

Réf. : CDG-INFO2020-10/CDE

Personnes à contacter : Christine DEUDON et Sylvie TURPAIN  
☎ : 03.59.56.88.48/58

Date : le 19 février 2020

**LES DISPOSITIONS STATUTAIRES APPLICABLES AUX FONCTIONNAIRES TERRITORIAUX·ALES  
NOMMÉ·ES DANS DES EMPLOIS PERMANENTS A TEMPS NON COMPLET  
SUITE A LA REFORME DE LA FONCTION PUBLIQUE**

**REFERENCES JURIDIQUES :**

- ♦ Loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, notamment l'article 21 (*JO du 07/08/2019*),
- ♦ Décret n° 2020-132 du 17 février 2020 modifiant le décret n° 91-298 du 20 mars 1991 portant dispositions statutaires applicables aux fonctionnaires territoriaux nommés dans des emplois permanents à temps non complet (*JO du 19/02/2020*).

\*\*\*\*\*

Les dispositions de la loi n° 84-53 du 26/01/1984 sont applicables aux fonctionnaires nommé·es dans des emplois permanents à temps non complet, sous réserve des dérogations rendues nécessaires par la nature de ces emplois.

Le·la fonctionnaire à temps non complet dont l'emploi est supprimé ou dont la durée hebdomadaire d'activité est modifiée bénéficie, en cas de refus de l'emploi ainsi transformé, d'une prise en charge ou d'une indemnité compte tenu de son âge, de son ancienneté et du nombre hebdomadaire d'heures de service accomplies par lui·elle.

⇒ Article 21. - I. de la loi n° 2019-828 du 06/08/2019.  
⇒ Modifie l'article 104 de la loi n° 84-53 du 26/01/1984.

Le décret n° 2020-132 du 17/02/2020 précise les conditions d'application de cette disposition, notamment les dérogations à la loi rendues nécessaires par la nature de ces emplois. Il entre en vigueur à compter du 20 février 2020.

Le présent CDG-INFO précise les dispositions applicables aux fonctionnaires territoriaux·ales nommé·es dans des emplois permanents à temps non complet.

Ces dispositions ne sont pas applicables aux agent·es contractuel·les de droit public qui restent régi·es par le décret n° 88-145 du 15/02/1988.

\*\*\*\*\*

## SOMMAIRE

1 - LA CREATION DES EMPLOIS A TEMPS NON COMPLET .....	PAGE 3
2- LE RECRUTEMENT DES FONCTIONNAIRES A TEMPS NON COMPLET .....	PAGE 3
2.1 - LES CONDITIONS DE RECRUTEMENT .....	PAGE 3
2.2 - LE CUMUL D'EMPLOIS A TEMPS NON COMPLET PAR LES FONCTIONNAIRES TERRITORIAUX·ALES .....	PAGE 4
3 - LES DISPOSITIONS APPLICABLES AUX FONCTIONNAIRES NOMME·ES DANS UN OU PLUSIEURS EMPLOIS A TEMPS NON COMPLET POUR UNE DUREE SUPERIEURE OU EGALE A LA MOITIE DE LA DUREE LEGALE DU TRAVAIL DES FONCTIONNAIRES TERRITORIAUX·ALES A TEMPS COMPLET ( $\geq 17 H 30$ PAR SEMAINE) .....	PAGE 6
3.1 - L'EXERCICE DU TRAVAIL A TEMPS PARTIEL SUR AUTORISATION .....	PAGE 6
3.2 - LES POSITIONS ADMINISTRATIVES .....	PAGE 6
3.3 - LE DEROULEMENT DE CARRIERE .....	PAGE 6
3.4 - LA DISCIPLINE .....	PAGE 7
3.5 - LA CESSATION DE FONCTIONS ET LA SUPPRESSION DE L'EMPLOI A TEMPS NON COMPLET .....	PAGE 7
3.6 - L'INTEGRATION DANS LES CADRES D'EMPLOIS DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE DES FONCTIONNAIRES TERRITORIAUX·ALES NOMME·ES DANS DES EMPLOIS PERMANENTS A TEMPS NON COMPLET DONT LA DUREE HEBDOMADAIRE EST SUPERIEURE OU EGALE A LA MOITIE DE LA DUREE LEGALE DU TRAVAIL DES FONCTIONNAIRES TERRITORIAUX·ALES A TEMPS COMPLET ( $\geq 17 H 30$ PAR SEMAINE) .....	PAGE 9
4 - LES DISPOSITIONS APPLICABLES AUX FONCTIONNAIRES RECRUTE·ES POUR UNE DUREE INFERIEURE A 17 H 30 PAR SEMAINE DANS UN EMPLOI RELEVANT D'UN CADRE D'EMPLOIS .....	PAGE 9
5 - LES CONGES POUR INDISPOSIBILITE PHYSIQUE ET LA PROTECTION SOCIALE DES FONCTIONNAIRES DONT LA DUREE TOTALE DE SERVICE EST INFERIEURE A 28 HEURES PAR SEMAINE .....	PAGE 11

\*\*\*\*\*

## ANNEXE

⇨ Tableau récapitulatif des dispositions applicables aux fonctionnaires à temps non complet

## 1 - LA CREATION DES EMPLOIS A TEMPS NON COMPLET

Les nouvelles dispositions élargissent les possibilités de recours à des emplois de fonctionnaires à temps non complet dans la fonction publique territoriale.

En effet, l'ensemble des collectivités peuvent créer des emplois à temps non complet quel que soit le temps de travail hebdomadaire. Elles ne sont plus tenues au respect des quotas en fonction du seuil démographique de la collectivité ou de l'établissement public ou des cadres d'emplois.

⇒ Article 19 du décret n° 2020-132 du 17/02/2020.  
⇒ Abrogation des articles 4, 5, 5-1 et 5-2 du décret n° 91-298 du 20/03/1991.

Les emplois permanents à temps non complet sont créés par délibération de l'organe délibérant de la collectivité.

Cette délibération fixe la durée hebdomadaire de service afférente à l'emploi en fraction de temps complet exprimée en heures (Exemple : 20/35èmes pour un emploi à temps non complet créé à 20 heures par semaine).

⇒ Article 3 du décret n° 91-298 du 20/03/1991 (disposition inchangée).

N.B. : La notion de temps non complet est à distinguer du temps partiel qui est une modalité de temps de travail choisie par l'agent·e et accordée par l'autorité territoriale, sur une période définie. Le temps partiel s'exprime en pourcentage du temps complet, l'agent·e continuant à occuper un emploi à temps complet.

## 2 - LE RECRUTEMENT DES FONCTIONNAIRES A TEMPS NON COMPLET

Les fonctionnaires à temps non complet sont recruté·es :

- lorsque l'emploi créé comporte une durée hebdomadaire égale ou supérieure à la moitié de la durée légale du travail des fonctionnaires territoriaux·ales à temps complet (17 heures 30 par semaine sauf pour les assistant·es territoriaux·ales d'enseignement artistique : 10 heures par semaine et pour les professeur·es territoriaux·ales d'enseignement artistique : 8 heures par semaine), dans un cadre d'emplois,
- dans les autres cas, dans un emploi régi par les dispositions réglementaires fixées par les statuts particuliers du cadre d'emplois correspondant, dont il prend la dénomination.

⇒ Article 2 du décret n° 2020-132 du 17/02/2020.  
⇒ Article 6 du décret n° 91-298 du 20/03/1991.

