

Circulaire publiée en 2013

TEMPS NON COMPLET

Réf. : - Loi 83-634 du 13 juil. 1983 article 25, Loi 84-53 articles 104 et 108, Loi 2009-972 du 3 août 2009

- Décret 91-298 du 20 mars 1991, Décret 2001-623 du 12 juillet 2001 pris pour l'application de l'article 7-1 de la loi 84-53, Décret 2007-658 du 2 mai 2007
- Circulaire du 28 mai 1991 relative aux dispositions statutaires applicables aux fonctionnaires territoriaux occupant des emplois permanents à temps non complet
- Circulaire DGCL MCT/B/07/00013/C du 7 février 2007 relative à la mise en œuvre du décret 2006.1596 du 13 décembre 2006.

Le Président du Centre de Gestion

à

Mesdames & Messieurs les Maires & Présidents
des Collectivités Territoriales & Établissements Publics

Madame, Monsieur le Maire,
Madame, Monsieur le Président,
Cher(e) Collègue,

Juridiquement, le régime applicable au temps de travail peut paraître complexe et porter à confusion. En la matière, et avant de se lancer dans la lecture de cette circulaire, il convient de rappeler le principe suivant : **le droit public et statutaire distingue la notion de temps partiel (utilisée également dans le secteur privé) de celle de temps non complet**, propre aux agents publics.

- **Un agent à temps non complet a été recruté sur un temps de travail inférieur à 35 heures** (selon la règle générale) car les besoins du service ne nécessitent pas un temps plein. Un emploi à temps non complet se caractérise par une durée hebdomadaire d'emploi inférieure à 35 heures, fixée par l'organe délibérant lors de la création de cet emploi. Un emploi à TNC s'exprime sous forme de fraction de temps complet exprimée en heures (ex : 25/35ème). Les fonctionnaires territoriaux stagiaires et titulaires relèvent de la CNRACL lorsqu'ils sont nommés sur une durée hebdomadaire au moins égale à 28h.
- **Un agent à temps partiel est un agent recruté à temps complet qui demande à travailler sur un temps réduit** nommé « temps partiel » (entre 50 et 99 % selon le cas). Son poste est toujours à temps complet sur le tableau des effectifs car il peut demander à travailler de nouveau à temps complet à l'issue d'une période de temps partiel qui lui a été accordée.

Les agents à temps non complet occupent des emplois correspondant à un besoin permanent inférieur à la durée légale du travail fixée à 35 heures par semaine selon la règle générale depuis le 1er janvier 2002. Les collectivités et établissements publics territoriaux peuvent créer des emplois permanents à temps non complet et recruter sur ces emplois des fonctionnaires lorsque les besoins de fonctionnement des services ne nécessitent pas la création d'un emploi à temps complet. La durée de travail de l'emploi ainsi déterminée **s'impose au fonctionnaire**. Les articles 104 et 108 de la loi 84-53 relative à la Fonction publique territoriale ainsi que le décret 91-298 portant dispositions statutaires applicables aux fonctionnaires territoriaux nommés dans des emplois à temps non complet précisent **les règles de création des emplois à temps non complet**.

Si la création des emplois à temps non complet est laissée à la libre appréciation des collectivités, le recrutement des fonctionnaires est encadré en fonction de critères démographiques et de temps de travail. **La liberté de création des emplois sera plus ou moins large selon que le fonctionnaire recruté sera ou non intégré dans un cadre d'emplois.**

La création des emplois à temps non complet n'est plus une spécificité de la Fonction publique territoriale permettant à toutes les collectivités, notamment de petite taille, de mettre en place les services nécessaires pour répondre aux besoins de leurs administrés tout en ménageant leur budget. En effet, la loi de mobilité ([voir circulaire du CDG sur la loi mobilité au 4.1](#)) a ouvert une possibilité aux fonctionnaires territoriaux, à titre expérimental, d'être nommés dans des emplois permanents à temps non complet relevant des administrations de l'État et de ses établissements publics, et des établissements publics hospitaliers.

La présente circulaire aborde en outre les incidences de l'exercice à temps non complet sur la situation administrative et statutaire de l'agent, bien que ce ne soit pas son objet principal et qu'il convienne de consulter les circulaires afférentes à ces sujets pour approfondir l'information (influences du temps non complet sur le stage, la formation, l'avancement d'échelon, la promotion interne et l'avancement de grade, la rémunération et la protection sociale, la retraite, les positions administratives).

Remarque préliminaire sur le rôle de l'assemblée délibérante : la délibération créant l'emploi doit intervenir dans les conditions prévues par l'article 34 de la loi du 26 janvier 1984 : l'assemblée délibérante crée l'emploi et précise le ou les grades correspondant à l'emploi. Par ailleurs, selon les dispositions de l'article 3 du décret du 20 mars 1991, l'assemblée délibérante doit fixer la durée hebdomadaire de service afférente à l'emploi en fraction de temps complet exprimée en heures.

