



Liberté • Égalité • Fraternité

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

MINISTÈRE DE LA FONCTION PUBLIQUE



Le temps partiel

Guide du temps partiel des fonctionnaires
et des agents non titulaires
des trois fonctions publiques

**Guide du temps partiel
des fonctionnaires
et
des agents non titulaires
des trois fonctions publiques**

SOMMAIRE

LES TEXTES	3
LES PERSONNELS CONCERNÉS	5
LES RÉGIMES DE TRAVAIL A TEMPS PARTIEL	6
LES CONDITIONS D'ACCÈS	7
LES MODALITÉS D'ORGANISATION DU TRAVAIL A TEMPS PARTIEL	10
LA RÉMUNÉRATION	13
L'IMPACT SUR LE CALCUL DE LA PENSION	16
LES CONGÉS	20
L'AVANCEMENT ET LA FORMATION	22
LA SORTIE PROVISOIRE OU DÉFINITIVE DU DISPOSITIF	23
LA PROCÉDURE	24



LES TEXTES

La loi n° 2003-775 du 21 août 2003 portant réforme des retraites a modifié certains aspects du dispositif de temps partiel de la fonction publique (articles 44, 47, 51, 70 et 73). Les décrets n° 2003-1307 du 26 décembre 2003, n° 2004-777 du 29 juillet 2004 et n° 2004-1063 du 1^{er} octobre 2004 ont en conséquence adapté le dispositif réglementaire pour la fonction publique de l'Etat, la fonction publique territoriale et la fonction publique hospitalière.

Les dispositions relatives au temps partiel ressortent désormais des textes suivants :

Pour la fonction publique de l'Etat :

- articles L. 9 et L. 11 bis du code des pensions civiles et militaires de retraite ;
- articles 37 à 40 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat ;
- décret n° 82-624 du 20 juillet 1982 modifié fixant les modalités d'application pour les fonctionnaires de l'ordonnance n° 82-296 du 31 mars 1982 relative à l'exercice des fonctions à temps partiel ;
- décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 modifié relatif aux dispositions applicables aux agents non titulaires de l'Etat pris pour l'application de l'article 7 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat ;
- décret n° 94-874 du 7 octobre 1994 fixant les dispositions communes applicables aux stagiaires de l'Etat et de ses établissements publics ;
- décret n° 2000-815 du 25 août 2000 modifié relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail ;
- décret n° 2002-1072 du 7 août 2002 relatif au temps partiel annualisé dans la fonction publique de l'Etat.
- décret n° 2004-678 du 8 juillet 2004 fixant le taux de la cotisation prévue à l'article L. 11 bis du code des pensions civiles et militaires de retraite ;

Pour la fonction publique territoriale :

- loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale, notamment ses articles 60, 60 bis et 60 quater et 136;
- ordonnance n° 82-296 du 31 mars 1982 relative à l'exercice de fonctions à temps partiel par les fonctionnaires et les agents des collectivités locales et de leurs établissements à caractère administratif ;
- décret n° 88-145 du 15 février 1988 modifié pris pour l'application de l'article 136 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relative à la fonction publique territoriale et relatif aux agents non titulaires de la fonction publique territoriale ;
- décret n° 91-298 du 20 mars 1991 portant dispositions statutaires applicables aux fonctionnaires territoriaux nommés dans des emplois permanents à temps non complet ;
- décret n° 2001-623 du 12 juillet 2001 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la fonction publique territoriale ;

- décret n°2003-1306 du 26 décembre 2003 relatif au régime de retraite des fonctionnaires affiliés à la Caisse nationale de retraites des agents des collectivités locales ;
- décret n° 2004-777 du 29 juillet 2004 relatif à la mise en oeuvre du temps partiel dans la fonction publique territoriale.

✚ Pour la fonction publique hospitalière :

- articles 46 à 47 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière ;
- décret n° 82-1003 du 23 novembre 1982 modifié relatif aux modalités d'application du régime de travail à temps partiel des agents titulaires des établissements d'hospitalisation publics et de certains établissements à caractère social ;
- décret n° 90-319 du 5 avril 1990 modifié relatif à la formation professionnelle continue des agents de la fonction publique hospitalière ;
- décret n° 91-155 du 6 février 1991 modifié relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels des établissements mentionnés à l'article 2 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière ;
- décret n° 97-487 du 12 mai 1997 modifié fixant les dispositions communes applicables aux agents stagiaires de la fonction publique hospitalière ;
- décret n° 2002-8 du 4 janvier 2002 relatif aux congés annuels des agents des établissements mentionnés à l'article 2 de la loi n° 82-33 du 9 janvier 1986 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière ;
- décret n° 2002-9 du 4 janvier 2002 modifié relatif au temps de travail et à l'organisation du travail dans les établissements mentionnés à l'article 2 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière ;
- décret n° 2002-598 du 25 avril 2002 modifié relatif aux indemnités horaires pour travaux supplémentaires ;
- article 11 du décret n° 2003-1306 du 26 décembre 2003 relatif au régime de retraite des fonctionnaires affiliés à la Caisse nationale de retraites des agents des collectivités locales.

Le présent guide remplace et abroge les circulaires FP/7 n° 1502 et 1503 du 22 mars 1995.

LES PERSONNELS CONCERNÉS

Sont concernés les personnels suivants :

- **les fonctionnaires titulaires de l'Etat, des collectivités territoriales, de la fonction publique hospitalière** et des établissements publics à caractère administratif et des établissements publics de coopération intercommunale ;

- **les fonctionnaires stagiaires**, à l'exclusion de ceux effectuant leur scolarité dans une école administrative ou professionnelle ou dont le statut prévoit l'accomplissement d'une période de stage dans un établissement de formation ou dont le stage comporte un enseignement professionnel.

Lorsqu'un fonctionnaire stagiaire accède à un temps partiel, la durée de son stage est prolongée à due concurrence afin qu'il accomplisse la durée complète de son stage.

Exemple

Lorsque la durée du stage est fixée à 1 an par les textes et que le fonctionnaire bénéficie d'un temps partiel à 50%, la durée effective de son stage sera de deux ans.

- **les agents non titulaires** relevant du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986, du décret n° 88-145 du 15 février 1988 ou du décret n° 91-155 du 6 février 1991.



LES RÉGIMES DE TRAVAIL À TEMPS PARTIEL

Le dispositif réglementaire identifie désormais deux situations de travail à temps partiel : le temps partiel sur autorisation et le temps partiel de droit. Dans les deux cas, l'organisation du calendrier de travail de l'agent (choix des périodes travaillées ou non) est soumise à la bonne organisation du service.

Le temps partiel sur autorisation

Le temps partiel sur autorisation est une **modalité de temps choisi, négociée entre l'agent et le chef de service ou l'autorité territoriale ayant pouvoir de nomination, dont l'accord préalable est requis**. Ceux-ci peuvent s'y opposer pour des **motifs liés aux nécessités de service**, compte tenu des possibilités d'aménagement de l'organisation du travail.

Le temps partiel de droit

Il est automatiquement fait droit à la demande de l'agent d'exercer à temps partiel lors de la survenance de certains événements familiaux ou, s'il est fonctionnaire, lorsqu'il est atteint d'un handicap (voir page 8).

Ces événements familiaux sont :

➤ **la naissance ou l'adoption d'un enfant**

Cette modalité peut-être attribuée à l'une ou à l'autre des deux personnes au foyer desquelles vit l'enfant et qui ont l'enfant à charge. Elles peuvent donc bénéficier conjointement d'un temps partiel, pour des quotités qui peuvent être différentes.

➤ **pour donner des soins** à son conjoint (marié, lié par un pacte civil de solidarité ou concubin), à un enfant à charge (c'est-à-dire âgé de moins de 20 ans ouvrant droit aux prestations familiales) 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.

LES CONDITIONS D'ACCÈS

L'accès au temps partiel sur autorisation

Pour un fonctionnaire titulaire ou stagiaire : tout au long de la carrière, sous réserve de l'intérêt du service

Aucune condition de durée minimale d'occupation des fonctions à temps plein n'est opposable.