Le décret n° 2020-132 du 17/02/2020 met fin aux dispositions du décret n° 91-298 du 20/03/1991 qui encadraient la création des emplois permanents à temps non complet inférieurs à la moitié de la durée légale du travail (< 17 heures 30 par semaine) en fonction de la taille de la collectivité et de certains cadres d'emplois.

Les nouvelles dispositions ouvrent la possibilité de créer des emplois à temps non complet à l'ensemble des collectivités dans tous les cadres d'emplois, et quel que soit le temps de travail.

⇒ Article 19 du décret n° 2020-132 du 17/02/2020.  
⇒ Abrogation des articles 4, 5, 5-1 et 5-2 du décret n° 91-298 du 20/03/1991.

### 2.1 - LES CONDITIONS DE RECRUTEMENT

Les conditions de recrutement des fonctionnaires à temps non complet recruté·es dans un cadre d'emplois ou dans un emploi sont les mêmes que les conditions des fonctionnaires à temps complet :

- Conditions générales de recrutement précisées aux articles 5 - 5 bis - 5 ter et 5 quater de la loi n° 83-634 du 13/07/1983 : aptitude physique, nationalité, jouissance des droits civiques, compatibilité des mentions figurant au casier judiciaire avec l'exercice des fonctions, position régulière au regard du code du service national et condition d'âge,
- Conditions particulières prévues par chaque statut particulier des différents cadres d'emplois au même titre que l'agent·e à temps complet : être inscrit·e sur la liste d'aptitude établie par concours d'accès au grade de recrutement.

⇒ Article 7 du décret n° 91-298 du 20/03/1991 (disposition inchangée).

## 2.2 - LE CUMUL D'EMPLOIS A TEMPS NON COMPLET PAR LES FONCTIONNAIRES TERRITORIAUX·ALES

Lorsque le·la fonctionnaire déjà titulaire d'un grade dans un cadre d'emplois ou d'un emploi est recruté·e dans le même cadre d'emplois ou emploi, par une autre collectivité, il·elle conserve l'échelon de ce grade ou de cet emploi avec l'ancienneté détenue au jour de sa nomination. Il·elle n'est pas soumis·e aux conditions éventuelles de stage ou de formation d'intégration.

L'autorité territoriale ou le centre de gestion informe le·la fonctionnaire, lors de son recrutement, qu'il·elle peut bénéficier, à sa demande, d'un entretien tous les deux ans avec le·la conseiller·ère en évolution professionnelle dont il·elle relève.

S'il·elle est en cours de stage, sa titularisation par l'autorité territoriale qui l'a recruté·e en premier ne peut intervenir qu'après avis des autres autorités territoriales concernées.

⇒ Article 3 du décret n° 2020-132 du 17/02/2020.  
⇒ Article 7 du décret n° 91-298 du 20/03/1991.

### ⇒ La durée totale de service

Le principe du cumul de plusieurs emplois publics à temps non complet est énoncé aux articles 8 et 9 du décret n° 91-298 du 20 mars 1991.

Un·e fonctionnaire peut occuper un ou plusieurs emplois permanents à temps non complet sous réserve que la durée totale de service qui en résulte n'excède pas de plus de 15% celle afférente à un emploi à temps complet (soit un maximum de 40 H 00 en règle générale, 23 H 00 pour les assistant·es territoriaux·ales d'enseignement artistique et 18 H 00 pour les professeur·es territoriaux·ales d'enseignement artistique).

⇒ Article 8 du décret n° 91-298 du 20/03/1991 (disposition inchangée).

Néanmoins, un·e fonctionnaire territorial·e percevant une rémunération à temps complet ne peut être nommée·e dans un emploi à temps non complet que dans une collectivité autre que celle qui le·la rémunère à temps complet et si la durée totale de service qui en résulte n'excède pas de 15% celle afférente à un emploi à temps complet.

*Ainsi, un·e fonctionnaire à temps complet peut dorénavant être nommé·e dans un emploi à temps non complet dans un établissement relevant de la même collectivité (CCAS alors qu'il·elle est à temps complet au sein de la commune) sous réserve de respecter la durée totale de service.*

⇒ Article 4 du décret n° 2020-132 du 17/02/2020.  
⇒ Article 9 du décret n° 91-298 du 20/03/1991.

### ⇒ La distinction fonctionnaire pluricommunal·e / fonctionnaire intercommunal·e

Le·la fonctionnaire est pluricommunal·e lorsqu'il·elle cumule plusieurs emplois à temps non complet relevant de cadres d'emplois différents dans une ou plusieurs collectivités.

Exemple :

Au sein de la même collectivité, un·e fonctionnaire peut occuper deux ou plusieurs emplois à temps non complet (Exemple : adjoint·e technique à raison de 20 heures par semaine et garde champêtre chef·fe à raison de 20 heures par semaine).

Le·la fonctionnaire est intercommunal·e lorsqu'il·elle cumule plusieurs emplois à temps non complet relevant d'un seul grade du même cadre d'emplois dans plusieurs collectivités.

## ⇒ Les congés

Les fonctionnaires territoriaux·ales qui occupent des emplois à temps non complet dans plusieurs collectivités bénéficient des congés suivants :

- des congés annuels (article 57 - 1° de la loi n° 84-53 du 26/01/1984),
- un congé de paternité et d'accueil de l'enfant (article 57 - 5° b) de la loi n° 84-53 du 26/01/1984),
- un congé de formation professionnelle (article 57 - 6° de la loi n° 84-53 du 26/01/1984),
- un congé pour validation des acquis de l'expérience (article 57 - 6°bis de la loi n° 84-53 du 26/01/1984),
- un congé pour bilan de compétences (article 57 - 6°ter de la loi n° 84-53 du 26/01/1984),
- un congé pour formation syndicale avec traitement d'une durée maximum de douze jours ouvrables par an (article 57 - 7° de la loi n° 84-53 du 26/01/1984),
- un congé pour suivre une formation en matière d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail (article 57 - 7°bis de la loi n° 84-53 du 26/01/1984),
- un congé non rémunéré pour participer aux activités des organisations de jeunesse et d'éducation populaire, des fédérations et des associations sportives agréées ou pour siéger à titre bénévole au sein de l'organe d'administration ou de direction d'une association régie par la loi du 01/07/1901 ou pour exercer à titre bénévole des fonctions de direction ou d'encadrement au sein d'une association régie par la loi du 01/07/1901 ou pour siéger dans les instances internes du conseil citoyen et participer aux instances de pilotage du contrat de ville ou lorsque la personne, non administrateur·trice, apporte à une mutuelle, union ou fédération un concours personnel et bénévole, dans le cadre d'un mandat pour lequel elle a été statutairement désignée ou élue (article 57 - 8° de la loi n° 84-53 du 26/01/1984),
- un congé de solidarité familiale (article 57 - 10° de la loi n° 84-53 du 26/01/1984),
- un congé de proche aidant (article 57 - 10°bis de la loi n° 84-53 du 26/01/1984),
- un congé pour siéger comme représentant·e d'une association déclarée en application de la loi du 01/07/1901 ou dans une instance, consultative ou non, instituée par une disposition législative ou réglementaire auprès d'une autorité de l'Etat à l'échelon national, régional ou départemental, ou d'une collectivité territoriale (article 57 - 11° de la loi n° 84-53 du 26/01/1984),
- un congé avec traitement pour accomplir soit une période de service militaire, d'instruction militaire ou d'activité dans la réserve opérationnelle pour une durée inférieure ou égale à trente jours cumulés par année civile, soit une période d'activité dans la réserve de sécurité civile d'une durée inférieure ou égale à quinze jours cumulés par année civile, soit une période d'activité dans la réserve sanitaire, soit une période d'activité dans la réserve civile de la police nationale d'une durée de quarante-cinq jours (article 57 - 12° de la loi n° 84-53 du 26/01/1984),

**à la même période dans chaque collectivité qui les emploie.**

En cas de désaccord entre les autorités territoriales intéressées, la période retenue est celle qui est arrêtée par l'autorité territoriale de la collectivité au sein de laquelle le·la 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·e en premier.