I – CREATION DES EMPLOIS A TEMPS NON COMPLET POUR UN TEMPS DE TRAVAIL EGAL OU SUPERIEUR AU MI-TEMPS

Les collectivités locales et les établissements publics, quelle que soit leur importance démographique peuvent librement créer des emplois à temps non complet d'une durée au moins égale à un mi-temps.

La liberté de création des emplois à temps non complet et de recrutement des fonctionnaires sur ces emplois est totale. Le fonctionnaire recruté sur cet emploi est intégré dans son cadre d'emplois.

Une collectivité de 10 000 habitants peut par exemple recruter un fonctionnaire sur un poste de professeur d'enseignement artistique d'une durée de 9 heures hebdomadaire (le temps complet étant fixé à 16 heures dans ce cas).

Un fonctionnaire intégré dans un cadre d'emplois est un fonctionnaire effectuant au moins 17 h 30 sur un ou plusieurs emplois (sur une durée de référence de 35h) relevant du même cadre d'emplois. Le seuil d'intégration est fixé à 10 heures et 8 heures respectivement pour les professeurs et assistants d'enseignement artistique pour lesquels la durée du temps complet est égale à 20h et 16h hebdomadaires.

Les fonctionnaires intégrés dans un cadre d'emplois bénéficient de l'ensemble des garanties de carrière des fonctionnaires. Au titre de ces garanties, ils bénéficient notamment de la garantie d'emploi : lorsque leur emploi est supprimé, il est fait application des dispositions de l'article 97 de la loi 84-53. Le fonctionnaire est maintenu en surnombre dans la collectivité pendant un an maximum puis pris en charge par le Centre de gestion avec participation financière de la collectivité.

[Pour plus de détails sur ce dispositif voir la circulaire du CDG relative à la loi mobilité en son point 3 « Dispositions applicables en cas de suppression d'emplois ».](#)

II – CREATION DES EMPLOIS A TEMPS NON COMPLET POUR UN TEMPS DE TRAVAIL INFÉRIEUR AU MI-TEMPS

Les emplois représentant une durée hebdomadaire de travail inférieure à 17 h 30 peuvent être créés par les collectivités locales et leurs établissements publics à condition que le fonctionnaire recruté soit intégré dans un cadre d'emplois ; à défaut la création des emplois à temps non complet est encadrée.

2.1 – Le recrutement d'un fonctionnaire intégré dans un cadre d'emplois

Une collectivité pourra créer un emploi à temps non complet de rédacteur territorial représentant 15 heures de travail hebdomadaires à condition de recruter sur cet emploi un rédacteur titulaire occupant dans une ou plusieurs autres collectivités un emploi de rédacteur lui permettant d'atteindre au total au moins 17h30 de travail par semaine (le fonctionnaire sera intégré dans son cadre d'emplois au moment du recrutement).

On parle alors d'un **agent intercommunal**. Le fonctionnaire déjà titulaire, sur un poste à temps non complet, peut être recruté dans le même cadre d'emplois par une autre collectivité ou un autre établissement. Le fonctionnaire ainsi nommé l'est à l'échelon du grade ou de l'emploi et avec l'ancienneté détenus au jour de sa nomination. Il n'est plus soumis aux conditions éventuelles de stage et de formation initiales. S'il est en cours de stage, sa titularisation par l'autorité territoriale qui l'a recruté en premier ne peut intervenir qu'après avis des autres autorités territoriales concernées. Par ailleurs, un fonctionnaire ne peut occuper plusieurs emplois permanents à temps non complet que si la durée totale de service qui en résulte **n'excède pas de plus de 15 % la durée légale prévue pour un emploi à temps complet**.

2.2 – Le recrutement d'un fonctionnaire non intégré dans un cadre d'emplois

Un fonctionnaire non intégré dans un cadre d'emplois est un fonctionnaire effectuant moins de 17h30 de travail par semaine en moyenne (10h ou 8h pour l'enseignement artistique) sur un ou plusieurs emplois relevant du même cadre d'emplois. Ces fonctionnaires sont recrutés dans un emploi, selon les dispositions du statut particulier du cadre d'emplois correspondant, dont il prend la dénomination.

Leur sort est lié à celui de l'emploi. Si celui-ci est supprimé, ils sont licenciés et perçoivent une indemnité de licenciement ainsi que les allocations pour perte d'emploi ([voir point V de la circulaire](#)).

Les conditions de création des emplois destinés à être pourvus par des fonctionnaires à temps non complet non intégrés dans le cadre d'emplois sont déterminées par décret.

