

Temps non complet moins de 17h30

Non intégré dans le cadre d'emploi

Applicable au 20 février 2020

Références :

Loi n°84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à 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.

Définition

Les emplois à temps non complet dont la durée hebdomadaire de service est inférieure à la durée fixée à l'article 108 de la Loi du 26 janvier 1984 (inférieur à 17h30) sont des emplois non intégrés dans les cadres d'emplois.

Création des emplois à temps non complet

Le recrutement des agents à temps non complet est autorisé pour l'ensemble des collectivités et établissements publics de la FPT et pour tous les cadres d'emplois.

- o Articles 11 et 19 du décret n°2020-132

Position

◆ **Les fonctionnaires à temps non complet ayant une durée hebdomadaire de service inférieure à 17h30 bénéficient des mêmes dispositions que les agents à temps complet, sauf pour certaines positions :**

- Ils ne peuvent être placés **en temps partiel** sauf lorsqu'il s'agit d'un temps partiel de droit pour raisons familiales (*article 10 du décret n°91-298*)
- **La disponibilité et le congé parental** ne peut être accordée que pour la totalité des emplois occupés, elle doit être prononcée par décision conjointe des différentes autorités territoriales concernées (*article 28 du décret n°91-298*)
- Ils ne peuvent être mis en position de **détachement** que lorsque celui-ci est de plein droit (pour stage, pour exercer un mandat syndical, pour accomplir un mandat local, pour exercer les fonctions de membre du Gouvernement, de membre de l'Assemblée nationale, du Sénat ou du Parlement européen) (*article 29 du décret n°91-298*)

Les congés

◆ Pour les agents ayant plusieurs employeurs :

- La période des congés doit être identique chez tous les employeurs

Les agents à temps non complet peuvent bénéficier des congés suivants :

- Les congés annuels
- Le congé de paternité
- Le congé de formation professionnelle
- Le congé pour validation des acquis de l'expérience
- Le congé pour bilan de compétences
- Le congé pour formation syndicale avec traitement d'une durée maximum de douze jours ouvrables par an
- Le congé avec traitement, d'une durée maximale de deux jours ouvrables pendant la durée du mandat de représentant du personnel (v. conditions) pour suivre une formation en matière d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail au sein de l'organisme de son choix
- Le congé non rémunéré pour participer aux activités des organisations de jeunesse et d'éducation populaire, des fédérations et des associations sportives agréées destinées à favoriser la préparation et la formation ou le perfectionnement de cadres d'animateur.
- Le congé de solidarité familiale
- Le congé de proche aidant
- Le congé pour siéger comme représentant d'une association
- Le congé avec traitement pour accomplir soit une période de service militaire, d'instruction militaire ou d'activité dans la réserve opérationnelle soit une période d'activité dans la réserve de sécurité civile, soit une période d'activité dans la réserve sanitaire, soit une période d'activité dans la réserve civile de la police nationale.

- Article 9-1 du décret n°91-298 et article 57 de la Loi n°84-53

◆ Congés de maladie (agent ayant une DHS inférieure à 28 heures)

- Congé de maladie ordinaire article 57 2° de la Loi n°84-53
- Congé de grave maladie article 36 du décret n°91-298

◆ Congé pour invalidité imputable au service

Le fonctionnaire en activité bénéficie, en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle, d'un congé pour invalidité imputable au service pendant toute la période d'incapacité de travail jusqu'à la guérison complète, la consolidation de la blessure ou le décès.

Il a droit au versement par l'autorité territoriale de son plein traitement jusqu'à l'expiration de son congé.

- Article 37 du décret n°91-298

Modification de la durée hebdomadaire de service \geq à 10%

◆ **L'autorité territoriale peut modifier la durée du temps de travail d'un emploi selon les nécessités et dans l'intérêt du service :**

- Elle peut augmenter ou diminuer la durée hebdomadaire de service d'un emploi
 - Elle peut supprimer deux emplois à temps non complet pour en créer un à temps complet
- Dans le cas où la modification de la DHS est supérieure à 10%, le Comité Technique ou Comité social territorial (en 2022) (article 97 de la Loi n°84-53) doit être saisi.

Modification de la durée hebdomadaire de service \leq à 10%

- La modification du nombre d'heures de service hebdomadaire afférent à un emploi permanent à temps non complet n'est pas assimilée à la suppression d'un emploi comportant un temps égal, lorsque la modification n'excède pas 10% du nombre d'heures de service afférent à l'emploi en question, dans ce cas la collectivité ne doit pas saisir le CT ou CST.
- Si le fonctionnaire refuse cette transformation, le licenciement ne peut être prononcé que lorsque le reclassement dans un autre emploi n'est pas possible, il est licencié et perçoit une indemnité d'un montant égal à un mois de traitement par annuité de services effectifs. Ce montant est majoré de 10% si le fonctionnaire a atteint l'âge de 50 ans. L'indemnité ne peut être inférieure à un mois ni supérieure à 18 mois de traitement.

- Article 30 du décret n°91-298

Majoration des heures complémentaires

◆ **Décret n°2020-592 du 15 mai 2020 applicable au 21 mai 2020**

- Sont considérées comme heures complémentaires les heures effectuées au-delà de la durée hebdomadaire de service afférente à l'emploi à temps non complet qui ne dépassent pas 35 heures

◆ **Rémunération des heures complémentaires deux possibilités**

- Soit les heures complémentaires sont rémunérées à hauteur des heures normales de leur DHS (c'est-à-dire en divisant par 1820 la somme du montant annuel du traitement brut d'un agent au même indice exerçant à temps complet).
- Soit, à compter du 21 mai 2020, **sous réserve de l'adoption d'une délibération par l'organe délibérant de la collectivité ou de l'établissement public**, les agents à temps non complet pourraient bénéficier d'une majoration des heures complémentaires de 10% pour chacune des heures complémentaires accomplies dans la limite du dixième des heures hebdomadaires de service afférentes à l'emploi à temps non complet et de 25% pour les heures suivantes.

Heures supplémentaires

Pour rappel, les heures effectuées au-delà du cycle de travail normal excédant 35 heures et la durée annuelle de travail effectif de 1 607 heures sont rémunérées en tant qu'heures supplémentaires.

Mise en œuvre par l'employeur de moyens de contrôle

Comme pour les heures supplémentaires, le recours aux heures complémentaires donnant lieu à indemnisation mensuelle est subordonné à la mise en œuvre par l'employeur de moyens de contrôle automatisé permettant de comptabiliser de façon exacte les heures accomplies.

Un décompte déclaratif peut être admis dès lors que l'effectif des agents concerné est inférieur à 10 ou que les personnels exercent hors de leurs locaux de rattachement.