En cas d'égalité sur la date du recrutement, la période retenue est arrêtée par l'autorité territoriale qui compte le plus faible effectif.

En cas d'égalité d'effectif, l'agent·e choisit la collectivité référente.

⇒ Article 5 du décret n° 2020-132 du 17/02/2020.  
⇒ Article 9-1 du décret n° 91-298 du 20/03/1991.

### **3 - LES DISPOSITIONS APPLICABLES AUX FONCTIONNAIRES NOMMÉ·ES DANS UN OU PLUSIEURS EMPLOIS A TEMPS NON COMPLET POUR UNE DUREE SUPERIEURE OU EGALE A LA MOITIE DE LA DUREE LEGALE DU TRAVAIL DES FONCTIONNAIRES TERRITORIAUX·ALES A TEMPS COMPLET ( $\geq 17 \text{ H } 30$ PAR SEMAINE)**

#### **3.1 - L'EXERCICE DU TRAVAIL A TEMPS PARTIEL SUR AUTORISATION**

Les fonctionnaires ne peuvent pas être autorisé·es à travailler à temps partiel sur autorisation prévu par l'article 60 de la loi n° 84-53 du 26/01/1984.

⇒ Article 6 du décret n° 2020-132 du 17/02/2020.  
⇒ Article 10 du décret n° 91-298 du 20/03/1991.

#### **3.2 - LES POSITIONS ADMINISTRATIVES**

##### **⇒ Le détachement, l'intégration après détachement ou l'intégration directe**

Les fonctionnaires peuvent être placé·es en position de détachement, être intégré·es après un détachement ou être intégré·es directement dans les conditions prévues par les articles 64 à 69 de la loi n° 84-53 du 26/01/1984 :

- lorsqu'ils·elles occupent un seul emploi à temps non complet,
- ou lorsque le détachement intervient de plein droit en application des dispositions de l'article 4 du décret n° 86-68 du 13/01/1986 :
  - pour accomplir un mandat local dans les cas prévus par le code général des collectivités territoriales (CGCT),
  - pour l'accomplissement d'un stage ou d'une période de scolarité préalable à la titularisation dans un emploi permanent de l'Etat, d'une collectivité territoriale ou d'un établissement public à caractère administratif dépendant de l'Etat ou d'une collectivité territoriale, y compris les établissements publics mentionnés à l'article 2 de la loi n° 86-33 du 09/01/1986 (fonction publique hospitalière), ou pour suivre un cycle de préparation à un concours donnant accès à l'un de ces emplois,
  - pour exercer un mandat syndical,
- ou en cas de nomination du ou de la fonctionnaire dans un nouveau grade ou cadre d'emplois en qualité de stagiaire.

⇒ Article 10 du décret n° 91-298 du 20/03/1991 (disposition inchangée).

##### **⇒ La disponibilité**

Lorsqu'un·e fonctionnaire occupe plusieurs emplois à temps non complet dans plusieurs collectivités ou établissements et demande à bénéficier d'une disponibilité (de droit, sous réserve des nécessités du service ou pour créer ou reprendre une entreprise), il·elle doit être placé·e dans cette position dans chacune des collectivités ou établissements.

La mise en disponibilité du ou de la fonctionnaire est prononcée par décision conjointe des différentes autorités territoriales concernées.

Elle cesse lors de la réintégration du ou de la fonctionnaire dans un emploi correspondant à son grade.

⇒ Article 11 du décret n° 91-298 du 20/03/1991(disposition inchangée).

#### **3.3 - LE DÉROULEMENT DE CARRIÈRE**

Les fonctionnaires à temps non complet bénéficient d'avancements d'échelon et de grade et de promotion interne selon les conditions d'ancienneté et suivant la procédure prévue pour les fonctionnaires à temps complet du même grade.

L'ancienneté de service est prise en compte pour sa durée totale pour l'avancement d'échelon et, lorsque la durée de service dans l'emploi concerné est au moins égale au mi-temps, pour l'avancement de grade et la promotion interne. Dans les autres cas, elle est calculée en fonction du temps de service effectivement accompli, compte tenu du nombre d'heures de service hebdomadaire affecté à l'emploi.

⇒ Article 13 du décret n° 91-298 du 20/03/1991 (disposition inchangée).

Les décisions relatives à :

- l'appréciation de la valeur professionnelle,
- 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,

d'un·e fonctionnaire qui occupe le même emploi à temps non complet dans plusieurs collectivités ou établissements, sont prises, après avis ou sur propositions des autres autorités territoriales concernées, par l'autorité de la collectivité ou de l'établissement auquel le·la fonctionnaire consacre la plus grande partie de son activité et, en cas de durée égale de son travail dans plusieurs collectivités ou établissements, par l'autorité territoriale qui l'a recruté·e en premier.

En cas de désaccord entre les autorités territoriales, les décisions autres que celles relatives à l'appréciation de la valeur professionnelle ne peuvent être prises que si la proposition de décision recueille l'accord des deux tiers au moins des autorités concernées, représentant plus de la moitié de la durée hebdomadaire de service effectuée par l'agent·e ou de la moitié au moins des autorités concernées représentant plus des deux tiers de cette durée.

⇒ Article 8 du décret n° 2020-132 du 17/02/2020 (remplacement du mot « notation » par les mots « appréciation de la valeur professionnelle »).

⇒ Article 14 du décret n° 91-298 du 20/03/1991.

### 3.4 - LA DISCIPLINE

Les sanctions disciplinaires sont prononcées par l'autorité territoriale qui a entrepris la procédure disciplinaire après avis des autres autorités territoriales concernées.

Le sursis à l'exclusion temporaire de fonctions prévu à l'article 89 de la loi n° 84-53 du 26/01/1984 peut être cependant accordé séparément par chacune des collectivités concernées.

⇒ Article 15 du décret n° 91-298 du 20/03/1991 (disposition inchangée).

La sanction disciplinaire prononcée par l'autorité qui entreprend la procédure disciplinaire après avis des autres collectivités territoriales concernées, concerne tous les emplois occupés par le·la fonctionnaire et qui relèvent du même cadre d'emplois.

⇒ Circulaire NOR INT B/91/00115/C du 28.05.1991.

### 3.5 - LA CESSATION DE FONCTIONS ET LA SUPPRESSION DE L'EMPLOI A TEMPS NON COMPLET

⇒ Le licenciement pour insuffisance professionnelle

Le licenciement pour insuffisance professionnelle intervient dans les conditions prévues à l'article 15 (saisine du conseil de discipline) du décret n° 91-298 du 20/03/1991 au titre de tous les emplois identiques occupés par le·la fonctionnaire.

⇒ Article 16 du décret n° 91-298 du 20/03/1991 (disposition inchangée).