Référence : le décret 91-298 du 20 mars 1991 (*articles 4, 5, 5-1*) détermine les catégories et la taille de la collectivité susceptible de recruter l'agent, ainsi que le nombre et le type des emplois pouvant être créés. Ces listes (emplois et collectivités) sont limitatives. **Des tableaux récapitulatifs [figurent au point III de la circulaire](#).**

Trois limites sont posées :

- seules certaines catégories de collectivités et d'établissements peuvent les recruter ;
- ils ne peuvent être recrutés que pour exercer des fonctions correspondant à certains cadres d'emplois ;
- le nombre d'emplois pouvant être créés est limité.

Il convient de noter que ce décret devrait être actualisé pour tenir compte d'évolutions statutaires : création de nouveaux cadres d'emplois dans la filière animation, réformes entraînant des fusions de cadres d'emplois et de nouvelles dénominations de grades ainsi que de nouvelles dénominations de collectivités. **Jusqu'à présent les questions parlementaires sur ce sujet n'envisagent pas d'évolution à espérer dans l'immédiat.**

Assemblée nationale, question écrite 11174, ministère de la Fonction publique, de la réforme de l'Etat et de l'aménagement du territoire, publication au JO Assemblée nationale du 3 février 2003. [Voir aussi question 16785 rappelant celle-ci.](#)

Sénat, [question écrite 14102](#), ministère de l'Intérieur, de la sécurité intérieure et des libertés locales, publication au JO Sénat du 14 octobre 2004.

III – LISTE DES COLLECTIVITES CONCERNEES PAR LA POSSIBILITE DE CREATION D'EMPLOIS DE DUREE INFERIEURE AU MI-TEMPS

IMPORTANT : le tableau ci-dessous, il convient de le rappeler, ne concerne pas les emplois à temps non complet dont la durée (éventuellement cumulée sur plusieurs communes) atteint plus de 17H30 ([pour ce point voir le I](#))

Nature et taille de la collectivité ou de l'établissement	Liste des cadres d'emplois ouvrant droit à la création à temps non complet pour une durée inférieure au mi-temps	Nombre de postes, quotas
<p>Communes de 5 000 habitants au plus et leurs établissements publics</p> <p>Etablissements publics de coopération intercommunale, centres communaux et intercommunaux d'action sociale, syndicats intercommunaux regroupant des communes dont la population cumulée n'excède pas 5 000 habitants</p> <p>Offices publics d'habitation à loyer modéré dont le nombre de logements n'excède pas 800</p> <p>Centres départementaux de gestion</p>	<p>Filière administrative : secrétaires de mairie, adjoints administratifs</p> <p>Filière technique : adjoints techniques</p> <p>Filière médico-sociale : agents territoriaux spécialisés des écoles maternelles, agents sociaux, auxiliaires de puériculture, auxiliaires de soins</p> <p>Filière culturelle : professeurs d'enseignement artistique, assistants spécialisés d'enseignement artistique, assistants d'enseignement artistique, adjoints du patrimoine</p>	<p>Le nombre d'emplois à temps non complet créé par grade ne peut être supérieur à 5</p>

Nature et taille de la collectivité ou de l'établissement	Liste des cadres d'emplois ouvrant droit à la création à temps non complet pour une durée inférieure au mi-temps	Nombre de postes, quotas
<p>Communes de plus de 5 000 habitants</p> <p>Etablissements publics de coopération intercommunale regroupant des communes dont la population cumulée excède 5 000 habitants : syndicats intercommunaux, communautés de communes</p> <p>Départements quelle que soit la population</p>	<p>Filière technique : adjoints techniques</p> <p>Filière médico-sociale : agents territoriaux spécialisés des écoles maternelles, agents sociaux, auxiliaires de soins</p> <p>Filière culturelle : professeurs d'enseignement artistique, assistants spécialisés d'enseignement artistique, assistants d'enseignement artistique, adjoints du patrimoine</p>	<p>1 - Si l'effectif des emplois à temps complet est supérieur ou égal à 5 : effectif des emplois à temps non complet égal à l'effectif des emplois à temps complet</p> <p>2 - Si l'effectif des emplois à temps complet est inférieur à 5 : effectif des emplois à temps non complet égal au plus à 5.</p> <p><i>Par extension, cette disposition s'applique lorsqu'un grade ne compte aucun emploi à temps complet</i></p>
<p>Centres communaux d'action sociale de communes de plus de 5 000 h et centres intercommunaux d'action sociale dont la population cumulée excède 5 000 h</p> <p>Offices publics d'habitation à loyer modéré dont le nombre de logements gérés est supérieur à 800</p>	<p>Filière technique : adjoints techniques</p> <p>Filière médico-sociale : agents territoriaux spécialisés des écoles maternelles, agents sociaux, auxiliaires de soins</p>	

IV – MODIFICATION DU TEMPS DE TRAVAIL DES AGENTS A TEMPS NON COMPLET

Deux hypothèses sont envisageables en la matière. La modification peut en effet s'effectuer selon une initiative de l'agent ou selon une initiative de l'employeur.