Pour un agent non titulaire :

Pour accéder à cette forme de temps partiel, l'agent non titulaire doit être employé depuis plus d'un an à temps plein et de façon continue. Ce délai d'un an d'exercice des fonctions à temps plein de façon continue ne s'applique qu'à l'occasion de la demande initiale d'exercice. Il n'est donc pas opposable à l'agent désireux d'effectuer une nouvelle reprise d'activité à temps partiel.

De manière générale, la période de travail à temps partiel débute à la date fixée d'un commun accord entre le demandeur et son chef de service ou l'autorité territoriale ayant pouvoir de nomination, sauf pour les personnels enseignants, d'éducation et de documentation et les personnels d'orientation en service dans les centres d'information et d'orientation, ainsi que pour les personnels territoriaux d'enseignement pour lesquels le temps partiel prend effet au 1^{er} septembre ou au début de l'année scolaire.

L'accès au temps partiel de droit

Pour un fonctionnaire titulaire ou stagiaire : aucune condition de durée minimale d'occupation des fonctions à temps plein n'est opposable.

Pour un agent non titulaire :

Pour accéder à cette forme de temps partiel, l'agent non titulaire doit être employé depuis plus d'un an à temps plein ou en équivalent temps plein.

Cas particulier :

Pour les fonctionnaires de l'Etat dont les fonctions comportent l'exercice de responsabilités qui ne peuvent être par nature partagées et de ce fait incompatibles avec un service à temps partiel, le bénéfice du temps partiel de droit est subordonné à une affectation dans d'autres fonctions conformes à leur statut ou dans un emploi de nature ou de niveau équivalent. Cette situation est valable quelque soit la quotité de temps de travail demandée. En cas de litige, la commission administrative paritaire peut-être saisie.

Cette procédure particulière ne doit être mise en œuvre qu'en raison de circonstances exceptionnelles qui interdisent la partition des responsabilités comme il peut éventuellement en exister pour les comptables, les directeurs d'établissement d'enseignement ou encore les chefs de greffes.

• Lorsque le temps partiel de droit est pris à la suite de la naissance ou de l'adoption d'un enfant :

Il peut prendre effet, à tout moment, à compter de la naissance de l'enfant et jusqu'à son troisième anniversaire ou pour un délai de trois ans à compter de l'arrivée au foyer de l'enfant adopté. Il est également accordé quel que soit le rang de l'enfant.

Il peut être accordé à la suite d'un congé de maternité, de paternité, d'adoption ou d'un congé parental.

En outre, les personnels enseignants, d'éducation et de documentation, les personnels d'orientation en service dans les centres d'information et d'orientation, ainsi que les personnels territoriaux d'enseignement, peuvent bénéficier en cours d'année scolaire du temps partiel de droit, à la suite :

- d'un congé de maternité, de paternité ou d'adoption ;
- d'un congé parental ;
- de la naissance de l'enfant ou de l'arrivée au foyer de l'enfant adopté ;
- ou lors de la survenance des événements prévus au deuxième alinéa de l'article 37 bis de la loi n°84-16 du 11 janvier 1984 et à l'article 60 bis de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984.

Dans ce cas, la période de travail à temps partiel court jusqu'à la fin de l'année scolaire et est renouvelable dans les mêmes conditions que pour les autres formes de temps partiel, en l'occurrence par tacite reconduction (voir page 10).

S'ils reprennent leur activité à la suite de l'un des cas de figure mentionnés ci-dessus et demandent par la suite le bénéfice d'un temps partiel de droit, cette autorisation ne pourra prendre effet qu'à compter du début de l'année scolaire qui suivra le dépôt de la demande.

• **Lorsque le temps partiel de droit est pris pour donner des soins :**

L'autorisation est subordonnée à la production d'un certificat médical émanant d'un praticien hospitalier. Ce certificat médical doit être renouvelé tous les six mois.

L'agent concerné devra également produire un document attestant du lien de parenté l'unissant à son ascendant (original ou copie du livret de famille) ou de la qualité du conjoint (copie de l'acte de mariage, copie de pacte civil de solidarité, certificat de concubinage établi en mairie ou déclaration écrite sur l'honneur pour cet état avec copie d'une facture attestant de l'adresse commune).

S'agissant du bénéfice du temps partiel pour s'occuper d'un conjoint ou d'un ascendant handicapé, il est subordonné à la détention de la carte d'invalidité et/ou au versement de l'allocation pour adultes handicapés et/ou de l'indemnité compensatrice pour tierce personne.

S'agissant du bénéfice du temps partiel pour s'occuper d'un enfant handicapé, il est subordonné au versement de l'allocation d'éducation spéciale.

• **Lorsque le temps partiel de droit est pris par un fonctionnaire pour handicap :**

Ce droit est accordé aux fonctionnaires handicapés à 80%, relevant d'une des catégories visées aux 1°,2°, 3°,4°,9°,10° et 11° de l'article L. 323-3 du code du travail. Ces catégories sont les suivantes :

- travailleurs reconnus handicapés par la commission technique d'orientation et de reclassement professionnel mentionnée à l'article L. 146-9 du code de l'action sociale et des familles ;
- victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ayant entraîné une incapacité permanente au moins égale à 10 % et titulaires d'une rente attribuée au titre du régime général de sécurité sociale ou de tout autre régime de protection sociale obligatoire ;
- titulaires d'une pension d'invalidité attribuée au titre du régime général de sécurité sociale, de tout autre régime de protection sociale obligatoire ou au titre des dispositions régissant les agents publics à condition que l'invalidité des intéressés réduise au moins des deux tiers leur capacité de travail ou de gain ;
- anciens militaires et assimilés, titulaires d'une pension militaire d'invalidité au titre du code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de la guerre ;
- titulaires d'une allocation ou d'une rente d'invalidité attribuée dans les conditions définies par la loi n° 91-1389 du 31 décembre 1991 relative à la protection sociale des sapeurs-pompiers volontaires en cas d'accident survenu ou de maladie contractée en service ;
- titulaires de la carte d'invalidité définie à l'article L. 241-3 du code de l'action sociale et des familles ;
- titulaires de l'allocation aux adultes handicapés.

Ce droit est subordonné à la production de la pièce justificative attestant de l'état du fonctionnaire. Celui-ci devra également produire, après examen médical, l'avis du médecin de prévention.



- **Cas particulier du temps partiel de droit des agents à temps non complet**

Rappel : le temps non complet

Temps plein : les services effectués à temps plein sont les services dont la quotité de temps de travail est de 100% de la durée de service de l'emploi.

Temps complet : les services effectués à temps complet sont les services dont la durée correspond à la durée légale annuelle du travail, soit 1607 heures, ou des services effectués sous forme de vacations à raison d'au moins 134 heures mensuelles (150 heures avant le 1^{er} janvier 2002, date de passage aux 35 heures).

Temps partiel : les agents non titulaires ayant effectué au moins un an à temps plein peuvent être autorisés à exercer leurs fonctions à temps partiel, suivant les mêmes quotités que celles ouvertes aux fonctionnaires titulaires.

Temps non complet : les collectivités territoriales peuvent recruter des fonctionnaires ou des agents non titulaires sur des emplois dont la durée hebdomadaire de service globale est supérieure ou égale à la moitié de la durée légale de travail des fonctionnaires à temps complet.

Temps incomplet : il s'agit de services d'agents non titulaires d'une durée de travail inférieure à la durée d'un temps plein, payés au mois, à la journée, à l'heure, à la vacation, de façon continue ou occasionnelle, sans que pour autant cette durée soit nécessairement inférieure au mi-temps. Les vacations du temps incomplet ont une durée mensuelle inférieure à 134 heures.

Les agents territoriaux travaillant à temps non complet peuvent bénéficier d'un temps partiel de droit suivant les mêmes quotités que les agents à temps complet. Ces quotités sont appliquées à la durée hebdomadaire de travail accomplie par un agent à temps non complet ne bénéficiant pas d'un régime de temps partiel. Ainsi, les quotités de ce temps partiel s'appliquent au temps de travail défini dans la délibération de la collectivité territoriale et non à la durée légale de travail ramenée à 35 heures hebdomadaires.