⇒ L'admission à la retraite

L'admission à la retraite d'un·e fonctionnaire occupant plusieurs emplois est prise par décision conjointe des autorités territoriales concernées.

⇒ Article 17 du décret n° 91-298 du 20/03/1991 (disposition inchangée).

#### ⇒ La démission

La démission intervient au titre du seul emploi pour lequel le·la fonctionnaire a présenté sa demande.

⇒ Article 17 du décret n° 91-298 du 20/03/1991 (disposition inchangée).

#### ⇒ La suppression de l'emploi à temps non complet

Les dispositions de l'article 97 de la loi n° 84-53 du 26/01/1984 sont applicables au ou à la fonctionnaire dont l'emploi à temps non complet fait l'objet d'une mesure de suppression prévue par cet article.

Les formalités ci-dessous devront par conséquent être appliquées :

- L'emploi à temps non complet est supprimé par l'organe délibérant de la collectivité après avis du comité technique compétent (comité social territorial après le prochain renouvellement général des instances),
- Si la collectivité ne peut lui offrir un emploi correspondant à son grade, le·la fonctionnaire est maintenu·e en surnombre pendant un an,
- Pendant la période de surnombre, tout emploi créé ou vacant correspondant au grade de l'agent·e dans la collectivité lui est proposé en priorité. La collectivité, le C.N.F.P.T. et le centre de gestion examinent, chacun pour ce qui le concerne, les possibilités de reclassement
- Au terme de ce délai, le·la fonctionnaire est pris·e en charge par le centre de gestion ou le C.N.F.P.T. (pour la catégorie A+).

L'intéressé·e perçoit, au cours de la période de prise en charge par le centre de gestion, la rémunération prévue à l'article 97 de la loi n° 84-53 du 26/01/1984 rapportée à la quotité de temps travaillé dans l'emploi à temps non complet supprimé. Les emplois qui lui sont proposés doivent comporter une durée hebdomadaire de service au moins égale à celle de l'emploi supprimé.

⇒ Article 9 du décret n° 2020-132 du 17/02/2020.  
⇒ Article 18 du décret n° 91-298 du 20/03/1991.



#### CAS PARTICULIER : la modification de la durée hebdomadaire de travail

- *Lorsque la modification du nombre d'heures de service hebdomadaire afférent à un emploi permanent à temps non complet n'excède pas 10% du nombre d'heures de service afférent à l'emploi en question*

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 de service égal, lorsque la modification n'excède pas 10 % du nombre d'heures de service afférent à l'emploi en question et lorsqu'elle n'a pas pour effet de faire perdre le bénéfice de l'affiliation à la Caisse nationale de retraites des agent·es des collectivités locales (C.N.R.A.C.L.).

##### Exemple :

Le temps de travail d'un emploi à temps non complet à 25 heures par semaine est fixé à 23 heures par semaine (< 10%).

⇒ Article 97 de la loi n° 84-53 du 26/01/1984 (disposition inchangée).

Le·la fonctionnaire appartenant à un cadre d'emplois et dont la durée de service n'atteint plus une durée au moins égale à la moitié de la durée légale du travail des fonctionnaires territoriaux·ales à temps complet ( $\geq 17$  heures 30 par semaine) conserve le bénéfice des dispositions précisées au présent paragraphe 3, tant qu'il·elle occupe un emploi relevant dudit cadre d'emplois.

⇒ Article 19 du décret n° 91-298 du 20/03/1991 (disposition inchangée).

### **3.6 - L'INTEGRATION DANS LES CADRES D'EMPLOIS DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE DES FONCTIONNAIRES TERRITORIAUX·ALES NOMMÉ·ES DANS DES EMPLOIS PERMANENTS A TEMPS NON COMPLET DONT LA DUREE HEBDOMADAIRE EST SUPERIEURE OU EGALE A LA MOITIE DE LA DUREE LEGALE DU TRAVAIL DES FONCTIONNAIRES TERRITORIAUX·ALES A TEMPS COMPLET ( $\geq 17$ H 30 PAR SEMAINE)**

Les fonctionnaires nommé·es dans des emplois permanents à temps non complet qui sont employé·es par une ou plusieurs collectivités pendant une durée supérieure ou égale à la moitié de la durée légale de travail des fonctionnaires à temps complet ( $\geq 17$  H 30 par semaine) sont intégré·es dans un cadre d'emplois de la fonction publique territoriale dans les conditions prévues aux articles 21, 22, 23, 25 et 27 du décret n° 91-298 du 20/03/1991.

⇒ Article 108 de la loi n° 84-53 du 26/01/1984.  
⇒ Article 10 du décret n° 2020-132 du 17/02/2020.  
⇒ Article 20 du décret n° 91-298 du 20/03/1991.

## **4 - LES DISPOSITIONS APPLICABLES AUX FONCTIONNAIRES RECRUTE·ES POUR UNE DUREE INFERIEURE 17 H 30 PAR SEMAINE DANS UN EMPLOI RELEVANT D'UN CADRE D'EMPLOIS**

Les dispositions des statuts particuliers des cadres d'emplois sont applicables aux fonctionnaires recruté·es pour une durée inférieure à la moitié de la durée légale du travail des fonctionnaires territoriaux·ales à temps complet ( $< 17$  heures 30 par semaine) dans un emploi relevant d'un cadre d'emplois.

Les dispositions précisées au paragraphe 3 du présent CDG-INFO relatives :

- aux positions administratives,
- à l'appréciation de la valeur professionnelle,
- à l'avancement et la promotion interne,
- à la discipline,
- au licenciement,
- à la mise à la retraite,
- et à la démission

sont applicables aux fonctionnaires recruté·es dans un ou plusieurs emplois à temps non complet pour une durée inférieure à la moitié de la durée légale du travail des fonctionnaires territoriaux·ales à temps complet ( $< 17$  heures 30 par semaine) sous réserve des dispositions exposées ci-après.

⇒ Article 11 du décret n° 2020-132 du 17/02/2020.  
⇒ Article 28 du décret n° 91-298 du 20/03/1991.

#### **⇒ Le détachement**

Les fonctionnaires peuvent être mis·es en position de détachement :

- lorsque le détachement intervient de plein droit en application des dispositions de l'article 4 du décret n° 86-68 du 13/01/1986 :
  - pour accomplir un mandat local dans les cas prévus par le code général des collectivités territoriales (CGCT),
  - pour l'accomplissement d'un stage ou d'une période de scolarité préalable à la titularisation dans un emploi permanent de l'Etat, d'une collectivité territoriale ou d'un établissement public à caractère administratif dépendant de l'Etat ou d'une collectivité territoriale, y compris les établissements publics mentionnés à l'article 2 de la loi n° 86-33 du 09/01/1986 (fonction publique hospitalière), ou pour suivre un cycle de préparation à un concours donnant accès à l'un de ces emplois,
  - pour exercer un mandat syndical,
- ou en cas de nomination du ou de la fonctionnaire dans un nouveau grade ou cadre d'emplois en qualité de stagiaire.

⇒ Article 29 du décret n° 91-298 du 20/03/1991 (disposition inchangée).

⇒ La suppression de l'emploi à temps non complet ainsi que les dispositions applicables lorsque la modification du nombre d'heures de service hebdomadaire afférent à un emploi permanent à temps non complet excède de 10% le nombre d'heures de service afférent à l'emploi en question

Lorsqu'une modification, soit en hausse, soit en baisse, du nombre d'heures de service hebdomadaire afférent à un emploi permanent à temps non complet excède de 10% le nombre d'heures de service afférent à l'emploi en question, cette modification est assimilée à la suppression de cet emploi.