4.1 – La modulation du temps de travail à l'initiative de l'employeur

Le temps de travail défini sur un poste à temps non complet est susceptible d'évoluer en fonction des besoins définis par l'assemblée délibérante. La modification du temps de travail intervient alors par délibération, après avis du comité technique paritaire. Elle est assimilée à une suppression d'emploi.

Si la modification n'excède pas 10 % du temps de travail initial et ne fait pas perdre à l'agent son affiliation à la CNRACL (2 conditions cumulatives) le CTP n'est pas consulté.

Pour les emplois inférieurs à une durée de service de 17h30 hebdomadaire, si le fonctionnaire refuse la modification du temps de travail de son poste, il perçoit alors une indemnité (*article 30 du décret 91-298*).

Pour les emplois supérieurs ou égaux à une durée de service de 17h30 hebdomadaire, si le fonctionnaire refuse la modification, il bénéficie du dispositif de l'article 97 de la loi du 26 janvier 1984 (maintien en surnombre, prise en charge). [Pour plus de détails sur ce dispositif voir la circulaire du CDG relative à la loi mobilité en son point 3 « Dispositions applicables en cas de suppression d'emploi ».](#)

4.2 – La modulation du temps de travail à l'initiative de l'agent

Les agents nommés sur un emploi permanent à temps non complet peuvent solliciter auprès de leur employeur un temps partiel à 50, 60, 70 ou 80 % du **temps de travail défini dans la délibération créant le poste**, [selon des modalités fixées au 2.1 de la circulaire du Centre de gestion relative au temps partiel : s'y référer pour plus de détails.](#)

V – TEMPS NON COMPLET : CONSEQUENCES SUR LA CARRIERE

5.1 – Conséquences sur l'entrée dans la carrière : stage, classement et titularisation

Un agent nommé pour la première fois dans le cadre d'emplois sur un poste à temps non complet est classé dans les conditions prévues pour les fonctionnaires à temps complet. Selon les catégories il conviendra de se référer au :

- Décret 2006-1695 du 22.12.2006 ;
- Décret 2010-329 du 22.03.2010 ;
- Décret 87-1107 du 30.12.1987.

Pour les services accomplis en qualité d'agent non titulaire, aucune proratisation des services effectués à temps non complet n'est prévue pour le classement en catégorie A ou B dans les décrets susmentionnés.

Par contre, les agents nommés fonctionnaires dans un grade de catégorie C, dotés de l'une des échelles de rémunération 3, 4 ou 5 qui ont, ou avaient eu la qualité d'agents publics, sont classés avec une reprise d'ancienneté des services qu'ils ont accomplis le cas échéant, après calcul de conversion en équivalent temps plein par rapport à leur emploi à temps non complet (Décret 87-1107, article 6-1).

Le stage

Chaque nomination prend la forme d'un arrêté soumis aux mêmes règles que celles applicables aux fonctionnaires à temps complet (forme, notification, entrée en vigueur, ...).

En cas de cumul d'emplois publics, l'arrêté de nomination stagiaire doit indiquer la durée hebdomadaire de service effectuée dans chacune des collectivités afin de faire apparaître la nécessité d'intégration ou d'une affiliation à la CNRACL et le respect de la durée de service limitée à 115 % du temps complet.

L'agent est nommé stagiaire ou détaché pour stage dans la ou les collectivités et, durant le stage, reste soumis à la formation dans les mêmes conditions que les fonctionnaires à temps complet (*sauf dérogations : voir décret 2008-512 relatif à la formation statutaire obligatoire des fonctionnaires territoriaux*).

La durée du stage des fonctionnaires à temps non complet n'est pas proratisée quelle que soit la durée hebdomadaire de service du fonctionnaire, **contrairement au temps partiel.**

Le fonctionnaire peut être nommé stagiaire simultanément sur différents emplois. Si la nomination intervient dans le même cadre d'emplois (fonctionnaire intercommunal), il est classé avec un échelon et une ancienneté identiques. Il accomplira la durée du stage, identique dans les différentes collectivités.

La fin du stage

Lorsque le fonctionnaire est employé par une seule collectivité, les règles relatives à la fin du stage sont identiques à celles des fonctionnaires à temps complet.

Le fonctionnaire stagiaire est titularisé si le stage est satisfaisant, ou licencié à la fin du stage si la période du stage n'est pas probante.

La prolongation ou prorogation du stage peut également être décidée.

