suspendue si le fonctionnaire est placé en congé de maternité, de paternité ou d'adoption durant une période de travail à temps partiel : tous les effets du temps partiel sur la situation administrative de l'agent cessent durant la période de suspension et notamment la proratisation de la rémunération (l'agent perçoit sa rémunération intégrale à temps complet ou à temps non complet).

La même disposition est applicable aux agents non titulaires durant les congés précités, ainsi que durant une formation incompatible avec un service à temps partiel.

### VII - 2 - Réintégration ou modification avant terme

La cessation du temps partiel ou la modification des conditions d'exercice (par exemple l'augmentation de la quotité de temps de travail) peut intervenir en cours de période, sur demande de l'agent, fonctionnaire ou non titulaire, présentée au moins 2 mois avant la date souhaitée.

Cas particulier : la réintégration à temps plein peut intervenir sans délai en cas de motif grave, tel qu'une diminution importante de revenus ou un changement de situation familiale.

### **VII-3 - Réintégration à terme**

A l'issue d'une période de service à temps partiel, le fonctionnaire et l'agent non titulaire sont admis à réintégrer à temps plein leur emploi ou, à défaut, un emploi correspondant à son grade (pour un fonctionnaire) ou analogue (pour un agent non titulaire).

## **VIII - INCIDENCE DU TEMPS PARTIEL SUR LA SITUATION DES AGENTS**

L'exercice des fonctions à temps partiel produit des effets sur la situation administrative des agents durant leur carrière et pour le calcul de la pension de retraite des fonctionnaires affiliés à la CNRACL.

### **VIII-1 – Durée du stage**

Lorsque le fonctionnaire stagiaire est autorisé à travailler à temps partiel, la durée du stage est augmentée proportionnellement à la quotité de temps partiel : le fonctionnaire doit effectuer une période de stage équivalente au temps de travail de son emploi (temps complet ou temps non complet).

Exemple : un fonctionnaire travaillant à temps partiel à raison de 50% effectuera deux ans de stage au lieu de un an.

La date de titularisation ainsi que la date d'effet de la titularisation sont reportées en fonction de la quotité de travail ; la période supplémentaire accomplie du fait du temps partiel est prise en compte au titre de l'ancienneté, puisqu'elle correspond à une période de service.

Exception : la date d'effet de la titularisation n'est pas modifiée lorsque la prolongation de stage est imputable à un congé de maternité ou d'adoption ou de paternité.

### **VIII-2 - Rémunération**

Les éléments de rémunération des agents autorisés à exercer leurs fonctions à temps partiel sont réduits au prorata de la quotité de travail à temps partiel, sous réserve de quelques exceptions.

#### **VIII-2-1 - Le traitement de base et le régime indemnitaire**

Les fonctionnaires à temps partiel perçoivent une fraction du traitement et des primes et indemnités de toute nature afférentes au grade et à l'échelon ou à l'emploi (art. 60 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984).

Cette fraction est égale au rapport entre la durée hebdomadaire du service qu'ils effectuent et la durée hebdomadaire de service d'un agent du même grade à temps plein (par exemple, 60% pour un agent bénéficiaire d'un temps partiel correspondant à 60% d'un temps plein), avec deux exceptions :

- pour les fonctionnaires bénéficiant d'un temps partiel à 80%, pour lesquels la fraction est égale aux 6/7èmes du traitement et des primes et indemnités
- pour les fonctionnaires bénéficiant d'un temps partiel à 90%, pour lesquels la fraction est égale aux 32/35èmes du traitement et des primes et indemnités

#### **VIII-2-2 - La nouvelle bonification indiciaire**

Elle est réduite dans les mêmes proportions que le traitement.

#### **VIII-2-3 – Le supplément familial de traitement**

Par principe, le SFT est proratisé dans les mêmes proportions que le traitement ; cependant, cette proratisation ne doit pas conduire à un montant inférieur au montant minimum versé aux fonctionnaires exerçant leurs fonctions à temps plein ayant le même nombre d'enfants à charge.

#### **VIII-2-4- Les indemnités horaires pour travaux supplémentaires**

Les fonctionnaires exerçant leurs fonctions à temps partiel peuvent effectuer des heures supplémentaires, dans la limite du calcul suivant :

25 h (*nombre d'heures supplémentaires maximum par mois pour un agent à temps complet*) x quotité de temps de travail.