Dès lors, il apparaît que le temps de travail cumulé d'un agent à temps non complet, exerçant à temps partiel dans une ou plusieurs collectivités territoriales, peut être inférieur à 50 % d'un temps complet, soit 17h30 hebdomadaires, à répartir entre les collectivités employeurs.

En conséquence, les fonctionnaires territoriaux à temps non complet relevant de plusieurs employeurs distincts peuvent demander le bénéfice d'un temps partiel de droit dans un ou plusieurs emplois en répartissant entre eux les quotités du temps partiel choisies, et d'une manière qui peut conduire à ce que le temps de travail cumulé soit inférieur à 17h30 hebdomadaires.

LES MODALITÉS D'ORGANISATION

Les quotités disponibles

Cas général :

- Pour le temps partiel sur autorisation : **50%, 60%, 70%, 80% ou 90%** de la durée hebdomadaire de service des agents exerçant les mêmes fonctions à temps plein.
- Pour le temps partiel de droit: **50%, 60%, 70% ou 80%** de la durée hebdomadaire de service des agents exerçant les mêmes fonctions à temps plein.

Cas particuliers :

Les comptables bénéficient des seules quotités de 80% et 90%.

Les enseignants exerçant dans des établissements du premier degré bénéficient des seules quotités de 50% et 80%. Dans ce dernier cas, ils accomplissent un service hebdomadaire réduit de deux demi-journées par rapport à un service à temps complet. Ils peuvent également exercer selon une quotité de 80% dans un cadre annuel sous réserve de l'intérêt du service.

Dans la fonction publique territoriale, l'organe délibérant de la collectivité territoriale ou de l'établissement territorial détermine les conditions d'exercice du temps de travail à temps partiel, sans que sa quotité soit inférieure à 50% ni supérieure à 90%. La délibération organisant le service à temps partiel dans la collectivité ou l'établissement doit être préalablement soumise au comité technique paritaire.

Dans la fonction publique hospitalière, le temps partiel sur autorisation comporte une quotité disponible de 75%.

La durée d'une autorisation de travail à temps partiel

L'autorisation de travailler à temps partiel est accordée pour des **périodes comprises entre six mois et un an**, sauf pour les personnels enseignants et assimilés pour lesquels elle est donnée pour **une année scolaire**.

Dans tous les cas, **ces périodes sont renouvelables, pour la même durée, par tacite reconduction dans la limite de trois ans**. A l'issue de cette période de trois ans, le renouvellement de l'autorisation de travail à temps partiel doit faire l'objet d'une demande et d'une décision expresses.

Le service à temps partiel peut-être organisé selon les modalités suivantes :

- soit **dans un cadre quotidien** : le service est réduit chaque jour ;
 - soit **dans un cadre hebdomadaire** : le nombre de jours de travail sur la semaine est réduit ;
- Ces deux modalités peuvent se combiner, en référence au cycle de travail.
- soit **dans un cadre annuel** : le service est organisé sur l'année civile ou, pour les personnels enseignants et assimilés, sur l'année scolaire. Il s'agit du temps partiel annualisé. Il n'est pas applicable dans la fonction publique hospitalière.

Pour le calcul de la durée horaire de travail à accomplir, il convient d'appliquer la quotité choisie à la durée légale annuelle, soit 1607 heures depuis le 1^{er} janvier 2005 dans le cas général. Pour les enseignants, dans les trois fonctions publiques, la durée horaire de référence est celle des obligations de services d'un enseignant de même corps, cadres d'emplois et grade accomplissant un service à temps plein.

Le choix de la quotité et du mode d'organisation est fixe sur la durée de l'autorisation. Toutefois, à l'initiative de l'agent, du chef de service, ou de l'autorité ayant pouvoir de nomination, une modification peut intervenir en cours de

période, soit s'il y a accord entre les parties, soit si les nécessités du service, notamment l'obligation de continuité, l'imposent. En cas de litige, l'agent peut saisir la commission administrative paritaire compétente.

✚ Le temps partiel dans un cadre annuel

La répartition des jours de travail sur l'année doit être définie avec précision et arrêtée avant le début de la période annuelle au titre de laquelle le temps partiel est accordé. Elle est définie au regard de l'intérêt et du bon fonctionnement du service qui peut en résulter.

Doivent en particulier figurer dans l'autorisation les périodes de congés annuels, sauf un petit nombre de jours de congés annuels dits « mobiles » ou « libres », obligatoirement fractionnés en au moins deux séquences de congés et qui pourront être posés par l'agent selon les conditions habituelles générales.

Par ailleurs, les jours fériés ne peuvent donner lieu à récupération lorsqu'ils tombent un jour non travaillé. Lors de la définition du calendrier annuel de travail, le caractère aléatoire des jours fériés doit être préservé. Ils ne doivent en aucun cas correspondre systématiquement à des jours « travaillés ».

La modification des conditions d'exercice définies par l'autorisation peut intervenir à la demande de l'agent, sous réserve du respect d'un préavis d'un mois, pour des motifs graves le plaçant dans l'incapacité d'exercer ses obligations telles qu'elles ont été définies. Il s'agit plus particulièrement des cas affectant la situation familiale qui nécessiteraient une réorganisation des conditions d'exercice (maladie ou accident grave nécessitant la présence de l'agent auprès de son conjoint, marié ou non, d'une personne liée à l'agent par un pacte civil de solidarité, d'un enfant à charge ou d'un ascendant ; perte d'emploi de la personne participant aux revenus de la cellule familiale, qui entraînerait le souhait d'un retour à temps plein).

La modification des conditions d'exercice peut également intervenir à l'initiative de l'administration, sous réserve du respect d'un préavis d'un mois, pour des motifs qui ne peuvent être liés qu'à la nécessité du service.

L'article 4 du décret n°84-972 du 26 octobre 1984 relatif aux congés annuels des fonctionnaires de l'Etat, l'article 4 du décret n°85-1250 du 26 novembre 1985 relatif aux congés annuels des fonctionnaires territoriaux et l'article 3 du décret n° 2002-8 du 4 janvier 2002 relatif aux congés annuels des agents des établissements mentionnés à l'article 2 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 prévoient que l'absence du service ne peut excéder 31 jours consécutifs. Le mode de calcul de ces jours d'absence du service prend en compte les jours fériés, les jours de repos hebdomadaire, les jours de congés annuels et les jours pris au titre de l'ARTT, voire des jours d'absence du service en raison d'un temps partiel. Dans le cas du temps partiel annualisé, une demande de période non travaillée supérieure à 31 jours peut être refusée par le chef de service de l'agent concerné au motif qu'elle contrevient à la bonne organisation du service (le temps partiel annualisé n'est toutefois pas applicable dans la fonction publique hospitalière).

✚ L'aménagement des durées de services des enseignants

Le temps de travail des enseignants relève d'un régime d'obligations de service. Ces obligations de service fixées par les statuts particuliers peuvent être exprimées en heures hebdomadaires (second degré et supérieur) ou en demi-journées hebdomadaires (premier degré). Leur réalisation peut ne pas correspondre aux quotités fixes de temps de travail pour les autres fonctionnaires :

Exemple

Pour un régime d'obligations de service de 18 heures hebdomadaires, une quotité de temps de travail de 80% conduirait à assurer 14 heures 24 minutes de cours chaque semaine, ce qui n'est pas compatible avec l'organisation des établissements scolaires.

Une disposition particulière est donc nécessaire. Pour les enseignants, les **quotités de travail** à temps partiel peuvent être **aménagées** de façon à obtenir un service hebdomadaire comprenant soit un nombre entier d'heures, soit un nombre entier de demi-journées.

Cette durée de service à temps partiel est accomplie **dans un cadre annuel**, sous réserve de l'intérêt du service.



