

APPUI ET CONSEIL AUX EMPLOYEURS

Expertise juridique

Tél. : 03 88 10 34 64

Courriel : conseil.expertise@cdg67.fr

LE TEMPS PARTIEL (MAJ)

(hors temps partiel thérapeutique)

Références juridiques :

- Code général de la fonction publique (CGFP) et notamment ses articles L. 612-1 à L. 612-15 ;
- Décret n°88-145 du 15 février 1988 relatif aux agents contractuels de la fonction publique territoriale ;
- Décret n°2001-623 du 12 juillet 2001 pris pour l'application de la loi n°84-53 et relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la fonction publique territoriale ;
- Décret n°2004-777 du 29 juillet 2004 relatif à la mise en œuvre du temps partiel dans la fonction publique territoriale ;
- Décret n°2024-1263 du 30 décembre 2024 relatif aux conditions requises pour l'accès au temps partiel de certains agents de la fonction publique.

Actualité :

Par décret n°2024-1263 du 30 décembre 2024 relatif aux conditions requises pour l'accès au temps partiel de certains agents de la fonction publique, dont les dispositions ont été intégrées dans le **décret de référence sur le temps partiel, à savoir le décret n°2004-777 du 29 juillet 2004** précité, les conditions d'octroi du temps partiel ont été assouplies pour tenir compte d'une directive européenne. En effet, le droit européen reconnaît aux travailleurs de l'Union le « *droit de demander des formules souples de travail dans le but de s'occuper de membres de leur famille* » (article 9 de la *directive 2019/1158 du 20 juin 2019 relative à l'équilibre entre la vie professionnelle et vie privée des parents et des aidants*).

Ce décret du 30 décembre 2024 est entré en vigueur le **1^{er} janvier 2025**. Le CDG 67 vous en a fait l'annonce dans sa Newsletter du mois de janvier 2025, en précisant les nouveautés introduites, à savoir :

- Accès au **temps partiel** sur **autorisation** pour les fonctionnaires et les agents contractuels à **temps non complet** (ce qui n'était pas possible avant le 1^{er} janvier 2025) ;
- Accès aux agents **contractuels** à **temps non complet** au **temps partiel de droit** à l'occasion de la naissance ou de l'adoption d'un enfant (ce qui n'était pas possible avant le 1^{er} janvier 2025) ;
- **Suppression** de toute condition **d'ancienneté** pour les agents contractuels (avant le 1^{er} janvier 2025, les agents contractuels étaient soumis à une condition d'ancienneté d'un an pour demander un temps partiel sur autorisation ou de droit en cas de naissance ou d'adoption d'un enfant).

Le service à temps partiel doit être distingué du service à temps non complet.

Le service à temps non complet correspond à un emploi qui a été créé à temps non complet (X/35^{ème}) **sur décision des élus** qui ont adopté une délibération.

L'agent qui travaille à temps partiel est un agent qui a été nommé dans un emploi, créé à temps complet ou à temps non complet, et qui sollicite l'exercice d'un temps partiel, pour des raisons **strictement personnelles**, pendant une **durée déterminée**.

Selon la raison personnelle de l'agent, le temps partiel est accordé :

- soit de plein droit (II),
- soit sur autorisation, également désigné sous l'expression « *temps partiel accordé sous réserve des nécessités de service* » (III).

Au préalable, il appartient à la collectivité ou à l'établissement public d'en prévoir les modalités générales dans le respect des règles législatives et réglementaires en vigueur (I).

Enfin, une partie sera consacrée aux effets du temps partiel sur la carrière de l'agent (IV), avant d'aborder la suspension et la fin du service à temps partiel (V).

I. L'organisation du service à temps partiel

A. Le rôle de l'organe délibérant

Dans la fonction publique territoriale, « *les modalités d'exercice du travail à temps partiel sont fixées par l'organe délibérant de chaque collectivité et établissement public mentionnés à l'article L.4* » (article L.612-12 du CGFP).

Cette compétence s'exerce toutefois dans les **limites fixées par le cadre législatif et réglementaire**.