La formation

Le fonctionnaire stagiaire doit effectuer autant de formations qu'il occupe d'emplois dont le statut particulier l'exige.

La durée de leur « droit individuel à la formation professionnelle » (DIF) est calculée en proratisant la durée de droit commun, qui est de 20 heures par an (*article 2-1, loi 84-594*).

La titularisation du fonctionnaire intercommunal, recruté en qualité de stagiaire dans le même cadre d'emplois, est soumise à une procédure particulière. Lorsque les emplois sont occupés dans différentes collectivités, la titularisation est prononcée, dans les conditions prévues par le statut particulier, par l'autorité territoriale qui l'a recruté en premier ; elle doit au préalable recueillir l'avis des autres autorités territoriales concernées (*article 7 du décret 91-298 du 20 mars 1991*).

Selon la circulaire ministérielle du 28 mai 1991, la titularisation de l'agent dans une collectivité qui l'a recruté en premier s'impose aux autres collectivités. Cette procédure semble s'appliquer également à la décision de refus de titularisation ou de prorogation.

L'avis préalable des autres employeurs doit être sollicité mais ne lie pas l'autorité territoriale concernée. La décision vaut pour l'ensemble des employeurs, l'agent ayant une seule carrière.

Les titularisations d'un fonctionnaire pluricommunal, recruté en qualité de stagiaire sur les **emplois de différents cadres d'emplois (par la même collectivité ou des collectivités différentes)** doivent être considérées **comme indépendantes les unes des autres, les emplois n'étant pas de même nature. Il est donc possible d'avoir des décisions différentes en fonction du cadre d'emplois.**

5.2 – Conséquences sur le déroulement de la carrière

5.2.1 – L'évaluation par entretien professionnel

Attention : la notation est définitivement remplacée par l'entretien professionnel pour l'évaluation des activités postérieures au 1er janvier 2015 (voir la circulaire du CDG sur l'entretien professionnel). Les remarques ci-dessous sont transférables à l'entretien professionnel mais les dispositions citées sont ou seront abrogées : en attendant il convient de se référer aux dispositions anciennement applicables à la notation : comprenez donc par notation "évaluation".

Les règles de notation qui s'appliquent aux fonctionnaires exerçant leurs fonctions à temps non complet sont identiques à celles prévues pour les fonctionnaires à temps complet, titulaires du même grade ou emploi.

Le décret 91-298 du 20 mars 1991 prévoit uniquement une coordination entre employeurs dans le cas de l'agent occupant le même emploi à temps non complet dans plusieurs collectivités.

L'évaluation est effectuée dans ce cas par l'autorité de la collectivité ou de l'établissement auquel le fonctionnaire consacre la plus grande partie de son activité professionnelle, après avis ou sur proposition des autres autorités territoriales concernées. En cas de durée égale de travail dans plusieurs collectivités ou établissements, la décision revient à l'autorité territoriale qui a recruté le fonctionnaire en premier (articles 14 et 28 du décret 91-298).

Si l'agent occupe des emplois différents dans plusieurs collectivités, aucune disposition spécifique n'étant prévue, l'évaluation du fonctionnaire doit être effectuée pour chaque emploi, selon une procédure et des modalités indépendantes, puisque la notation intervient par rapport à un grade ou un emploi, que celui-ci soit occupé dans une seule ou plusieurs collectivités. Les fonctionnaires pluricommunaux sont donc évalués par rapport à chaque emploi occupé.

Dans le silence des textes, la fiche définitive de notation (comprendre "compte-rendu d'entretien professionnel") transmise à la CAP devrait être celle établie par la collectivité compétente pour prendre une décision. Toutefois, la CAP pour des raisons d'équité recueille le visa des autres employeurs.

La note définitive (compte-rendu d'évaluation) devrait être notifiée à l'agent par chacune des collectivités concernées. En effet, chaque collectivité doit conserver dans le dossier administratif de l'agent, un exemplaire de la fiche définitive de notation (compte-rendu d'entretien professionnel).

L'organigramme et la nature des activités pourrait dans de rares cas ne pas coïncider avec la notion d'« employeur principal » pour identifier l'évaluateur principal. Dans ce cas, il appartient à la collectivité d'identifier le supérieur hiérarchique direct d'un point de vue fonctionnel et si réellement il s'avère que l'agent a plusieurs responsables hiérarchiques directs, ou que le responsable direct n'est pas celui de la collectivité employeur principal, il doit faire l'objet de plusieurs entretiens professionnels ou d'un seul entretien mené par l'un des responsables après concertation et délégation de(s) l'autre ou des autres responsables, cette procédure nécessitant de prendre en compte les différents avis sur l'évaluation de l'agent. Pour plus d'informations sur l'entretien professionnel, veuillez vous reporter à la circulaire du Centre de gestion sur le sujet.