Le cadre annuel permet de répartir les heures à effectuer de manière à obtenir en fin d'année scolaire la quotité visée. Le nombre d'heures à effectuer hebdomadairement peut ainsi varier. Il peut être arrondi certaines semaines à l'entier supérieur (d'heures ou de demi-journées, selon le cas), et d'autres à l'entier inférieur. D'autres modalités de répartition sont possibles dans le cadre annuel.

Exemple

*Pour un régime d'obligations de service de 18 heures hebdomadaires, si les obligations de service sont accomplies dans un **cadre annuel**, la durée de services à effectuer est répartie de manière à atteindre en **moyenne hebdomadaire**, 80%. Ainsi, la durée de services peut inclure des heures de suppléances ou de soutien. Le nombre d'heures à accomplir peut également être arrondi à l'entier supérieur pendant une partie de l'année et à l'entier inférieur pendant une autre partie.*

LA RÉMUNÉRATION

✚ La règle générale

La rémunération des agents à temps partiel est calculée au prorata de leurs durées effectives de service lorsque la quotité est de 50%, 60% ou 70%. Ainsi, un agent qui travaille à mi-temps percevra 50% de la rémunération d'un agent à temps plein. Par contre, les quotités de 80 et 90% sont rémunérées respectivement 6/7ème (85,7%) et 32/35ème (91,4%) de la rémunération d'un agent à temps plein. Ces règles s'appliquent qu'il s'agisse de temps partiel sur autorisation ou de temps partiel de droit.

Ce mode de calcul s'applique au traitement, à l'indemnité de résidence, à la nouvelle bonification indiciaire (NBI) et aux primes et indemnités de toute nature afférentes soit au grade de l'agent et à l'échelon auquel il est parvenu, soit à l'emploi auquel il a été nommé.

✚ L'aménagement des rémunérations des enseignants

Lorsqu'un enseignant travaille à 80% ou 90% et que sa quotité de temps de travail est aménagée (voir page 11), la fraction de rémunération versée est également adaptée.

Lorsque la durée de services aménagée est supérieure à la quotité de 80 %, la loi a prévu une formule de calcul qui permet de « lisser » la sur rémunération prévue pour la quotité de temps de travail de 80 %. Cette formule permet de respecter la sur rémunération des 6/7èmes prévue pour la quotité fixe de 80 % (et celle des 32/35ème pour la quotité de 90% en cas de temps partiel sur autorisation) :

$$(\text{Quotité de temps partiel aménagée en pourcentage d'un service à temps complet} \times 4/7) + 40$$

En revanche, il n'est pas prévu de sur rémunération lorsque l'aménagement de la durée du travail conduit à arrondir la quotité en dessous de ces seuils.

Exemple

Pour un régime d'obligations de service de 18 heures hebdomadaires et une quotité de temps de travail de 80 %, lorsque le temps de travail effectué est supérieur ou égal à 80 %, par exemple 83,33 % (15 heures de cours chaque semaine), la formule de calcul s'applique et la fraction de rémunération est calculée de la manière suivante :

$$(83,33 \times 4/7) + 40 = 87,6 \%$$

La fraction de rémunération est exprimée avec un seul chiffre après la virgule.

✚ Le lissage de la rémunération dans un cadre annuel

Lorsque le temps partiel est effectué dans un cadre annuel, le versement de la rémunération est lissé sur l'année. Ainsi, un agent travaillant à temps partiel percevra la même rémunération chaque mois, et cela quelle que soit la quotité de travail effectuée sur le mois.

✚ Le supplément familial de traitement

Le montant du supplément familial de traitement est calculé dans les conditions fixées par le décret n° 85-1148 du 24 octobre 1985 modifié relatif à la rémunération des personnels civils et militaires de l'Etat, des personnels des collectivités territoriales et des personnels des établissements publics d'hospitalisation.

Il est ensuite fixé au prorata dans les mêmes conditions que le traitement. Cependant, le montant du supplément familial de traitement ne peut en aucun cas être inférieur au montant minimum prévu pour les agents travaillant à temps plein ; autrement dit l'élément proportionnel est calculé en prenant au minimum pour base l'indice majoré 448 (indice brut 524).

Exemple

Compte tenu de la valeur de l'indice 100 au 1^{er} janvier 2004, le montant mensuel du supplément familial de traitement servi à un agent travaillant à temps partiel est au moins égal à 69,75 euros pour deux enfants, à 172,60 euros pour trois enfants, à 122,74 euros par enfant supplémentaire. Pour un enfant, le montant du supplément familial de traitement est fixé dans tous les cas à 2,29 euros

Allocation parentale d'éducation et complément de libre choix d'activité

Le bénéficiaire du temps partiel peut ouvrir droit, à partir du deuxième enfant, au versement de l'**allocation parentale d'éducation** à taux partiel, à l'occasion de la naissance ou de l'adoption d'un enfant né entre le 1^{er} juillet 1994 et le 31 décembre 2003, lorsque la quotité de temps de travail effectuée est comprise entre 50% et 80%.

Le demandeur doit toutefois justifier de l'existence d'une activité professionnelle pendant deux ans dans la période de cinq ans qui précède la naissance ou l'adoption du deuxième enfant ou pendant deux ans dans la période de dix ans qui précède la naissance ou l'adoption du troisième enfant. L'allocation parentale d'éducation cesse d'être versée au jour du troisième anniversaire de l'enfant le plus jeune.

Depuis le 1^{er} janvier 2004, l'allocation parentale d'éducation est remplacée par le **complément de libre choix d'activité**, qui s'applique dans des conditions comparables. La quotité de temps de travail effectuée doit être comprise entre 50% et 80%.

Le demandeur doit justifier de l'existence d'une activité professionnelle pendant huit trimestres dans la période de deux ans qui précède la naissance ou l'adoption du premier enfant, dans la période de quatre ans qui précède la naissance ou l'adoption du deuxième enfant, ou dans les cinq années qui précèdent pour trois enfants ou plus.

La durée de versement du complément de libre choix d'activité varie selon le nombre d'enfants. Avec un seul enfant à charge, le complément est versé pendant six mois à compter de la naissance ou de l'adoption, ou de la fin du congé de maternité, de paternité, d'adoption. Avec plusieurs enfants à charge, il est versé jusqu'au mois précédant le 3^{ème} anniversaire de l'enfant le plus jeune.

Pour recevoir ces prestations, l'agent doit effectuer lui-même une démarche de demande auprès de sa caisse d'allocations familiales.

Les indemnités horaires pour travaux supplémentaires

Les fonctionnaires et les agents non titulaires de l'Etat et territoriaux autorisés à travailler à temps partiel peuvent bénéficier du versement d'heures supplémentaires dans les conditions prévues par le décret n° 2002-60 du 14 janvier 2002 relatif aux indemnités horaires pour travaux supplémentaires.

Le contingent mensuel ne peut excéder un pourcentage du contingent mensuel de 25 heures prévu à l'article 6 du décret n° 2002-60 du 14 janvier 2002 égal à la quotité de travail effectuée par l'agent à temps partiel.

Toutefois, par dérogation aux articles 7 et 8 de ce décret, le montant de l'heure supplémentaire applicable à ces agents est déterminé en divisant par 1820 (35 heures par semaine sur 52 semaines) la somme du montant annuel du traitement brut et de l'indemnité de résidence d'un agent au même indice exerçant à temps plein.

Exemple

Un agent à temps partiel en résidence à Paris, rémunéré sur la base de l'indice brut 310 (indice majoré 299 valeur au 1^{er} janvier 2004) percevra par heure supplémentaire :

$$(15\ 773,98 + 39,43) / 1820 = 8,69 \text{ euros}$$

Lorsque le temps partiel est organisé dans un cadre annuel, les heures supplémentaires sont appréciées par rapport à la durée hebdomadaire fixée initialement dans le cadre du calendrier annuel. Le plafond mensuel d'heures



supplémentaires autorisé est calculé selon les règles applicables au temps partiel classique, en prenant pour référence la quotité de travail retenue pour la période de l'autorisation.

Toutefois, ces heures supplémentaires ne peuvent être effectuées qu'au cours des semaines comportant des heures travaillées.