Ainsi, l'organe délibérant peut notamment

- déterminer les **quotités** de service (exprimées en pourcentage d'un service à temps plein¹) susceptibles d'être accordées au titre du temps partiel sur **autorisation**, et le cas échéant, en exclure certaines pour tenir compte des nécessités de service (la délibération peut, par exemple, prévoir que les agents bénéficiaires d'un temps partiel sur autorisation devront assurer un service correspondant au moins à 80 % d'un temps plein) ;
- définir les critères d'octroi du temps partiel sur **autorisation** lorsque les nécessités de service impliquent d'opérer un choix entre différentes demandes ;
- déterminer le **délai** dans lequel la demande de temps partiel (initiale ou de renouvellement) doit être présentée ;
- prévoir les **modalités d'organisation** du service à temps partiel :
 - o soit dans un cadre quotidien, c'est-à-dire, le service est réduit chaque jour ;

¹ 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 tel que créé par délibération (ex : si un emploi est créé à 20/35^{ème}, le temps plein est de 20/35^{ème}).

- soit dans un cadre hebdomadaire, c'est-à-dire le nombre de jours de travail sur la semaine est réduit ;
- soit dans un cadre annuel (on parle aussi de temps partiel annualisé), c'est-à-dire le service est organisé sur l'année civile ou, pour les personnels enseignants et assimilés, sur l'année scolaire.

Un modèle de délibération est disponible en annexe.

☛ **Attention** : le projet de délibération doit être soumis pour avis au **Comité social territorial (CST)**, avant son adoption définitive par l'organe délibérant. La non consultation du CST, même si la délibération a été adoptée par l'organe délibérant, **rend cette dernière illégale** (article L.253-5 du CGFP).

B. Le rôle de l'autorité territoriale

Le rôle de l'autorité territoriale dépend du type de temps partiel sollicité par l'agent :

- s'il s'agit d'une demande pour un **temps partiel « sous réserve des nécessités de la continuité et du fonctionnement du service, compte tenu des possibilités d'aménagement de l'organisation du travail »** (« sur autorisation ») : l'autorité territoriale fait droit ou non à cette demande, compte tenu d'une part, du cadre législatif et réglementaire, et de la délibération prise par l'organe délibérant, et d'autre part, du fonctionnement et des besoins du service (pour un exemple, voir CE, 21 janvier 1991, n°102121) ;
- s'il s'agit d'une demande pour un **temps partiel de droit**, l'autorité territoriale a une marge de manœuvre moins grande, puisqu'elle ne peut pas refuser ce type de temps partiel lorsque les conditions sont réunies. L'autorité territoriale pourra, en revanche, refuser une annualisation de ce temps partiel pour des raisons liées au service.

Dans les deux cas, l'autorisation d'exercer un service à temps partiel doit être formalisée par la prise d'un **arrêté** (voir modèle en annexe). En revanche, tout refus doit faire l'objet d'une écrit motivé (lettre), comprenant les voies et délais de recours, notifié à l'agent (voir ci-dessous partie III. D.).

II. Le temps partiel de droit

Le temps partiel de droit est accordé de plein droit à l'agent par la collectivité ou l'établissement public dès lors que ce dernier est dans l'une des situations prévue par la réglementation.

A. Les agents bénéficiaires du temps partiel de droit

● Le **fonctionnaire**, titulaire ou stagiaire, **à temps complet ou à temps non complet**, en position d'activité ou de détachement, a droit d'exercer son service à temps partiel pour les **motifs énumérés ci-après** (liste exhaustive, voir article L.612-3 du CGFP) :

- à l'occasion de chaque **naissance**, jusqu'au troisième anniversaire de l'enfant ;
- à l'occasion de chaque **adoption**, jusqu'à l'expiration d'un délai de trois ans à compter de l'arrivée au foyer de l'enfant ;
- pour donner des **soins** à une personne atteinte d'un handicap nécessitant la présence d'un tiers, ou pour donner des soins à une victime d'un accident ou d'une maladie grave, si cette personne est son

conjoint, son partenaire avec lequel il est lié par un acte civil de solidarité, un enfant à charge ou un ascendant ;

- s'il relève de l'une des catégories de **handicap** mentionnée aux 1°, 2°, 3°, 4°, 9°, 10° et 11° de l'article L. 5212-13 du code du travail, **après avis du médecin du travail**².

