

Temps non complet DHS égale ou plus de 17h30 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

Décret n°2020-592 du 15 mai 2020 relatif aux modalités de calcul et à la majoration de la rémunération des heures complémentaires des agents de la fonction publique territoriale nommés dans des emplois permanents à temps complet

Définition

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

Créations d'emplois et recrutement

- ◆ **Le recrutement d'agents à temps non complet avec une durée hebdomadaire de service supérieure à 17h30 est soumis aux mêmes règles que pour les agents à temps complet.**
- ◆ **Un fonctionnaire ne peut occuper un ou plusieurs emplois à temps non complet que dans la limite d'une durée totale de service n'excédant pas 15% de celle afférente à un emploi à temps complet, soit 40 heures cumulées (article 8 du décret n°91-298).**
- ◆ **Un fonctionnaire territorial percevant une rémunération à temps complet ne peut pas être nommé dans un emploi à temps non complet dans la même collectivité.**
 - Article 9 du décret n°91-298

Positions

- ◆ **Les fonctionnaires à temps non complet ayant une durée hebdomadaire de service égale ou supérieure 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%

Lorsque l'autorité territoriale décide d'augmenter ou de diminuer la durée hebdomadaire de service d'un emploi permanent à temps non complet, cette modification est assimilée à une suppression d'un emploi puis à une création d'un nouvel emploi. (Article 18 du décret n°91-298)

L'avis du Comité Technique ou CST (*à partir de 2022*) est nécessaire.

◆ Suppression d'emploi :

- Le fonctionnaire qui refuse la transformation est placé en surnombre et pris en charge par le Centre de Gestion. L'intéressé perçoit la rémunération afférente à l'emploi à temps non complet qui a été supprimé pendant toute cette période. Les emplois qui lui sont proposés doivent se situer dans le même département et avoir une DHS au moins égale à celle de l'emploi supprimé. Au bout de 3 refus de la part de l'agent, la prise en charge se termine et l'agent est licencié.

Pendant toute la période de prise en charge, l'agent est rémunéré directement par le Centre de gestion, mais la collectivité dont il dépendait auparavant doit verser en contrepartie une contribution au Centre de gestion.

Pour les collectivités affiliées, cette contribution est égale à : (*article 97 Loi n°84-53*)

◆ lors de la prise en charge

- 100% du TIB la 1^{ère} année
- moins 10% chaque année
- au terme de la période de prise en charge, le fonctionnaire est licencié ou admis à faire valoir ses droits à la retraite.

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

Lorsque la modification du nombre d'heures n'excède pas 10% du nombre d'heures de service fixé par la délibération ayant créé l'emploi et qu'elle n'a pas pour effet de faire perdre le bénéfice de l'affiliation la caisse nationale de retraites des agents des collectivités locales, elle n'est plus assimilée à une suppression d'emploi. En conséquence, la consultation du comité technique paritaire ou CST n'est pas obligatoire.

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.