Les personnels enseignants titulaires du second degré peuvent pour leur part percevoir des heures supplémentaires dans les conditions prévues par le décret n° 50-1253 du 6 octobre 1950 lorsqu'ils effectuent exceptionnellement à leur demande, pour une période inférieure à la durée de l'année scolaire, des remplacements au-delà de la quotité de service à temps partiel qui leur est impartie.

La rémunération perçue au titre de ces heures supplémentaires ne peut, chaque mois, être supérieure, au montant de la différence entre le traitement mensuel net de l'agent s'il avait travaillé à temps plein et de celui qu'il perçoit conformément à sa quotité de temps de travail à temps partiel.

Cas particulier :

Les agents, titulaires ou non, de la fonction publique hospitalière peuvent bénéficier du versement d'heures supplémentaires conformément aux dispositions prévues par le décret n° 2002-598 du 25 avril 2002 relatif aux indemnités horaires pour travaux supplémentaires et dans les conditions définies à l'article 15 du décret n° 2002-9 du 4 janvier 2002 : 180 heures par an et par agent jusqu'au 31 décembre 2005 et 120 heures par an et par agent à compter du 1^{er} janvier 2006.

Frais de déplacement, indemnités liées à la mobilité

Les personnels autorisés à exercer leurs fonctions à temps partiel peuvent prétendre, lorsqu'ils sont appelés à se déplacer pour les besoins du service, au remboursement des frais occasionnés par leurs déplacements dans les mêmes conditions que les agents à temps plein.

L'indemnité exceptionnelle de mutation prévue par le décret n° 90-1022 du 16 novembre 1990, l'indemnité spéciale de décentralisation prévue par le décret n° 78-409 du 23 mars 1978, l'indemnité exceptionnelle de mobilité prévue par le décret n° 2001-353 du 20 avril 2001, l'indemnité de départ volontaire instituée par le décret n° 98-1220 du 29 décembre 1998 leur sont attribuées à taux plein.

Cumuls d'activité

Les règles relatives à l'interdiction de cumul d'activité et de rémunération sont plus strictes à l'égard des agents exerçant leurs fonctions à temps partiel.

Ainsi, seule la production d'œuvres littéraires, artistiques ou scientifiques leur est autorisée. S'agissant des activités d'enseignement, elles sont permises uniquement dans le cadre de la formation continue des agents des trois fonctions publiques et pendant les heures de service.

En outre, pour les agents non titulaires, il est exigé une déclaration écrite sur l'honneur certifiant qu'ils n'exercent pas d'autres activités salariées.

L'IMPACT SUR LE CALCUL DE LA PENSION

Les dispositions ci-dessous concernent uniquement les fonctionnaires stagiaires et titulaires.

Rappel : le calcul de la pension de fonctionnaire

*Pour calculer sa retraite, il est désormais nécessaire de calculer la durée travaillée dans la fonction publique (**durée de services et de bonifications**), puis la durée totale travaillée dans le public comme dans le privé (**durée d'assurance**). Ces durées sont exprimées en trimestres.*

Pour obtenir une retraite de la fonction publique au taux maximal (75 % du traitement indiciaire des 6 derniers mois d'activité), la durée de services et de bonifications exigée correspondant à celle de l'année d'ouverture des droits (dans la plupart des cas, il s'agit de l'année où le fonctionnaire atteint l'âge légal de départ à la retraite, 60 ans). Cette durée de services et de bonifications va passer progressivement de 150 à 160 trimestres d'ici 2008. A compter de 2009, cette durée de services et de bonifications pourra être majorée d'un trimestre par année pour atteindre 164 trimestres en 2012.

Si la durée de services et de bonifications est inférieure au nombre de trimestres requis l'année d'ouverture des droits, le taux de liquidation de la pension est calculé au prorata de ce taux maximal de 75%.

*Ensuite, si la durée d'assurance (qui est égale à la durée de services et de bonifications + les trimestres acquis en dehors de la fonction publique) est inférieure à ce même nombre de trimestres, le montant de la pension est affecté à partir de 2006 d'une minoration ou « **décote** ». L'effet de la décote, qui est plafonné, augmente progressivement jusqu'en 2020. La décote n'est pas appliquée lorsque l'on part à la limite d'âge, même si la personne n'a pas le nombre de trimestres de durée d'assurance requis.*

Une période de services accomplis à temps partiel n'est pas décomptée de la même façon en constitution, en liquidation et en durée d'assurance :

- pour la constitution du droit à pension (rappel : 15 années de services sont nécessaires pour obtenir une pension du régime des fonctionnaires), le temps partiel est compté comme du temps plein, quelle que soit la quotité travaillée ;
- pour la durée de services et de bonifications (liquidation), le temps partiel est compté pour la quotité du service réellement effectué ;
- pour la durée d'assurance, le temps partiel est compté comme du temps plein, quelle que soit la quotité travaillée, pour le calcul de la décote et au prorata pour le calcul de la surcote.

En résumé, la période passée à temps partiel est prise en compte au prorata de la durée effectivement travaillée en termes de durée de liquidation, et comme s'il s'agissait d'un temps plein pour le calcul de la décote.

La loi du 21 août 2003 portant réforme des retraites a apporté deux autres changements :

Possibilité de surcotiser pour la retraite

Pour améliorer sa durée de liquidation lorsque l'on est à temps partiel, les **fonctionnaires stagiaires ou titulaires** peuvent demander à **surcotiser pour la retraite sur la base du traitement** soumis à retenue pour pension correspondant à un fonctionnaire de même grade, échelon et indice travaillant à **temps plein**.

Les conditions sont les suivantes :

- le choix doit être formulé en même temps que la demande de travail à temps partiel ou lors de son renouvellement. En cas de renouvellement tacite, le choix doit intervenir au plus tard à la fin de la période pour laquelle l'autorisation a été précédemment délivrée ;



- les personnels exerçant à temps partiel au 1^{er} janvier 2004 peuvent demander à bénéficier de ce décompte sans attendre le renouvellement de l'autorisation de travail à temps partiel dont ils bénéficient ;
- l'option formulée vaut pour toute la période visée par l'autorisation de travail à temps partiel, dans la limite du plafond ci-après. Cette option ne peut concerner que des périodes de travail à temps partiel qui seront effectuées après le 1^{er} janvier 2004 ;
- cette surcotisation ne peut avoir pour effet d'augmenter la durée de liquidation de plus de 4 trimestres. La durée pendant laquelle un fonctionnaire peut surcotiser sera donc fonction de la quotité choisie.

Exemple

Un fonctionnaire travaille à 50%. La durée prise en liquidation est dans ce cas de deux trimestres par année de travail. Pour obtenir les quatre trimestres supplémentaires, il lui suffira de surcotiser pendant deux ans.

Un fonctionnaire travaille à 80%. La durée prise en liquidation est de 3 trimestres et 18 jours par année de travail. Pour obtenir les quatre trimestres supplémentaires, il pourra surcotiser pendant 5 ans.

L'impact sur la pension serait le suivant :

Exemple

Un fonctionnaire choisit de travailler, à compter du 1^{er} juillet 2004, à temps partiel à 80%. Il aura 60 ans en 2010, la durée requise pour avoir une pension au taux maximal de 75% sera alors de 162 trimestres. Il souhaite rester 5 ans à temps partiel. (20 trimestres). Il a par ailleurs acquis 140 trimestres couvrant la totalité de sa carrière lorsqu'il travaillait à temps plein.

S'il n'a pas surcotisé pour la retraite sur la base d'un temps plein, il aura alors 160 trimestres de durée d'assurance (140 + 20) et 156 trimestres de durée de liquidation (140 + 16). Les trimestres passés à temps partiel comptent en effet pour 0,8 dans sa durée de liquidation et en totalité dans sa durée d'assurance. Sa pension sera égale à la fraction suivante du traitement indiciaire brut des 6 derniers mois d'activité « T » :

$$156/162 \times [1 - (0,625\%(162-160))] \times 75\% \times T = 0,96296 \times 0,9875 \times 75\% \times T = \mathbf{71,32\%} \times T$$

S'il a cotisé pour la retraite sur la base d'un temps plein, il justifie alors de 160 trimestres de durée d'assurance et de 160 trimestres de durée de liquidation. Sa pension sera égale à la fraction suivante du traitement indiciaire brut des 6 derniers mois d'activité « T » :

$$160/162 \times [1 - (0,625\%(162-160))] \times 75\% \times T = 0,98765 \times 0,9875 \times 75\% \times T = \mathbf{73,15\%} \times T$$

Cas particuliers :

En cas de temps partiel de droit pris à la suite d'une naissance ou d'une adoption ayant eu lieu après le 1^{er} janvier 2004, ce dernier est pris en compte gratuitement (sans versement de cotisation) dans les conditions décrites ci-après (page 18).