[Rappel des personnes concernées :

- Les travailleurs reconnus handicapés par la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées ;
- Les 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 ;
- Les 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 ;
- Les bénéficiaires d'emplois réservés dans les conditions prévues par les articles L. 241-3 et L. 241-4 du code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de guerre ;
- Les 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 ;
- Les titulaires de la « carte mobilité inclusion » portant la mention « invalidité » définies à l'article L. 241-3 du code de l'action sociale et des familles ;
- Les titulaires de l'allocation aux adultes handicapés.]

● **L'agent contractuel de droit public, à temps complet ou à temps non complet**, a également accès au temps partiel de droit. Les motifs d'ouverture sont énumérés à 13 du décret du 29 juillet 2004 précité. Ces motifs sont les mêmes, sauf à remarquer que, si le CGFP prévoit expressément pour le fonctionnaire que le temps partiel peut être sollicité pour donner des soins au partenaire de pacte civil de solidarité (PACS), cette précision n'est pas donnée dans l'article 13 du décret. La jurisprudence ne s'est pas non plus prononcée à ce jour sur ce point.

B. La demande de temps partiel de droit

Le temps partiel, qu'il soit de droit ou sur autorisation, ne pouvant être imposé par l'employeur, seul l'agent concerné peut en faire la demande auprès de son employeur.

A l'exception des personnels d'enseignement (voir point ci-dessous C.4), ni la loi, ni le décret régissant le temps partiel ne fixe de délai dans lequel la demande doit être présentée³.

² Il est prévu dans l'article 5 du décret du 29 juillet 2004 que, pour les fonctionnaires, lorsque le médecin du travail ne s'est pas prononcé au terme d'un délai de 2 mois à compter de sa saisine, son avis est réputé rendu. Cette précision n'est pas apportée pour les agents contractuels.

³ Un délai peut néanmoins être fixé par une délibération.

Cette demande⁴ doit notamment contenir :

- Le motif réglementaire permettant l'octroi du temps partiel de droit (+ les pièces justificatives⁵);
- La période souhaitée ;
- La quotité souhaitée ;
- Le mode d'organisation souhaité ;
- La répartition souhaitée des heures ou des jours d'absence.

C. Les conditions d'exercice et l'octroi du temps partiel de droit

1. Pouvoirs de l'autorité territoriale sur l'organisation du temps de travail d'un temps partiel de droit

Si l'agent public se trouve dans l'une des situations énumérées ci-dessus, l'autorité territoriale ne peut légalement lui refuser.

Néanmoins, il appartient à l'autorité territoriale de fixer les modalités d'organisation du temps partiel demandé. Ainsi, la durée du service à temps partiel de droit peut être accomplie dans un **cadre annuel, « sous réserve de l'intérêt du service »** (article 5 du décret du 29 juillet 2004 pour les fonctionnaires, et article 13 du même décret pour les agents contractuels), y compris pour le personnel enseignant (article 6 pour les fonctionnaires et article 14 pour les agents contractuels du même décret). **Cet aménagement dans un cadre annuel du temps partiel de droit n'est donc pas de droit⁶.**

Les nécessités de service peuvent, dans certains cas, conduire l'administration à changer l'intéressé d'affectation lorsque les responsabilités liées au poste qu'il occupe sont incompatibles avec un service à temps partiel. Toutefois, l'employeur ne peut refuser, pour ce motif, l'octroi du temps partiel de droit.

Les agents à temps partiel de droit ne peuvent pas modifier librement la répartition de leur temps de travail dans la semaine en fonction des jours fériés et chômés. Ces jours fériés et chômés ne sont donc pas récupérables lorsqu'ils coïncident avec un jour où l'agent ne travaille pas en raison de son temps partiel (CE, 16 octobre 1998, n°169547).

2. Quotités de travail possibles pour un temps partiel de droit

Les seules quotités de travail susceptibles d'être accordées sont « 50%, 60%, 70% ou 80% de la durée hebdomadaire du service que les agents à temps plein exerçant les mêmes fonctions doivent effectuer » (article 5 du décret du 29 juillet 2004 pour les fonctionnaires et article 13 du même décret pour les agents contractuels).