N.B. : Les dispositions suivantes sont également applicables aux autres cas de suppression d'emploi.

Exemple :

Le temps de travail d'un emploi à temps non complet à 17 heures par semaine est fixé à 10 heures par semaine (> 10%).  
Suppression d'un poste d'adjoint·e technique à 17 heures par semaine pour raison économique.

Le·la fonctionnaire peut refuser cette transformation (modification du temps de travail à la hausse ou à la baisse).

Dans ce cas, ainsi que dans les autres cas de suppression d'emploi, le licenciement ne peut être prononcé que lorsque le reclassement de l'agent·e dans un autre emploi n'est pas possible.

Le reclassement s'effectue dans un autre emploi comportant un temps de service équivalent, relevant de la même catégorie hiérarchique ou à défaut, et sous réserve de l'accord exprès de l'agent·e, d'un emploi relevant d'une catégorie inférieure.

L'offre de reclassement concerne les emplois des services relevant de l'autorité territoriale ayant recruté l'agent·e. L'offre de reclassement proposée à l'agent·e est écrite et précise. L'emploi proposé est compatible avec ses compétences professionnelles.

En cas de licenciement, l'autorité territoriale informe le·la fonctionnaire de son droit à l'allocation chômage. Celui-ci ou celle-ci perçoit une indemnité d'un montant égal à un mois de traitement par annuité de services effectifs. Cette indemnité est majorée de 10 % en faveur du ou de la fonctionnaire qui a atteint l'âge de cinquante ans.

Le montant de l'indemnité ne peut être ni inférieur à un mois ni supérieur à dix-huit mois de traitement.

Toutefois, lorsque le·la bénéficiaire atteint l'âge prévu à l'article L. 161-17-2 du code de la sécurité sociale à la date de la décision par laquelle il est mis fin à ses fonctions, ou dans le délai d'un mois après cette date, et qu'il·elle remplit la condition de durée d'assurance prévue par l'article L. 351-1 du code de la sécurité sociale pour bénéficier d'une pension de retraite à taux plein, le montant de l'indemnité ne peut être supérieur à une année de traitement.

⇒ Article 12 du décret n° 2020-132 du 17/02/2020.  
⇒ Article 30 du décret n° 91-298 du 20/03/1991.

Le calcul de l'indemnité est précisé aux articles 31 et 32 du décret n° 91-298 du 20/03/1991.

Cette indemnité est payée par la collectivité ou l'établissement dont l'autorité a pris la décision mettant fin aux fonctions.

Elle est payable en totalité, dans les trois mois à compter du jour où le·la fonctionnaire en a fait la demande.

⇒ Article 33 du décret n° 91-298 du 20/03/1991 (disposition inchangée).



CAS PARTICULIER : la modification de la durée hebdomadaire de travail

• Lorsque la modification du nombre d'heures de service hebdomadaire afférent à un emploi permanent à temps non complet n'excède pas 10% du nombre d'heures de service afférent à l'emploi en question

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 de service égal, lorsque la modification n'excède pas 10 % du nombre d'heures de service afférent à l'emploi en question et lorsqu'elle n'a pas pour

effet de faire perdre le bénéfice de l'affiliation à la Caisse nationale de retraites des agent·es des collectivités locales (C.N.R.A.C.L.).

Exemple :

Le temps de travail d'un emploi à temps non complet à 17 heures par semaine est fixé à 16 heures par semaine (< 10%).

⇒ Article 97 de la loi n° 84-53 du 26/01/1984 (disposition inchangée).

⇒ L'absence de réintégration à l'issue d'une disponibilité

Lorsqu'à l'expiration de sa période de disponibilité d'office pour raison de santé, ou de droit, sur demande, pour raisons familiales, le·la fonctionnaire recruté·e dans un ou plusieurs emplois à temps non complet pour une durée inférieure à la moitié de la durée légale du travail des fonctionnaires territoriaux·ales à temps complet (< 17 heures 30 par semaine) ne peut être réintégré·e dans son emploi d'origine et réaffecté·e à la première vacance ou création d'emploi dans un emploi correspondant à son grade relevant de sa collectivité d'origine, il·elle est licencié·e et perçoit l'indemnité mentionnée à l'article 30 du décret n° 91-298 du 20/03/1991.

⇒ Article 13 du décret n° 2020-132 du 17/02/2020.

⇒ Article 33-1 du décret n° 91-298 du 20/03/1991.

## 5 - LES CONGES POUR INDISPONIBILITE PHYSIQUE ET LA PROTECTION SOCIALE DES FONCTIONNAIRES DONT LA DUREE TOTALE DE SERVICE EST INFÉRIEURE A 28 HEURES PAR SEMAINE

♦ RAPPEL : Seuil d'affiliation à la C.N.R.A.C.L.

Les fonctionnaires à temps non complet dont la durée totale de service est supérieure ou égale à 28 heures par semaine (15 heures par semaine pour les assistant·es territoriaux·ales d'enseignement artistique et 12 heures par semaine pour les professeur·es territoriaux·ales d'enseignement artistique) sont affilié·es au régime de retraite de la Caisse nationale de retraite des agent·es des collectivités locales (C.N.R.A.C.L.).

⇒ Article 107 de la loi n° 84-53 du 26/01/1984.

⇒ Décision de la C.N.R.A.C.L. du 03/10/2001.

Les fonctionnaires en dessous du seuil d'affiliation à la C.N.R.A.C.L. relèvent du régime général de la sécurité sociale pour l'ensemble des risques maladie, maternité, invalidité, vieillesse, décès et accidents du travail couverts par ce régime et sont affilié·es à la caisse de retraite complémentaire IRCANTEC.

⇒ Article 107 de la loi n° 84-53 du 26/01/1984.

⇒ Article 34 du décret n° 91-298 du 20/03/1991 (disposition inchangée).

Le·la fonctionnaire ne bénéficie pas :

- du congé de maladie lorsque la maladie provient de l'une des causes exceptionnelles prévues à l'article L. 27 du code des pensions civiles et militaires de retraite, à l'exception des blessures ou des maladies contractées ou aggravées en service (article 57 - 2°, deuxième, troisième et quatrième alinéa de la loi n° 84-53 du 26/01/1984),
- du congé de longue maladie (article 57 - 3° de la loi n° 84-53 du 26/01/1984),
- du congé de longue durée (article 57 - 4° de la loi n° 84-53 du 26/01/1984),
- temps partiel pour raison thérapeutique à distinguer du temps partiel pour motif thérapeutique de la sécurité sociale (article 57 - 4°bis de la loi n° 84-53 du 26/01/1984),
- des congés prévus par l'article 41 de la loi du 19/03/1928 (article 57 - 9° de la loi n° 84-53 du 26/01/1984).

⇒ Article 35 du décret n° 91-298 du 20/03/1991 (disposition inchangée).

En revanche, le·la fonctionnaire peut bénéficier des congés suivants.

⇒ **Le congé de grave maladie**

Le·la fonctionnaire bénéficie d'un congé de grave maladie pendant une période maximale de trois ans en cas d'affection dûment constatée le·la mettant dans l'impossibilité d'exercer son activité, nécessitant un traitement et des soins prolongés et présentant un caractère invalidant et de gravité confirmée.