En cas de cessation progressive d'activité ayant débuté après le 1^{er} janvier 2004, ce dispositif qui est une forme de travail à temps partiel intègre une disposition spécifique de cotisation sur l'équivalent d'un emploi à temps plein.

En cas de travail à temps non complet, la surcotisation est possible comme s'il s'agissait du temps partiel d'un temps complet. Si le fonctionnaire occupe simultanément plusieurs emplois à temps non complet, il ne peut demander à surcotiser qu'au titre de son emploi principal et sous réserve que la somme des durées de travail de ses différents

emplois soit inférieure à la durée de travail d'un emploi à temps complet occupé à temps plein. La quotité de temps travaillé dans les autres emplois vient en déduction de la quotité de temps non travaillé de son emploi principal.

Exemples

Pour un fonctionnaire à temps non complet occupant un emploi ont la durée hebdomadaire de service est de 28 heures, la surcotisation est possible comme si cet emploi était le temps partiel d'un temps complet de 35 heures hebdomadaires, soit 80%.

En revanche, si ce fonctionnaire occupe simultanément deux emplois à temps non complet ayant chacun une durée hebdomadaire de service de 17h30, il ne peut demander à surcotiser.

L'assiette et le taux de la cotisation :

Le taux est appliqué au **traitement indiciaire brut, y compris la nouvelle bonification indiciaire**, correspondant à celui d'un agent de même grade, échelon et indice que le demandeur et exerçant **à temps plein**.

Pour les années 2004 et 2005, ce taux, dans les trois fonctions publiques, est l'addition :

- du taux de la cotisation salariale (7,85%) multiplié par la quotité de temps travaillé de l'agent (QT) ;
- d'un taux égal à 80% de la somme du taux de la cotisation salariale (7,85%) et d'un taux représentatif de la contribution employeur (ce taux est fixé à 26,9% par le décret n° 2004-678 du 8 juillet 2004 pour les trois fonctions publiques), multiplié par la quotité non travaillée de l'agent (QNT) ;

La formule de calcul est donc la suivante :

$$(7,85 \times QT) + [80\% ((7,85 + 26,9) \times QNT)] = \text{taux de surcotisation}$$

Exemple

Pour une quotité de 80% :

$$(7,85 \times 0,8) + [80\% ((7,85 + 26,9) \times 0,2)] = 11,84\%$$

Pour les années 2004 et 2005, le taux de la retenue résultant de ce calcul sera de :

- 9,85% pour une quotité de temps de travail de 90% ;
- 11,84% pour une quotité de temps de travail de 80% ;
- 13,84% pour une quotité de temps de travail de 70% ;
- 15,83% pour une quotité de temps de travail de 60% ;
- 17,83% pour une quotité de temps de travail de 50%.

Les services gestionnaires devront veiller à ce que ces périodes surcotisées soient mentionnées sur l'état authentique des services afin qu'elles puissent être prises en compte au moment de la liquidation de la pension.

Cas particuliers :

Pour les fonctionnaires handicapés dont l'incapacité permanente est au moins égale à 80 %, le taux applicable est le taux de droit commun de 7,85% et la limite d'augmentation de durée de services admissibles en liquidation est portée à huit trimestres.

Pour les enseignants dont la durée du service est aménagée dans les conditions précisées plus haut (page 11), la quotité de temps de travail retenue pour le calcul du taux de la surcotisation est la quotité de temps de travail choisie correspondant à cette durée de service aménagée.

En cas de temps partiel de droit pris pour élever un enfant

Pour les enfants nés ou adoptés à partir du 1^{er} janvier 2004, le fonctionnaire qui bénéficiera d'un temps partiel de droit verra cette période prise en compte gratuitement dans ses droits à pension (si les enfants ne vérifient pas cette condition, il devra surcotiser suivant les modalités ci-dessus).

Cette prise en compte est limitée à 3 ans par enfant. Ce dispositif n'est pas limité à un nombre d'enfants maximum par fonctionnaire. Il est gratuit, ce qui signifie qu'il n'y a pas de versement de cotisation sur la quotité non travaillée (la quotité travaillée restant soumise à la cotisation salariale). Les deux parents peuvent en bénéficier (en même temps ou successivement) s'ils réduisent tous deux leur activité.

- Ces périodes sont prises en compte à 100% : en constitution, en liquidation et en durée d'assurance.

Exemple

Une personne prend un temps partiel de droit avec une quotité de 50% pendant un an. Cette année sera décomptée pour 4 trimestres dans la liquidation : 2 trimestres pour la quotité travaillée et deux trimestres pour la quotité non travaillée

- Selon la quotité choisie et compte tenu de la durée maximale autorisée pour bénéficier d'un temps partiel de droit (à compter de la naissance de l'enfant *et jusqu'à son troisième anniversaire* ou *pour un délai de trois ans à compter de l'arrivée au foyer de l'enfant adopté*), le nombre maximal de trimestres supplémentaires pris en compte dans la pension pourra être de :

Cas de la naissance ou de l'adoption d'un enfant unique et des naissances gémellaires ou des adoptions simultanées :

- - pour une quotité de 50% : 6 trimestres, soit 18 mois ;
- - pour une quotité de 60% : 4,8 trimestres, soit 1 an, 2 mois et 12 jours ;
- - pour une quotité de 70% : 3,6 trimestres, soit 10 mois et 24 jours ;
- - pour une quotité de 80% : 2,4 trimestres, soit 7 mois et 6 jours

Cas de naissances successives ou d'adoptions successives :

- En cas de chevauchement de périodes de réduction d'activité au titre d'enfants différents, la période du chevauchement est comptée une seule fois.

Cas particulier :

Pour les fonctionnaires territoriaux à temps non complet bénéficiant d'un temps partiel de droit, la prise en compte gratuite dans les droits à pension de la quotité horaire non travaillée intervient dans la limite de la durée horaire du même emploi à temps non complet s'il était occupé à temps plein. Au-delà de cette limite, la surcotisation est possible comme précisé plus haut (page 17).

Exemple

Pour un fonctionnaire à temps non complet occupant un emploi de 28 heures et bénéficiant d'un temps partiel de droit pour l'éducation d'un enfant né après le 1^{er} janvier 2004, avec une quotité de 50 %, correspondant à 14 heures de travail par semaine, la prise en compte gratuite dans ses droits à pension interviendra sur la quotité non travaillée de son emploi à temps non complet, à savoir 14 heures. Il pourra par ailleurs surcotiser sur les 7 heures distinguant cet emploi d'un emploi à temps complet de 35 heures hebdomadaires.

LES CONGÉS

Congés annuels

Les règles de calcul applicables aux agents exerçant leurs fonctions à temps partiel sont identiques à celles prises pour les agents à temps plein. Ainsi, sur la période de référence qui s'étend du 1^{er} janvier au 31 décembre, la durée des congés annuels des agents à temps partiel est fixée à cinq fois les obligations hebdomadaires de service, appréciées en jours effectivement ouverts.

Exemples

Un agent à temps plein bénéficiant de 25 jours de congés annuels, un agent à 80% travaillant 4 jours par semaine bénéficiera de 20 jours de congés annuels et un agent à 50% travaillant 2 jours et demi par semaine bénéficiera de 12,5 jours de congés annuels.

Les jours dits de fractionnement attribués compte tenu du nombre de jours de congés annuels pris pendant la période allant du 31 octobre au 1^{er} mai sont décomptés dans les mêmes conditions que pour les agents à temps plein, c'est-à-dire qu'ils ne sont pas proratisés.