⁴ Lorsqu'un agent travaille dans plusieurs collectivités, sa demande de temps partiel ne s'applique pas automatiquement auprès de tous ses employeurs. Le temps partiel doit être sollicité auprès de chaque employeur individuellement.

⁵ Il n'existe pas de liste réglementaire prévoyant les justificatifs à transmettre à l'employeur. Par exemple, si un agent sollicite un temps partiel pour la naissance de son enfant, une copie du livret de famille ou un extrait de l'acte de naissance de l'enfant pourrait être demandé(e) par l'employeur.

⁶ Jusqu'au 30 juin 2022, les agents publics (fonctionnaires et contractuels) pouvaient bénéficier d'une annualisation de droit à l'issue d'un congé de maternité, d'adoption ou de paternité et d'accueil de l'enfant (voir *décret n°2020-467 du 22 avril 2020 relatif aux conditions d'aménagement d'un temps partiel annualisé pour les agents publics à l'occasion de la naissance ou de l'accueil d'un enfant*).

Par conséquent, aucun temps partiel de droit ne peut être accordé en dehors de ces prescriptions, c'est-à-dire qu'il est interdit d'accorder un temps partiel de droit, par exemple, à hauteur de 55 % ou de 75 %.

Pour les agents à temps non complet, ces quotités sont appliquées à la durée hebdomadaire de service accomplie par un agent à temps non complet ne bénéficiant pas d'un régime de temps partiel. En d'autres termes, les quotités de ce temps partiel s'appliquent au temps de service fixé dans la délibération et non à la durée légale du temps de travail.

Les quotités de travail à temps partiel peuvent être aménagées pour le fonctionnaire territorial relevant d'un régime d'obligations de service défini dans un statut particulier ou dans un texte réglementaire relatif à un ou plusieurs cadres d'emplois (article L. 612-14 du CGFP). Cela concerne notamment les personnels d'enseignement⁷. Dans ce cas, la durée du service est aménagée de façon à obtenir un nombre entier d'heures : par exemple, si un professeur d'enseignement artistique opte pour une quotité de 80%, il devra alors effectuer 12,8 heures d'enseignement, ce qui ne correspond pas aux durées normales d'un cours. Ce type de situation peut donc être aménagé de façon à aboutir à un nombre entier d'heures, c'est-à-dire soit 12 heures, soit 13 heures.

3. Durée d'octroi du temps partiel de droit

L'autorisation d'assurer un service à temps partiel est accordée pour une période comprise entre **six mois et un an, renouvelable, pour la même durée, par tacite reconduction dans la limite de trois ans**. A l'issue de cette période, le renouvellement de l'autorisation de travailler à temps partiel doit à nouveau faire l'objet d'une demande et d'une décision expresses (article 18 du décret du 29 juillet 2004).

Pour les agents contractuels bénéficiant d'un contrat à durée déterminée, l'autorisation d'accomplir un service à temps partiel de droit ne peut pas être donnée pour une durée supérieure à celle du contrat restant à courir (article 16 du décret du 29 juillet 2004).

4. Cas particulier des personnels d'enseignement sollicitant un temps partiel de droit

Outre le fait que, pour le personnel d'enseignement « *la durée du service est aménagée de façon à obtenir un nombre entier d'heures correspondant à la quotité de temps de travail choisie* » (article 6 du décret du 29 juillet 2004 pour les fonctionnaires ; article 14 du même décret pour les agents contractuels), l'autorisation d'assurer un service à temps partiel ne peut être donnée que pour une **période correspondant à une année scolaire** (article 19 du décret du 29 juillet 2004). La demande d'octroi ou de renouvellement de l'autorisation de travail à temps partiel ainsi que la demande de réintégration à temps plein prennent effet **au 1^{er} septembre (*ibidem*)**. Elle doit être présentée **avant le 31 mars précédant l'ouverture de l'année scolaire**, sauf dans les cas d'une réintégration à temps plein pour motif grave (*ibidem*).