5.2.2 – L'avancement d'échelon

Les fonctionnaires à temps non complet bénéficient des avancements d'échelon dans les mêmes conditions que les fonctionnaires à temps complet du même grade. L'ancienneté de service d'un agent à temps non complet est prise en compte pour sa durée totale, sans proratisation (*Décret 91-298 du 20.03.1991, articles 13 et 28*).

La circulaire ministérielle du 28 mai 1991 prévoit que les règles relatives à l'avancement de grade sont à appliquer pour les avancements d'échelon. Dans la mesure où l'avancement d'échelon à l'ancienneté maximum est de droit, l'accord entre les collectivités devra être recherché pour tout avancement à l'ancienneté minimum ou intermédiaire.

En cas de désaccord entre les collectivités, la décision d'avancement d'échelon à l'ancienneté minimum ou intermédiaire n'est prise que si la proposition de décision a recueilli l'accord au moins de deux tiers des autorités territoriales concernées représentant plus de la moitié de la durée hebdomadaire de service effectuée par l'agent ou de la moitié au moins des autorités concernées représentant plus de deux tiers de cette durée (*Décret 91-298 du 20.03.1991 - article 14, alinéa 2*).

Le fonctionnaire pluricommunal fait l'objet d'un avancement d'échelon par emploi occupé, dans les conditions de droit commun, les durées de carrière étant indépendantes les unes des autres.

5.2.3 – L'avancement de grade et la promotion interne

L'ancienneté de service est prise en compte pour sa durée totale lorsque la durée de service dans l'emploi concerné est au moins égale à 17h30 hebdomadaires. Par contre, les agents dont le temps de travail hebdomadaire est inférieur à 17h30, voient leur ancienneté de service prise en compte proportionnellement au nombre d'heures de service.

Lorsque le fonctionnaire occupe le même emploi à temps non complet dans plusieurs collectivités, un dispositif de coordination entre employeurs est prévu pour les décisions relatives à « l'inscription sur un tableau d'avancement, l'avancement de grade, l'admission éventuelle au bénéfice d'un classement au groupe supérieur de rémunération et la nomination au titre de la promotion interne » (*articles 14 et 28 du décret 91-298 du 20 mars 1991*).

Les fonctionnaires à temps non complet en poste auprès de différents employeurs, sur des emplois de nature différente (grade différent) se voient appliquer des règles distinctes applicables à chaque cadre d'emplois.

Les fonctionnaires recrutés auprès de différents employeurs, au titre d'un emploi de même nature (même grade), bénéficient d'une décision d'avancement de grade ou d'une promotion interne, prise par l'autorité territoriale compétente pour décider de la notation, après avis des autres collectivités concernées. Les décisions sont prises normalement par l'autorité de la collectivité ou de l'établissement auquel le fonctionnaire consacre la plus grande partie de son activité, après avis ou sur proposition des autres autorités territoriales concernées. En cas de durée égale de son travail dans plusieurs collectivités ou établissements, la décision revient à l'autorité territoriale qui a recruté le fonctionnaire en premier (*articles 14 et 28 du décret 91-298 du 20 mars 1991*).

En cas de désaccord, la décision prise devra recueillir l'avis favorable soit des 2/3 au moins des autorités concernées représentant plus de la moitié de la durée hebdomadaire du travail de l'agent, soit de la moitié au moins des autorités concernées représentant plus des 2/3 de la durée hebdomadaire de service du fonctionnaire.

VI – TEMPS NON COMPLET ET POSITIONS ADMINISTRATIVES

L'article 55 de la loi 84-53 du 26 janvier 1984 qui prévoit que tout fonctionnaire est placé dans l'une des positions administratives existantes s'applique également aux fonctionnaires à temps non complet y compris lorsqu'ils sont nommés sur des emplois auprès de différents employeurs. **Ainsi, il en découle qu'un agent ne peut être placé par exemple en congé parental sur un emploi et en position d'activité auprès d'un deuxième employeur.**

6.1 – L'activité

La position d'activité s'exerce sur le temps de travail déterminé pour l'emploi. Elle peut également être exercée à temps partiel, **sous réserve que celui-ci entre dans la catégorie des temps partiels de droit.**

Certains congés n'interrompent pas la position d'activité. Tous les fonctionnaires occupant un emploi à temps non complet bénéficient des mêmes types de congés que leurs homologues occupant un emploi à temps complet, **hormis le cas des congés liés à l'indisponibilité physique auquel cas il existe deux hypothèses** : les fonctionnaires à temps non complet qui relèvent du régime spécial de sécurité sociale bénéficient des mêmes congés pour raison de santé que ceux qui occupent un emploi à temps complet, ceux qui dépendent du **régime général bénéficient d'un régime spécifique de congés**.