L'absence du service ne peut excéder 31 jours consécutifs, comme rappelé plus haut (page 11).

Les jours de réduction du temps de travail

Les jours acquis au titre de l'aménagement et la réduction du temps de travail font l'objet d'une proratisation. Le calcul est réalisé par rapport à la durée de travail et au nombre de jours de RTT acquis par un agent travaillant à temps plein.

Exemple

Lorsque le cycle de travail est de 37 heures hebdomadaires sur 5 jours, un agent à temps plein bénéficie de 25 jours de congés annuels et 12 jours RTT.

Un agent à 80% bénéficiera de 20 jours de congés annuels et 10 jours RTT.

La formule de calcul est la suivante :

Congés annuels : $25 \times 0,8 = 20$ jours

Jours RTT : $12 \times 0,8 = 10$ jours

Si cet agent travaille à 60% :

Congés annuels : $25 \times 0,6 = 15$ jours

Jours RTT : $12 \times 0,6 = 7$ jours

Lorsque l'agent bénéficie d'un régime forfaitaire de temps travail, tel que défini par l'article 10 du décret n° 2000-815 du 25 août 2000 ou l'article 12 du décret n° 2002-9 du 4 janvier 2002, le mode de calcul est identique.

Exemple

Lorsque le « forfait » des agents travaillant à temps plein est de 18 jours, un agent travaillant à 90% bénéficiera de 22,5 jours de congés annuels et de 16 jours RTT. La formule de calcul est la suivante :

Congés annuels : $25 \times 0,9 = 22,5$ jours

Jours RTT : $18 \times 0,9 = 16$ jours

Si cet agent travaille à 70% :

Congés annuels : $25 \times 0,7 = 17,5$ jours

Jours RTT : $18 \times 0,7 = 12,5$ jours

Lorsque l'autorisation de travail à temps partiel prend effet ou cesse en cours d'année civile

Dans ce cas, les droits à congés annuels sont calculés au prorata de la durée de service effectuée sur l'année.

Exemple

Un agent travaille à temps plein du 1^{er} janvier au 31 mai, soit pendant 5 mois, il bénéficiera de 10,5 jours soit :

$$25 \text{ jours} \times 5/12^{\text{ème}}$$

puis à 50% du 1^{er} juin au 31 décembre, soit pendant 7 mois :

$$(25 \text{ jours} \times 7/12^{\text{ème}}) \times 0.5 = 7 \text{ jours.}$$

Le total sera de 17,5 jours.

Si l'agent n'a pas liquidé la totalité des jours de congé acquis au titre du temps plein, il est autorisé à les liquider durant la période de service à temps partiel.

Si un agent à temps partiel part en retraite en cours d'année, ses droits à congés sont calculés de la même façon au prorata du temps de service effectué. Il lui est conseillé de liquider ses droits à congés avant son départ en retraite, dans la mesure où aucune indemnité pour congé non pris ne peut être versée.

Congés bonifiés

Les congés bonifiés sont accordés dans les mêmes conditions que pour les agents à temps plein. Les services accomplis à temps partiel sont considérés comme du temps plein pour la condition de 36 mois de service ininterrompu nécessaire à l'obtention d'un congé bonifié. La bonification de 30 jours n'est pas diminuée.

Il convient de rappeler ici qu'en ce qui concerne les jours de RTT, ils ne peuvent pas être accolés à un congé bonifié. En effet, ils ne sont pas assimilables à des jours de congé annuels. Les jours de RTT peuvent être pris, séparément du congé bonifié, durant l'année du congé bonifié.

Fêtes légales

Les jours de congés attribués en raison des fêtes légales ne sont pas récupérables lorsqu'ils tombent un jour où l'agent ne travaille pas en raison de son temps partiel. La survenance d'une fête légale est sans effet sur le calendrier de travail et de congés de l'agent. Il ne peut y avoir ni « récupération » du jour férié, ni versement d'une indemnité compensatrice.

Cas particulier :

Les agents de la fonction publique hospitalière récupèrent, le cas échéant, les jours attribués pour les fêtes légales dans les conditions prévues à l'article 5 du décret n° 2002-8 du 4 janvier 2002.

Les autorisations d'absence

Elles sont accordées dans les mêmes conditions que pour les agents à temps plein.

S'agissant des autorisations d'absence pour « enfant malade », le nombre de jours susceptible d'être accordé est égal au produit des obligations hebdomadaires de service d'un agent travaillant à temps plein dans les mêmes conditions, plus un jour, par la quotité de travail à temps partiel de l'agent intéressé.

Exemple

Pour un agent travaillant à temps plein 5 jours par semaine : 6 jours

Pour un agent travaillant à 50% : 6 jours x 0,5 = 3 jours

Pour un agent travaillant à 80% : 6 jours x 0,8 = 5 jours

L'AVANCEMENT ET LA FORMATION

L'avancement

Les périodes effectuées à temps partiel sont considérées comme du temps plein pour l'avancement et la promotion.

Pour les fonctionnaires stagiaires, les périodes de travail à temps partiel sont prises en compte pour leur durée effective.

La formation

Les agents exerçant leurs fonctions à temps partiel disposent des mêmes droits en matière de formation que les agents à temps plein.

Les formations organisées par l'administration ou à son initiative en vue de la formation professionnelle des agents et qui ne peuvent être suivies à temps partiel, suspendent l'autorisation de temps partiel et en reportent d'autant le terme. Pendant la durée de ces formations, les agents sont rétablis dans les droits des agents exerçant leurs fonctions à temps plein.

Le calendrier prévisionnel des obligations de service de l'agent est alors redéfini, au cours d'un entretien entre l'agent et son supérieur hiérarchique, qui examinera notamment l'intérêt et la bonne organisation du service.

Le congé de formation professionnelle

Le congé de formation est ouvert aux agents exerçant leurs fonctions à temps partiel dans les mêmes conditions que pour les agents à temps plein.

Les périodes effectuées à temps partiel sont considérées comme du temps plein pour la condition de 3 ans de service effectif nécessaire à l'obtention d'un congé formation.

La période pour laquelle l'agent a été autorisé à exercer ses fonctions à temps partiel continue de courir durant le congé de formation.

Le fonctionnaire perçoit une indemnité mensuelle forfaitaire égale à 85% du traitement brut et de l'indemnité de résidence afférents à l'indice qu'il détenait au moment de sa mise en congé. L'agent à temps partiel qui obtient un congé de formation percevra donc une indemnité calculée sur la base d'un temps plein ou complétée dans les conditions mentionnées à l'article 14-1 du décret n° 90-319 du 5 avril 1990 modifié relatif à la formation professionnelle continue des agents de la fonction publique hospitalière.

A l'issue du congé de formation, l'agent souscrit un engagement de rester au service de l'Etat pour une durée égale à trois fois la durée du congé de formation dont il a bénéficié. En cas de reprise des fonctions à temps partiel, cette durée est comptabilisée comme telle pour la durée de l'engagement de servir.

Exemple

En cas d'engagement de trois ans, un agent reprenant ses fonctions à 50% devra s'engager à servir pendant six ans.

LA SORTIE PROVISOIRE OU DÉFINITIVE DU DISPOSITIF

+ La suspension provisoire du temps partiel :

- Pendant la durée d'un **congé de maternité, de paternité ou d'adoption**, l'autorisation d'exercer des fonctions à temps partiel est suspendue, et les agents sont réintégrés momentanément dans les droits des agents à temps plein, notamment pour leurs droits à congés annuels et leur rémunération. **Cette modalité vaut quelle que soit la nature de ce temps partiel.**

L'autorisation d'accomplir un service à temps partiel est donc suspendue pendant la durée du congé concerné. Cette suspension s'effectue automatiquement, sans que l'agent ait à en faire la demande. A l'issue de la période de congé de maternité, de paternité ou d'adoption, le service à temps partiel reprend, avec sa rémunération afférente, pour la période restant à courir (en particulier tant que les conditions nécessaires à l'obtention d'un service à temps partiel de droit demeurent remplies).