La demande de temps partiel est renouvelable, pour la même durée, par tacite reconduction, dans la limite de trois années scolaires. Au-delà de cette limite, le renouvellement du temps partiel doit à nouveau faire l'objet d'une nouvelle demande et d'une décision expresses (*ibidem*).

Par dérogation, l'autorisation d'accomplir un service à **temps partiel de droit** est donnée **en cours d'année scolaire** :

⁷ Par exemple, les professeurs et assistants d'enseignement artistique sont respectivement astreints à un régime d'obligation de service hebdomadaire de 16 heures et de 20 heures.

- à l'issue des congés suivants : congé de maternité, congé de paternité, congé d'adoption, congé parental (article 6 du décret du 29 juillet 2004 pour les fonctionnaires ; article 14 du même décret pour les agents contractuels), congé de présence parentale (prévu uniquement pour les fonctionnaires, voir article 6 du décret du 29 juillet 2004) ;
- pour donner des soins à son conjoint, son partenaire avec lequel l'agent est lié par un pacte civil de solidarité (prévu que pour les fonctionnaires), à son enfant à charge ou à un ascendant, atteint d'un handicap nécessitant la présence d'un tiers, ou victime d'un accident ou d'une maladie grave (articles 6 pour les fonctionnaires et article 14 pour les agents contractuels du décret du 29 juillet 2004).

Pour l'application de cette dérogation, et sauf cas d'urgence, la demande doit être présentée au moins 2 mois avant le début de la période d'exercice à temps partiel de droit (articles 6 et 14 du décret du 29 juillet 2004).

III. Le temps partiel sur autorisation

Ce type de temps partiel peut être demandé quel que soit le motif personnel de l'agent qui n'a pas à en justifier.

A. Les agents bénéficiaires du temps partiel sur autorisation

Tous les agents publics peuvent désormais solliciter un temps partiel sur autorisation :

- Le fonctionnaire, titulaire ou stagiaire⁸, employé à **temps complet** ou à **temps non complet**, en position d'activité ou de détachement (article 1^{er} du décret du 29 juillet 2004) ;
- l'agent contractuel de droit public, employé à **temps complet** ou à **temps non complet** (article 21 du décret du 15 février 1988 et article 10 du décret du 29 juillet 2004) ;
- l'agent contractuel de droit public relevant de l'une des catégories de handicap mentionnée aux 1°, 2°, 3°, 4°, 9°, 10° et 11° de l'article L. 5212-13 du code du travail (article 7-1 du décret n°96-1087 du 10 décembre 1996).

B. La demande de temps partiel sur autorisation

L'agent qui souhaite travailler à temps partiel doit former une demande auprès de son employeur. Cette demande doit notamment contenir :

- 1) La période souhaitée ;
- 2) La quotité souhaitée ;
- 3) Le mode d'organisation souhaité ;
- 4) La répartition souhaitée des heures ou des jours d'absence ;

⁸ « Les fonctionnaires stagiaires dont le statut prévoit l'accomplissement d'une période de stage dans un établissement de formation ou dont le stage comporte un enseignement professionnel ne peuvent être autorisés à exercer leurs fonctions à temps partiel pendant la durée du stage » (article 3 du décret du 29 juillet 2004).

- 5) S'agissant des fonctionnaires relevant de la CNRACL⁹ (les fonctionnaires ayant une durée hebdomadaire de service d'au moins 28 heures), la demande pour bénéficier de l'assimilation du temps partiel à du temps plein en contrepartie du versement d'une retenue¹⁰ (article 4 du décret du 29 juillet 2004).

L'agent n'est pas obligé de justifier d'un quelconque motif à l'appui de sa demande, même s'il peut bien évidemment librement décider de le communiquer.

Comme pour le temps partiel de droit, et à l'exception du personnel enseignant, aucun texte ne fixe de délai dans lequel la demande doit être présentée.

Attention : dès lors que le temps partiel est accordé sous réserve des nécessités de service, tout changement d'emploi entraîne l'obligation de solliciter une nouvelle autorisation (question écrite AN n°01082 du 18 avril 2006).