Dans cette situation, il·elle conserve l'intégralité de son traitement pendant une durée de douze mois. Le traitement est réduit de moitié pendant les vingt quatre mois suivants.

L'intéressé·e est soumis·e à l'examen d'un·e spécialiste agréé compétent pour l'affection en cause. Le congé est accordé par décision de l'autorité territoriale ou décision conjointe des autorités territoriales dont il·elle relève sur avis du comité médical saisi du dossier.

Le congé pour grave maladie peut être accordé par période de trois à six mois. L'agent·e qui a épousé un congé de grave maladie ne peut bénéficier d'un autre congé de cette nature s'il·elle n'a repris auparavant l'exercice de ses fonctions pendant un an.

⇒ Article 36 du décret n° 91-298 du 20/03/1991 (disposition inchangée).

⇒ **Le congé pour invalidité temporaire imputable au service (CITIS)**

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

Il·elle a droit au versement par l'autorité territoriale **de son plein traitement jusqu'à l'expiration de son congé** et non plus comme précédemment pendant trois mois uniquement.

Par conséquent, le congé pour invalidité temporaire imputable au service (CITIS) est étendu aux fonctionnaires à temps non complet même s'ils·elles ne relèvent pas du régime spécial de la C.N.R.A.C.L.

⇒ Article 15 du décret n° 2020-132 du 17/02/2020.  
⇒ Article 37 du décret n° 91-298 du 20/03/1991.

Lorsque le·la fonctionnaire exerce plusieurs emplois à temps non complet dans plusieurs collectivités, les charges sont réparties entre chaque collectivité ou établissement public au prorata du temps de travail effectué dans chacun d'eux.

⇒ Article 43 du décret n° 91-298 du 20/03/1991 (disposition inchangée).

→ Pour toute information complémentaire relative aux congés de maladie, vous reporter à la fiche info 18 (tableaux récapitulatifs des congés de maladie).

⇒ **La protection sociale**

Les prestations en espèces ainsi que les pensions d'invalidité versées par la caisse primaire d'assurance maladie viennent selon le cas en déduction ou en complément des sommes allouées par les collectivités ou établissements en application :

- du 2°, premier alinéa, de l'article 57 de la loi n° 84-53 du 26/01/1984 (*congé de maladie ordinaire*),
- du 5° de l'article 57 de la loi n° 84-53 du 26/01/1984 (*congé pour maternité, ou pour adoption ou de paternité et d'accueil de l'enfant*),
- de l'article 36 du décret n° 91-298 du 21/03/1991 (*congé de grave maladie*),
- de l'article 37 du décret n° 91-298 du 21/03/1991 (*congé pour invalidité temporaire imputable au service*).

La collectivité concernée est subrogée le cas échéant dans les droits éventuels du ou de la fonctionnaire au bénéfice de ces prestations.

⇒ Article 38 du décret n° 91-298 du 20/03/1991 (disposition inchangée).

⇒ **Les conditions de réemploi suite à un congé pour indisponibilité physique**

A l'issue :

- d'un congé de maladie ordinaire,
- d'un congé de grave maladie,
- d'un congé pour invalidité temporaire imputable au service (CITIS),

le·la fonctionnaire physiquement apte à reprendre son service reprend son ou ses emplois précédents ou un ou des emplois équivalents.

⇒ Article 16 du décret n° 2020-132 du 17/02/2020.

⇒ Article 39 du décret n° 91-298 du 20/03/1991.

⇒ **La situation de l'agent·e lorsqu'il·elle a épuisé ses droits à congés pour indisponibilité physique**

♦ L'agent·e est inapte temporairement :

A l'expiration de ses droits à congé de maladie ordinaire ou de grave maladie, le·la fonctionnaire temporairement inapte pour raison de santé à reprendre son service est placé·e en position de disponibilité d'office pour raison de santé dans les conditions prévues aux deuxième et troisième alinéas de l'article 19 du décret n° 86-68 du 13/01/1986.

⇒ Article 40 du décret n° 91-298 du 20/03/1991 (disposition inchangée).

La durée de la disponibilité d'office pour raison de santé ne peut excéder une année. Elle peut être renouvelée deux fois pour une durée égale. Si le·la fonctionnaire n'a pu, durant cette période, bénéficier d'un reclassement, il·elle est, à l'expiration de cette durée, soit réintégré·e dans sa collectivité s'il·elle est physiquement apte à reprendre ses fonctions, soit, en cas d'inaptitude définitive à l'exercice des fonctions, admis·e à la retraite ou, s'il·elle n'a pas droit à pension, licencié·e.

Toutefois, si, à l'expiration de la troisième année de disponibilité, le·la fonctionnaire est inapte à reprendre son service, mais s'il résulte d'un avis du comité médical qu'il·elle doit normalement pouvoir reprendre ses fonctions ou faire l'objet d'un reclassement avant l'expiration d'une nouvelle année, la disponibilité peut faire l'objet d'un troisième renouvellement.

⇒ Article 19 (2<sup>ème</sup> et 3<sup>ème</sup> alinéas) du décret n° 86-68 du 13/01/1986.

♦ L'agent·e est inapte définitivement :

Le·la fonctionnaire qui est définitivement inapte physiquement à l'exercice de ses fonctions à l'issue d'un congé de maladie, de grave maladie, pour invalidité temporaire imputable au service (CITIS), de maternité, de paternité ou d'adoption ou de la période de disponibilité accordée au titre de l'article 40 du décret n° 91-298 du 20/03/1991 (cf. paragraphe ci-dessus) et qui ne peut être reclassé·e en application du décret n° 85-1054 du 30/09/1985 (période de préparation au reclassement ou reclassement dans un autre grade) est licencié·e.

Le licenciement ne peut intervenir avant l'expiration d'une période de quatre semaines suivant la fin du congé de maternité, de paternité ou d'adoption.

Le cas échéant, le licenciement est différé jusqu'à l'expiration des droits statutaires à congé de maladie ordinaire, de grave maladie ou pour invalidité temporaire imputable au service (CITIS).

⇒ Article 17 du décret n° 2020-132 du 17/02/2020.

⇒ Article 41 du décret n° 91-298 du 20/03/1991.

Le·la fonctionnaire licencié·e pour inaptitude physique perçoit une indemnité de licenciement. L'indemnité de licenciement est égale à la moitié du traitement mensuel défini à l'article 32 du décret n° 91-298 du 20/03/1991 pour chacune des douze premières années de services et au tiers

de celui-ci pour chacune des années suivantes, sans pouvoir excéder douze fois le montant de ce traitement.

Le nombre d'années de services est déterminé dans les conditions prévues à l'article 31 dudit décret. Toute fraction de services égale ou supérieure à six mois est comptée pour un an. Toute fraction de services inférieure à six mois n'est pas prise en compte.

Pour les agent·es qui ont atteint l'âge prévu à l'article L. 161-17-2 du code de la sécurité sociale, l'indemnité de licenciement est réduite de 1,67 % par mois de services au-delà de cet âge.

⇒ Article 18 du décret n° 2020-132 du 17/02/2020.  
⇒ Article 41-1 du décret n° 91-298 du 20/03/1991.

Cette indemnité est payée par la collectivité ou l'établissement dont l'autorité a pris la décision de licenciement.

⇒ Article 41-2 du décret n° 91-298 du 20/03/1991 (disposition inchangée).