Par exemple, un agent bénéficiant d'un temps partiel à 80% peut, au maximum, effectuer 25 h x 80%, soit 20 heures supplémentaires dans un même mois.

## **VIII-2- 5- Les frais de déplacement**

Les fonctionnaires à temps partiel peuvent percevoir des indemnités pour frais de déplacement dans les mêmes conditions que les agents à temps plein s'ils remplissent les conditions requises.

## **VIII-2- 6- La retenue pour fait de grève**

La retenue pour absence de service fait doit être :

- calculée sur la base de la rémunération réellement perçue, et non sur celle correspondant au temps plein,
- égale, si l'interruption du travail dure toute la journée, à 1/30ème de la rémunération perçue, quelle que soit la durée du service de l'agent lors de la journée de grève,
- calculée au prorata, si l'interruption de travail ne dure pas toute la journée.

## **VIII-2-7- Cas particulier des personnels d'enseignement**

Ces personnels, qu'ils soient fonctionnaires ou non titulaires, bénéficient de règles spécifiques : leur temps de travail est aménagé afin d'obtenir un nombre entier d'heures hebdomadaires. Leur rémunération est calculée selon les règles de droit commun applicables aux agents à temps partiel, sauf si leur quotité de travail, après aménagement, dépasse 80%. Dans ce cas, ils perçoivent une fraction de rémunération calculée comme suit : (quotité de temps partiel aménagée en pourcentage d'un service à temps complet x 4/7) + 40.

## **VIII-2-8 - Temps partiel annualisé**

Lorsque la durée du service à temps partiel est accomplie dans un cadre annuel, la rémunération est versée chaque mois par douzième de la rémunération annuelle calculée au prorata de la quotité de temps partiel (voir ci-dessus).

Cette règle est applicable aux personnels d'enseignement qui relèvent d'un régime d'obligation de service défini en heures hebdomadaires et qui accomplissent leur service à temps partiel dans un cadre annuel.

## **VIII - 3 – LES DIFFERENTS CONGES**

### **VIII-3 - 1- Les congés annuels**

Les agents autorisés à travailler à temps partiel bénéficient de congés annuels calculés selon les mêmes modalités que pour les agents à temps plein : 5 fois les obligations hebdomadaires de service exprimées en jours ouvrés.

Par exemple, un agent bénéficiaire d'un temps partiel travaillant 4 jours dans la semaine aura droit à 20 jours de congés annuels. Pour accorder une semaine de congé à cet agent, il ne faudra lui décompter que 4 jours (correspondant aux obligations de service sur une semaine).

### **VIII-3- 2- Les jours fériés**

Les jours fériés ne sont pas récupérables lorsqu'ils tombent un jour où l'agent ne travaille pas en raison de son temps partiel en raison du caractère aléatoire du calendrier des jours fériés.

La collectivité n'est pas tenue de faire varier la répartition des obligations de service sur la semaine pour tenir compte des jours fériés.

### **VIII-3- 3- Les congés de maladie**

Les agents à temps partiel ont les mêmes droits à congé de maladie que les agents à temps plein.

La rémunération évolue dans les mêmes proportions que la rémunération des agents à temps plein (périodes de plein et de demi-traitement).

Pour les primes et indemnités : les règles de maintien ou d'interruption du versement sont fixées par la délibération relative au régime indemnitaire de la collectivité.

Le supplément familial de traitement est maintenu en totalité.

Si l'agent demeure en congé de maladie à l'issue de la période de travail à temps partiel accordée, il recouvre les droits d'un agent à temps plein.

## **IX - CARRIERE ET FORMATION**

Fonctionnaires : pour la détermination des droits à avancement, à promotion et à formation, les périodes de travail à temps partiel sont assimilées à des périodes à temps complet.

Non titulaires : pour la détermination du droit à formation, la période de travail à temps partiel est assimilée à du temps plein.

Les agents territoriaux autorisés à exercer leurs fonctions à temps partiel peuvent bénéficier d'actions de formation.

### **Services de non titulaire**

Les services de non titulaire accomplis à temps partiel sont considérés comme des services effectués à temps complet pour l'ouverture des droits des agents non titulaires liés à l'ancienneté.

Ils sont également considérés comme du temps complet pour déterminer la durée des services de non titulaire pris en compte lors de la titularisation.

## **X - REGLES DE CUMUL**

Les fonctionnaires et agents non titulaires qui exercent leurs fonctions à temps partiel sont soumis, en matière de cumul d'activités, aux mêmes règles que les agents à temps plein.

---