C. Les conditions d'exercice et l'octroi du temps partiel sur autorisation

1. Pouvoirs de l'autorité territoriale sur l'organisation du temps partiel sur autorisation

Il appartient à l'autorité territoriale de fixer les modalités d'organisation du temps partiel demandé. Le décret du 29 juillet 2004 prend soin de préciser que l'autorité territoriale apprécie si le service à temps partiel sur autorisation peut être accompli dans un cadre annuel, y compris pour le personnel enseignant (articles 1^{er} et 2 du décret du 29 juillet 2004 pour les fonctionnaires ; articles 10 et 11 du même décret pour les agents contractuels). En effet, l'intérêt du service peut s'opposer à ce mode d'organisation.

Comme pour le temps partiel de droit, les agents n'ont pas non plus le droit de modifier librement la répartition de leur temps de travail dans la semaine en fonction des jours fériés, qui ne sont donc pas récupérables lorsqu'ils tombent un jour où l'agent ne travaille pas (CE, 16 octobre 1998, n°169547).

2. Quotités de travail possibles pour un temps partiel sur autorisation

Pour les **fonctionnaires** et **agents contractuels** employés à **temps complet**, aucune quotité précise n'est imposée par la réglementation. Les dispositions mentionnent simplement que la durée de service **ne peut être inférieure au mi-temps** (article 1^{er} du décret du 29 juillet 2004 pour les fonctionnaires ; article 10 du même décret pour les agents contractuels). Pour ces agents il est donc possible de solliciter et d'octroyer un temps partiel qui serait à hauteur de 57 % par exemple.

Pour les **fonctionnaires** et les **agents contractuels** employés à **temps non complet**, des quotités sont imposées comme pour le temps partiel de droit. En effet, la durée du service à assurer doit être **de 50 % ou de 60 % ou de 70 % ou de 80 % ou de 90 %** de la durée hebdomadaire de travail afférente au temps plein

⁹ Caisse nationale de retraites des agents des collectivités locales.

¹⁰ Pour la liquidation de la pension, sauf exception (temps partiel de droit pour élever un enfant, temps partiel exercé dans le cadre du congé de proche aidant...), les périodes durant lesquelles les fonctionnaires ont effectué leur service à temps partiel sont en principe retenues au prorata de la quotité de travail. Pour plus de précisions à ce sujet, contacter le service « retraite » (retraites@cdg67.fr).

(article 1^{er} du décret du 29 juillet 2004 pour les fonctionnaires ; article 10 du même décret pour les agents contractuels). Pour les agents à temps non complet, il n'est donc pas possible de solliciter et d'octroyer un temps partiel à 55 % ou 82 % par exemple.

A l'instar du temps partiel de droit, les quotités de travail à temps partiel peuvent également être aménagées pour le fonctionnaire territorial relevant d'un régime d'obligations de service défini dans un statut particulier ou dans un texte réglementaire relatif à un ou plusieurs cadres d'emplois (article L. 612-14 du CGFP et voir ci-dessus II. C. 2.).

3. Durée d'octroi du temps partiel

A l'instar du temps partiel de droit, l'autorisation d'assurer un service à temps partiel sur autorisation est également accordée pour une période comprise **entre six mois et un an, renouvelable, pour la même durée**, par tacite reconduction dans la limite de trois ans. A l'issue de cette période, le renouvellement de l'autorisation de travail à temps partiel doit faire également l'objet d'une demande et d'une décision expresses (article 18 du décret du 29 juillet 2004).

Rappel : pour les agents contractuels bénéficiant d'un contrat à durée déterminée, l'autorisation d'accomplir un service à temps partiel sur autorisation ne peut pas être donnée pour une durée supérieure à celle du contrat restant à courir (article 16 du décret du 29 juillet 2004).

4. Cas particulier des personnels d'enseignement sollicitant un temps partiel sur autorisation

Les dispositions sont les mêmes que celles prévues dans le cadre du partiel de droit (voir ci-dessus II.C.4.), sauf,

- Qu'il soit fonctionnaire ou contractuel, la quotité de travail, pour un temps partiel sur autorisation, ne peut être inférieure à **50 % ou supérieure 90 %** (article 2 du décret du 29 juillet 2004 pour les fonctionnaires ; article 11 du même décret pour les agents contractuels) ;
- Qu'aucune dérogation n'est possible pour accomplir un temps partiel sur autorisation **en cours** d'année scolaire.