#### ⇒ Le contrôle médical

Chaque autorité territoriale peut faire procéder à tout moment par un·e médecin agréé·e à la contre-visite du ou de la fonctionnaire placé·e en congé de maladie. Le·la fonctionnaire doit se soumettre, sous peine d'interruption du versement de sa rémunération à cette contre-visite.

Si les conclusions du médecin chargé du contrôle donnent lieu à contestation, le comité médical peut être saisi dans les conditions prévues par la réglementation en vigueur pour les fonctionnaires à temps complet (cf. décret n° 87-602 du 30/07/1987).

La composition du comité médical départemental et les procédures suivies pour l'octroi des congés de maladie ordinaire et de grave maladie et pour la saisine du comité médical supérieur sont celles prévues par la réglementation en vigueur pour les fonctionnaires titulaires à temps complet (cf. décret n° 87-602 du 30/07/1987).

⇒ Article 42 du décret n° 91-298 du 20/03/1991 (disposition inchangée).

\*\*\*\*\*



Le Cdg59 autorise la réutilisation de ses informations et documents dans les libertés et les conditions prévues par la licence (picot de la licence) sous réserve d'apposer la mention :  
« Source : Cdg59, titre et lien du document ou de l'information et date de sa dernière mise à jour »

TABLEAU RÉCAPITULATIF DES DISPOSITIONS APPLICABLES AUX FONCTIONNAIRES À TEMPS NON COMPLET

	DURÉE TOTALE DE SERVICE <u>SUPÉRIEURE OU ÉGALE À LA MOITIÉ DE LA DURÉE LÉGALE DE TRAVAIL (≥ 17 H 30 PAR SEMAINE)</u>	DURÉE TOTALE DE SERVICE <u>INFÉRIEURE À LA MOITIÉ DE LA DURÉE LÉGALE DE TRAVAIL (&lt; 17 H 30 PAR SEMAINE)</u>
<b>L'exercice du travail à temps partiel sur autorisation</b>	NON	NON
<b>Les positions administratives</b> <i>• Le détachement, l'intégration après détachement et l'intégration directe</i>	<p>Les fonctionnaires peuvent être placé·es en position de détachement, être intégré·es après un détachement ou être intégré·es directement dans les conditions prévues par les articles 64 à 69 de la loi n° 84-53 du 26/01/1984 :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• lorsqu'ils·elles occupent un seul emploi à temps non complet,</li> <li>• ou lorsque le détachement intervient de plein droit en application des dispositions de l'article 4 du décret n° 86-68 du 13/01/1986 : <ul style="list-style-type: none"> <li>- pour accomplir un mandat local dans les cas prévus par le code général des collectivités territoriales (CGCT),</li> <li>- pour l'accomplissement d'un stage ou d'une période de scolarité préalable à la titularisation dans un emploi permanent de l'Etat, d'une collectivité territoriale ou d'un établissement public à caractère administratif dépendant de l'Etat ou d'une collectivité territoriale, y compris les établissements publics mentionnés à l'article 2 de la loi n° 86-33 du 09/01/1986 (fonction publique hospitalière), ou pour suivre un cycle de préparation à un concours donnant accès à l'un de ces emplois,</li> <li>- pour exercer un mandat syndical,</li> </ul> </li> <li>• ou en cas de nomination du ou de la fonctionnaire dans un nouveau grade ou cadre d'emplois en qualité de stagiaire.</li> </ul>	<p>Les fonctionnaires peuvent être mis·es en position de détachement :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• lorsque le détachement intervient de plein droit en application des dispositions de l'article 4 du décret n° 86-68 du 13/01/1986 : <ul style="list-style-type: none"> <li>- pour accomplir un mandat local dans les cas prévus par le code général des collectivités territoriales (CGCT),</li> <li>- pour l'accomplissement d'un stage ou d'une période de scolarité préalable à la titularisation dans un emploi permanent de l'Etat, d'une collectivité territoriale ou d'un établissement public à caractère administratif dépendant de l'Etat ou d'une collectivité territoriale, y compris les établissements publics mentionnés à l'article 2 de la loi n° 86-33 du 09/01/1986 (fonction publique hospitalière), ou pour suivre un cycle de préparation à un concours donnant accès à l'un de ces emplois,</li> <li>- pour exercer un mandat syndical,</li> </ul> </li> <li>• ou en cas de nomination du ou de la fonctionnaire dans un nouveau grade ou cadre d'emplois en qualité de stagiaire.</li> </ul>
<i>• La disponibilité</i>	<p>Lorsqu'un·e fonctionnaire occupe plusieurs emplois à temps non complet dans plusieurs collectivités ou établissements et demande à bénéficier d'une disponibilité (de droit, pour nécessité du service ou pour créer ou reprendre une entreprise), il·elle doit être placé·e dans cette position dans chacune des collectivités ou établissements. La mise en disponibilité du ou de la fonctionnaire est prononcée par décision conjointe des différentes autorités territoriales concernées. Elle cesse lors de la réintégration du ou de la fonctionnaire dans un emploi correspondant à son grade.</p>	
<i>• La réintégration à l'issue d'une disponibilité</i>	<p>Le·la fonctionnaire est réintégré·e sur la base des dispositions de droit commun (cf. fiche info 14)</p>	
<i>• La disponibilité</i>	<p>Les fonctionnaires à temps non complet bénéficient d'avancements d'échelon et de grade et de promotion interne selon les conditions d'ancienneté et suivant la procédure prévue pour les fonctionnaires à temps complet du même grade.</p> <p>L'ancienneté de service est prise en compte pour sa durée totale pour l'avancement d'échelon et, lorsque la durée de service dans l'emploi concerné est au moins égale au mi-temps, pour l'avancement de grade et la promotion interne. Dans les autres cas, elle est calculée en fonction du temps de service effectivement accompli, compte tenu du nombre d'heures de service hebdomadaire affecté à l'emploi.</p>	