6.2 – Le détachement

Tous les fonctionnaires occupant un ou plusieurs emplois à temps non complet peuvent bénéficier des cas de détachement de plein droit (*articles 10 et 29 du décret 91-298 du 20 mars 1991*).

Le reclassement pour inaptitude physique par voie de détachement leur est également applicable en l'absence de dispositions contraires. Les agents à temps non complet, quel que soit leur temps de travail, peuvent être détachés de plein droit pour exercer un mandat syndical, pour exercer des fonctions de membre du gouvernement, de l'Assemblée nationale, du Sénat, du Parlement européen ou pour exercer un mandat local ou bien encore pour accomplir une période de scolarité ou un stage préalable à la titularisation (détachement pour stage).

Seuls les agents à temps non complet nommés sur un seul emploi et sur un temps de travail supérieur ou égal à 17h30 hebdomadaires peuvent solliciter tout type de détachement, tel que prévu à l'article 2 du décret 86-68 du 13 janvier 1986. Les agents dont le temps de travail est inférieur à 17h30 hebdomadaires et les agents nommés auprès de différents employeurs, ne peuvent bénéficier que des détachements de droit et non des autres types de détachement (détachements discrétionnaires).

6.3 – La disponibilité

La mise en disponibilité d'un fonctionnaire territorial occupant des emplois à temps non complet auprès de différents employeurs, est prononcée par décision conjointe de ces derniers. La disponibilité cesse lors de la réintégration dans un emploi correspondant à son grade. Cela implique que la disponibilité concerne tous les emplois.

Un fonctionnaire ne peut en effet à la fois occuper un emploi et être en position de disponibilité pour un autre. Elle cesse donc aussi simultanément pour tous les emplois.

Par conséquent, si l'agent ne peut réintégrer ses autres emplois parce que ceux-ci ne sont pas vacants, il perd tout lien avec eux et ne peut prétendre à une prise en charge : la prise en charge est envisageable uniquement si le fonctionnaire n'est réintégré dans aucun des emplois qu'il occupait (*circulaire ministérielle du 28 mai 1991*).

Situation particulière : un agent qui ne peut être réintégré dans aucun emploi à l'issue d'une disponibilité

Selon qu'il travaille plus ou moins que la moitié de la durée légale du travail correspondant au temps complet, c'est-à-dire selon qu'il est intégré ou non dans un cadre d'emplois, il conviendra d'appliquer des dispositions différentes. Si le fonctionnaire est intégré dans un cadre d'emplois, il peut bénéficier des garanties de carrière offertes par l'article 97 de la loi 84-53 du 26 janvier 1984. [Pour plus de détails sur ce dispositif voir la circulaire du CDG relative à la loi mobilité en son point 3 « Dispositions applicables en cas de suppression d'emplois »](#). Si le fonctionnaire n'est pas intégré dans un cadre d'emplois, ces garanties ne lui sont pas applicables. S'il ne peut être réintégré dans son emploi d'origine et réaffecté à la première vacance ou création d'emploi, il est licencié et perçoit une indemnité de licenciement (*article 33-1 du décret 91-298 du 20 mars 1991*).

6.4 – La position hors-cadre

Les fonctionnaires exerçant à temps non complet sont exclus de la position hors-cadre. Seuls les fonctionnaires titulaires à temps complet peuvent être placés en position hors cadres (*articles 10 et 28 du décret 91-298*).

VII – TEMPS NON COMPLET : REMUNERATION ET PROTECTION SOCIALE

Cette circulaire ne saurait rentrer dans le détail des conséquences sur la rémunération et la protection sociale de l'exercice des fonctions à temps non complet : d'autres détails figurent ou figureront dans les circulaires respectives traitant de ces sujets. **Ne sont énoncés ici que quelques principes généraux pour appréhender les impacts du temps complet sur la rémunération et la protection sociale.**

7.1 – La protection sociale et la retraite

Le régime de protection sociale et de retraite dépend de la durée hebdomadaire de travail.

Si la durée de travail inférieure à 28 heures par semaine, les agents relèvent du régime général. Ils bénéficient en conséquence en cas d'arrêt de travail pour raison de santé, du congé de maladie ou du congé de grave maladie selon leur pathologie. **En matière de retraite, ils relèvent de la Cnav et de l'Ircantec.**

Si la durée de travail est égale ou supérieure à 28 heures par semaine, les agents relèvent des mêmes régimes d'assurance maladie et de retraite que les fonctionnaires territoriaux à temps complet.

Ils bénéficient en conséquence en cas d'arrêt de travail pour raison de santé du congé de maladie ordinaire, du congé de longue maladie ou du congé de grave maladie selon leur pathologie.