- Les **congés de maladie, de longue maladie, de longue durée** n'ont aucun effet « automatique » sur l'autorisation de travail à temps partiel. Ils ne la suspendent ni ne l'interrompent. La rémunération perçue par l'agent à temps partiel est égale à la rémunération que percevrait dans la même situation, un agent à temps plein, multipliée par la quotité choisie. L'agent qui bénéficie d'un mi-temps thérapeutique au cours d'une période de travail à temps partiel perçoit la rémunération afférente à la quotité de temps partiel accordée jusqu'à l'expiration de l'autorisation.

L'agent bénéficiant d'un de ces congés peut demander à réintégrer à temps plein de façon anticipée. Si sa demande est acceptée, il percevra alors la rémunération d'un agent à temps plein. A l'expiration de la période de travail à temps partiel autorisée, il peut demander sa réintégration à temps plein qui ne peut lui être refusée.

+ La réintégration anticipée :

L'agent peut demander sa réintégration à temps plein, sous réserve d'un préavis de deux mois.

Pour les personnels enseignants, les personnels d'éducation et de documentation des écoles et des établissements d'enseignement, les personnels d'orientation en service dans les centres d'information et d'orientation, ainsi que pour personnels territoriaux d'enseignement, les demandes de réintégration à temps plein prennent effet au 1er septembre. Elles doivent normalement être présentées avant le 31 mars précédant l'ouverture de l'année scolaire, sauf dans le cas d'une réintégration à temps plein pour motif grave.

La réintégration anticipée peut toutefois intervenir sans délai en cas de diminution substantielle des revenus du ménage ou de changement dans la situation familiale. Cette possibilité s'applique, par exemple, aux agents qui se trouvent en situation de divorce, de décès ou de chômage du conjoint. Cette liste n'est pas exhaustive, la situation des agents devant être examinée au cas par cas. Cette demande de réintégration est subordonnée à la bonne organisation du service.

+ La sortie définitive du dispositif :

Le temps partiel pris à la suite de la naissance d'un enfant cesse automatiquement le jour du troisième anniversaire de l'enfant et, en cas d'adoption, le jour de l'échéance du délai de trois ans à compter de l'arrivée au foyer de l'enfant adopté, quel que soit l'âge de l'enfant.

Le temps partiel pour donner des soins cesse de plein droit à partir du moment où il est établi que l'état de santé du conjoint, de l'enfant ou de l'ascendant ne nécessite plus une présence partielle du fonctionnaire.

Au terme de la période d'autorisation de travail à temps partiel, l'agent est réintégré dans son emploi d'origine, ou à défaut, dans un emploi conforme à son statut. Il est recommandé de permettre dans toute la mesure du possible un retour sur l'emploi d'origine.

Pour les agents non titulaires, si la possibilité d'emploi à temps plein n'existe pas au moment de leur réintégration, ils peuvent être maintenus, à titre exceptionnel, dans leurs fonctions à temps partiel.



LA PROCÉDURE

La demande

La demande de temps partiel doit être déposée au moins deux mois avant le début de la période souhaitée, sauf situations exceptionnelles examinées par les responsables hiérarchiques concernés, ou avant le 31 mars précédant le début de l'année scolaire pour les personnels enseignants des trois fonctions publiques et assimilés (personnels en service dans les centres de documentation et les centres d'information et d'orientation des écoles et des établissements d'enseignement).

L'agent mis à disposition d'une autre administration doit adresser sa demande au responsable du service de l'administration d'origine, après accord de l'administration d'accueil.

La demande de temps partiel doit mentionner :

- la durée pour laquelle l'agent souhaite travailler à temps partiel ;
- la quotité choisie ;
- le mode d'organisation de son activité. A cette occasion, il est recommandé que le chef de service s'entretienne avec l'agent des modalités d'exercice des fonctions de ce dernier afin d'aboutir à la conciliation de leurs contraintes respectives.

La demande du fonctionnaire doit également préciser s'il souhaite surcotiser pour ses droits à pension, comme précisé plus haut (page 16).

La décision

L'autorisation est accordée par le responsable de la gestion des ressources humaines qui a reçu délégation de signature en la matière. Il lui appartient de s'assurer que le responsable direct de l'agent a examiné les possibilités d'aménagement de l'organisation du service : réorganisation du service, redéfinition des tâches, mise en place d'une structure de remplacement.

L'autorisation d'exercer des fonctions à temps partiel sur autorisation peut être refusée pour des motifs liés aux nécessités de service, compte tenu des possibilités d'aménagement dans l'organisation du travail.

- S'il envisage un refus, le chef de service, ou l'autorité territoriale ayant pouvoir de nomination, doit organiser avec l'agent un entretien préalable permettant d'apporter les justifications au refus envisagé mais aussi de rechercher un accord, en examinant notamment des conditions d'exercice du temps partiel différentes de celles portées par la demande initiale.

La décision de refus doit être motivée dans les conditions prévues 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 claire, précise et écrite. Elle doit comporter l'énoncé des considérations de fait et de droit qui constituent le fondement de la décision de refus. La seule invocation des nécessités du service ne saurait suffire.

- Si l'agent conteste le refus, il peut saisir la commission administrative paritaire compétente (C.A.P.). Celle-ci émet un avis.

Les agents non titulaires peuvent saisir dans les mêmes conditions la commission consultative paritaire, là où elle existe.

Dans tous les cas, l'agent dispose également des voies du recours gracieux auprès de l'autorité hiérarchique supérieure et du recours contentieux auprès de la juridiction administrative. La saisine préalable de la C.A.P. suspend les délais de recours.

Le renouvellement

- Les autorisations de travail à temps partiel, qui ont été données pour des périodes comprises entre six mois et un an, sont renouvelées **par tacite reconduction et dans la limite de trois ans**.

Cette tacite reconduction ne s'exerce que si l'agent concerné comme son supérieur hiérarchique souhaitent que les modalités du temps partiel soient reconduites de façon identique. En cas de souhait de modalités différentes de la part de l'un ou de l'autre, une nouvelle délivrance d'autorisation doit être effectuée, à l'issue de la période initialement définie.

A l'issue d'une période de tacite reconduction de trois ans, le renouvellement de l'autorisation doit faire l'objet d'une demande expresse de la part de l'agent. Un agent peut bénéficier d'un nombre illimité de renouvellements en cas de temps partiel sur autorisation, avec demande expresse tous les trois ans.

Ce renouvellement peut intervenir dans les mêmes conditions de quotité et d'organisation du service ou selon des modalités différentes. Cette modification peut également être demandée par l'administration.

Pour les personnels exerçant leurs fonctions dans les écoles et les établissements d'enseignement, le renouvellement de l'autorisation doit être demandé avant le 31 mars précédant l'ouverture de l'année scolaire.

Pour les agents non titulaires, une condition de délai d'un an d'exercice des fonctions à temps complet de façon continue s'applique préalablement à la demande **initiale** d'exercice des fonctions à temps partiel. En revanche, cette condition n'est plus opposable par la suite.

Cas particulier du service à temps partiel dans un cadre annuel

A l'issue de la période de temps partiel dans un cadre annuel, il est recommandé que le chef de service, ou l'autorité territoriale ayant pouvoir de nomination, et l'agent procèdent, au cours d'un entretien, au bilan du service ainsi effectué. Sur la base de ce bilan, une modification de la répartition des obligations de service pourra intervenir ou encore il pourra être décidé de poursuivre ou de ne pas renouveler dans les mêmes conditions l'autorisation.

L'agent peut également demander le renouvellement de l'autorisation mais pour l'exercer selon une organisation différente, celle du temps partiel hebdomadaire ou celle du temps partiel mensuel.

Les litiges

Les litiges d'ordre individuel relatifs aux conditions d'exercice des fonctions à temps partiel peuvent faire l'objet d'une saisine, par l'agent concerné, de la commission administrative paritaire, qui rend un avis sur la question posée.

L'agent non titulaire peut saisir, dans les mêmes conditions, la commission consultative paritaire dans les services où elle existe.