	DURÉE TOTALE DE SERVICE <u>SUPÉRIEURE OU ÉGALE</u> À LA MOITIÉ DE LA DURÉE LÉGALE DE TRAVAIL ( $\geq 17 \text{ H } 30$ PAR SEMAINE)	DURÉE TOTALE DE SERVICE <u>INFÉRIEURE</u> À LA MOITIÉ DE LA DURÉE LÉGALE DE TRAVAIL ( $< 17 \text{ H } 30$ PAR SEMAINE)
	<p>Les décisions relatives à :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• l'appréciation de la valeur professionnelle,</li> <li>• l'inscription sur un tableau d'avancement,</li> <li>• l'avancement de grade,</li> <li>• l'admission éventuelle au bénéfice d'un classement au groupe supérieur de rémunération,</li> <li>• et la nomination au titre de la promotion interne,</li> </ul> <p>d'un·e fonctionnaire qui occupe le même emploi à temps non complet dans plusieurs collectivités ou établissements, sont prises, après avis ou sur propositions des autres autorités territoriales concernées, par l'autorité de la collectivité ou de l'établissement auquel le·la fonctionnaire consacre la plus grande partie de son activité et, en cas de durée égale de son travail dans plusieurs collectivités ou établissements, par l'autorité territoriale qui l'a recruté·e en premier.</p> <p>En cas de désaccord entre les autorités territoriales, les décisions autres que celles relatives à l'appréciation de la valeur professionnelle ne peuvent être prises que si la proposition de décision recueille l'accord des deux tiers au moins des autorités concernées, représentant plus de la moitié de la durée hebdomadaire de service effectuée par l'agent·e ou de la moitié au moins des autorités concernées représentant plus des deux tiers de cette durée.</p>	
La discipline	<p>Les sanctions disciplinaires sont prononcées par l'autorité territoriale qui a entrepris la procédure disciplinaire après avis des autres autorités territoriales concernées. Le sursis à l'exclusion temporaire de fonctions prévu à l'article 89 de la loi n° 84-53 du 26/01/1984 peut être cependant accordé séparément par chacune des collectivités concernées.</p> <p>La sanction disciplinaire prononcée par l'autorité qui entreprend la procédure disciplinaire après avis des autres collectivités territoriales concernées, concerne tous les emplois occupés par le·la fonctionnaire et qui relèvent du même cadre d'emploi.</p>	
La cessation de fonctions		
• <i>Le licenciement pour insuffisance professionnelle</i>	Le licenciement pour insuffisance professionnelle intervient dans les conditions prévues à l'article 15 (saisine du conseil de discipline) du décret n° 91-298 du 20/03/1991 au titre de tous les emplois identiques occupés par le·la fonctionnaire.	
• <i>L'admission à la retraite</i>	L'admission à la retraite d'un·e fonctionnaire occupant plusieurs emplois est prise par décision conjointe des autorités territoriales concernées.	
• <i>La démission</i>	La démission intervient au titre du seul emploi pour lequel le·la fonctionnaire a présenté sa demande.	
• <i>La suppression de l'emploi à temps non complet</i>	<p>Les dispositions de l'article 97 de la loi n° 84-53 du 26/01/1984 sont applicables au ou à la fonctionnaire dont l'emploi à temps non complet fait l'objet d'une mesure de suppression prévue par cet article.</p> <p>Les formalités ci-dessous devront par conséquent être appliquées :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• L'emploi à temps non complet est supprimé par l'organe délibérant de la collectivité après avis du comité technique compétent (comité social territorial après le prochain renouvellement général des instances),</li> <li>• Si la collectivité ne peut lui offrir un emploi correspondant à son grade, le·la fonctionnaire est maintenu·e en surnombre pendant un an,</li> <li>• Pendant la période de surnombre, tout emploi créé ou vacant correspondant au grade de l'agent·e dans la collectivité lui est proposé en priorité. La collectivité, le C.N.F.P.T. et le centre de gestion examinent, chacun pour ce qui le concerne, les possibilités de reclassement</li> <li>• Au terme de ce délai, le·la fonctionnaire est pris·e en charge par le centre de gestion ou le C.N.F.P.T. (pour la catégorie A+).</li> </ul> <p>L'intéressé·e perçoit, au cours de la période de prise en charge par le centre de gestion, la rémunération prévue à l'article 97 de la loi n° 84-53 du 26/01/1984 rapportée à la quotité de temps travaillé dans l'emploi à temps non complet supprimé. Les emplois qui lui sont proposés doivent comporter une durée</p>	<p>Lorsque la modification du nombre d'heures de service hebdomadaire afférent à un emploi permanent à temps non complet <u>excède de 10%</u> le nombre d'heures de service afférent à l'emploi en question</p> <p>Lorsqu'une modification, soit en hausse, soit en baisse, du nombre d'heures de service hebdomadaire afférent à un emploi permanent à temps non complet excède de 10% le nombre d'heures de service afférent à l'emploi en question, cette modification est assimilée à la suppression de cet emploi.</p> <p><u>N.B.:</u> Les dispositions suivantes sont également applicables aux autres cas de suppression d'emploi.</p> <p>Le·la fonctionnaire peut refuser cette transformation (modification du temps de travail à la hausse ou à la baisse).</p> <p>Dans ce cas, ainsi que dans les autres cas de suppression d'emploi, le licenciement ne peut être prononcé que lorsque le reclassement de l'agent·e dans un autre emploi n'est pas possible.</p> <p>Le reclassement s'effectue dans un autre emploi comportant un temps de service équivalent, relevant de la même catégorie hiérarchique ou à défaut, et sous réserve de l'accord exprès de l'agent·e, d'un emploi relevant d'une catégorie inférieure.</p> <p>L'offre de reclassement concerne les emplois des services relevant de l'autorité</p>

DURÉE TOTALE DE SERVICE <u>SUPÉRIEURE OU ÉGALE</u> À LA MOITIÉ DE LA DURÉE LÉGALE DE TRAVAIL ( $\geq 17 \text{ h } 30$ PAR SEMAINE)	DURÉE TOTALE DE SERVICE <u>INFÉRIEURE</u> À LA MOITIÉ DE LA DURÉE LÉGALE DE TRAVAIL ( $< 17 \text{ h } 30$ PAR SEMAINE)
<p>hebdomadaire de service au moins égale à celle de l'emploi supprimé.</p>	<p>territoriale ayant recruté l'agent·e. L'offre de reclassement proposée à l'agent·e est écrite et précise. L'emploi proposé est compatible avec ses compétences professionnelles.</p> <p>En cas de licenciement, l'autorité territoriale informe le·la fonctionnaire de son droit à l'allocation chômage. Celui-ci ou celle-ci perçoit une indemnité d'un montant égal à un mois de traitement par annuité de services effectifs. Cette indemnité est majorée de 10 % en faveur du ou de la fonctionnaire qui a atteint l'âge de cinquante ans.</p> <p>Le montant de l'indemnité ne peut être ni inférieur à un mois ni supérieur à dix-huit mois de traitement.</p> <p>Toutefois, lorsque le·la bénéficiaire atteint l'âge prévu à l'article L. 161-17-2 du code de la sécurité sociale à la date de la décision par laquelle il est mis fin à ses fonctions, ou dans le délai d'un mois après cette date, et qu'il·elle remplit la condition de durée d'assurance prévue par l'article L. 351-1 du code de la sécurité sociale pour bénéficier d'une pension de retraite à taux plein, le montant de l'indemnité ne peut être supérieur à une année de traitement.</p>
<p><b>CAS PARTICULIER:</b> <i>Lorsque la modification du nombre d'heures de service hebdomadaire afférent à un emploi permanent à temps non complet <u>n'excède pas 10%</u> du nombre d'heures de service afférent à l'emploi en question</i></p> <p>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 de service égal, lorsque la modification n'excède pas 10 % du nombre d'heures de service afférent à l'emploi en question et lorsqu'elle n'a pas pour effet de faire perdre le bénéfice de l'affiliation à la Caisse nationale de retraites des agent·es des collectivités locales (C.N.R.A.C.L.).</p>	<p><b>CAS PARTICULIER:</b> <i>Lorsque la modification du nombre d'heures de service hebdomadaire afférent à un emploi permanent à temps non complet <u>n'excède pas 10%</u> du nombre d'heures de service afférent à l'emploi en question</i></p> <p>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 de service égal, lorsque la modification n'excède pas 10 % du nombre d'heures de service afférent à l'emploi en question et lorsqu'elle n'a pas pour effet de faire perdre le bénéfice de l'affiliation à la Caisse nationale de retraites des agent·es des collectivités locales (C.N.R.A.C.L.).</p>

\*\*\*\*\*



Le Cdg59 autorise la réutilisation de ses informations et documents dans les libertés et les conditions prévues par la licence (picot de la licence) sous réserve d'apposer la mention :  
 « Source : Cdg59, titre et lien du document ou de l'information et date de sa dernière mise à jour »