En matière de retraite, ils relèvent de la Caisse nationale de retraite des agents des collectivités locales (CNRACL) au titre de la retraite de base et de la retraite complémentaire des fonctionnaires (RAFP) au titre de la retraite complémentaire obligatoire.

7.2 – La rémunération

En l'absence de dispositions particulières, les fonctionnaires occupant un ou plusieurs emplois à temps non complet peuvent prétendre aux mêmes éléments de rémunération que les agents à temps complet.

Tous leurs éléments de rémunération sont calculés proportionnellement : traitement, SFT, indemnité de résidence, primes et indemnités, nouvelle bonification indiciaire.

L'article 105 de la loi 84-53 prévoit en effet que le traitement et les « indemnités ayant le caractère de complément de traitement » de ces fonctionnaires sont calculés au prorata du nombre d'heures hebdomadaires de service afférant à l'emploi.

Les éléments obligatoires

Le traitement indiciaire versé à l'agent à temps non complet est calculé au prorata du nombre d'heures hebdomadaires de service afférant à l'emploi. Le supplément familial de traitement (SFT) est proratisé pour les agents à temps non complet, à l'exception du SFT versé au titre d'un seul enfant (2.29 €) qui ne se fractionne pas et qui est alors versé par un seul employeur.

L'indemnité de résidence, versée en fonction de la zone géographique de résidence de la collectivité où le fonctionnaire exerce ses fonctions, est proratisée en fonction de la durée hebdomadaire de service de l'agent. La nouvelle bonification indiciaire (NBI) est calculée au prorata du nombre d'heures hebdomadaires de service afférant à l'emploi du fonctionnaire.

Le régime indemnitaire

Les primes et indemnités instituées par l'assemblée délibérante de la collectivité ou de l'établissement, sont applicables aux fonctionnaires à temps non complet, **au prorata du temps de travail afférent à leur emploi**. Les heures effectuées au-delà du temps de travail afférent au poste de l'agent sont indemnisées sous forme d'heures dites complémentaires (non majorées) dès lors que le temps de travail hebdomadaire de l'agent n'excède pas 35 heures. Les indemnités horaires pour travaux supplémentaires (IHTS) dites « heures supplémentaires » sont versées après autorisation du responsable de service, à compter de la 36ème heure de service hebdomadaire.

7. 3 – Les différents congés statutaires

Il ne sera pas question d'une liste exhaustive des conséquences du temps non complet sur les congés. Ces considérations figurent ou figureront dans chaque circulaire ou fiche pratique destinée au congé en question. Il convient cependant d'insister sur la question de la coordination entre employeurs.

Lorsque le fonctionnaire est au service de plusieurs employeurs, sa situation administrative doit faire l'objet d'une entente entre les différents employeurs. Le décret 91-298 du 20 mars 1991 prévoit (*article 12 pour les fonctionnaires intégrés, étendu aux fonctionnaires non intégrés par l'article 28*) que les fonctionnaires occupant des emplois à temps non complet dans plusieurs collectivités sont placés en congé au même moment dans chaque collectivité ou établissement qui les emploie lorsqu'ils bénéficient de certains congés.

Il s'agit des : congés annuels, congé pour formation professionnelle, congé pour formation syndicale, congés pour préparation, formation ou perfectionnement de cadres et animateurs pour la jeunesse et l'éducation populaire, congés pour siéger comme représentant d'une association ou d'une mutuelle.

Le congé de solidarité familiale n'est pas mentionné dans cette liste mais à défaut il semble que la coordination entre employeurs lui soit applicable. Les dispositions n'ont pas non plus été modifiées pour prendre en compte la nouvelle typologie des congés de formation issue de la loi 2007-209 du 19 février 2007 et de ses mesures réglementaires d'application. Il semble qu'en la matière il faille considérer l'oubli en question comme une simple omission.

Les dispositions visent à empêcher qu'un désaccord bloque la situation de l'agent. En cas de désaccord entre les autorités territoriales intéressées, la période de congé retenue est celle qui est arrêtée par l'autorité territoriale de la collectivité ou de l'établissement auquel le fonctionnaire consacre la plus grande partie de son activité. Dans le cas où la durée de son travail est la même dans plusieurs collectivités ou établissements, la période retenue est celle arrêtée par l'autorité territoriale qui l'a recruté en premier.

L'article 12 précité ne mentionne pas les congés de maladie, de maternité, de paternité et d'adoption. Car, pour ceux-ci, la détermination de la période de congé s'impose d'elle-même et ne peut faire l'objet d'une concertation. **Sur présentation des justificatifs, le fonctionnaire est placé simultanément en congé au titre de tous ses emplois.**

Veillez agréer, Madame, Monsieur le Maire, Madame, Monsieur le Président, Cher(e) Collègue, l'assurance de mes sentiments les meilleurs.

Le Président du Centre de Gestion



Daniel LEROY