D. Le refus du temps partiel sur autorisation

Contrairement au temps partiel de droit, le temps partiel sur autorisation peut être refusé par l'autorité territoriale en raison des nécessités de service, notamment celle d'assurer sa continuité.

Le refus opposé à une demande de travail à temps partiel sur autorisation **doit être précédé d'un entretien** et doit être **motivé** conformément aux articles L. 211-2 à L. 211-7 du code des relations entre le public et l'administration (article L. 612-2 du CGFP). La décision de refus doit être basée sur des éléments précis correspondant à chaque situation particulière ; la motivation ne peut pas reposer sur la seule invocation des nécessités de service (CAA de Paris, 24 octobre 2002, n°00PA00230).

Enfin, en cas de refus du temps partiel ou en cas de litige relatif à l'exercice du travail à temps partiel, l'agent, qu'il soit fonctionnaire ou agent contractuel, peut saisir respectivement la commission administrative paritaire (article L.612-13 du CGFP) ou la commission consultative paritaire (article R.271-13 du CGFP).

E. Cas particulier du temps partiel pour création ou reprise d'entreprise (article L. 123-8 du CGFP)

Il est possible pour un agent public qui **occupe un emploi à temps complet** de solliciter un service à temps partiel pour créer ou reprendre une entreprise et, ce faisant, exercer une activité privée lucrative.

1. Demande de temps partiel pour création ou reprise d'entreprise

L'agent doit présenter une demande d'autorisation à l'autorité hiérarchique avant le début de cette activité. Cette demande doit contenir « *toutes les informations utiles sur le projet d'activité envisagée* » (article R.124-35 alinéa 2).

Lorsque l'autorité territoriale estime ne pas disposer de toutes les informations lui permettant de statuer sur la demande, elle invite l'intéressé à la compléter dans un délai maximum de quinze jours à compter de la réception de celle-ci (*ibidem*).

2. Examen de la demande

L'autorité territoriale dispose de **deux mois** pour se prononcer sur la demande de l'agent en application des dispositions de l'article L.231-4 du code des relations entre le public et l'administration (article R. 124-37 du CGFP). Le silence gardé par l'employeur au bout de deux mois vaut décision de rejet implicite.

L'autorité territoriale examine si l'activité envisagée risque de compromettre ou de mettre en cause le fonctionnement normal, l'indépendance ou la neutralité du service, de méconnaître toute obligation déontologique ou de placer l'intéressé dans une situation de prise illégale d'intérêts (article R. 124-35 du CGFP).

En cas de doute sérieux sur la compatibilité du projet de l'agent avec le respect des obligations déontologiques qui lui incombent et les fonctions publiques qu'il a exercées au cours des trois dernières années, l'autorité territoriale peut saisir pour avis, préalablement à sa décision, le référent déontologue¹¹. Si l'avis de ce dernier ne permet pas de lever le doute, elle saisit sans délai pour avis la Haute Autorité pour la transparence de la vie publique (article L. 123-8 du CGFP). La saisine du référent déontologue ne suspend pas le délai de deux mois pour répondre à l'agent demandeur (article R.124-37 alinéa 2 du CGFP). En revanche, la saisine de la Haute Autorité suspend le délai de deux mois qui est imparti à l'administration pour se prononcer sur la demande de l'agent (R.124-37 alinéa 3 du CGFP).

Dans le cas où l'agent demandeur occupe ou a occupé au cours des trois dernières années un emploi dont le niveau hiérarchique ou la nature des fonctions le justifie, l'autorité territoriale soumet la demande d'autorisation à l'avis préalable de la Haute Autorité (article L. 123-8 du CGFP) dans **un délai de quinze jours à compter de l'accusé de réception de la demande** (article R. 124-30 du CGFP). Il s'agit notamment, en ce qui concerne la fonction publique territoriale, des **emplois relevant de l'obligation de transmission préalable d'une déclaration d'intérêts** et des emplois de directeur, de directeur adjoint et de chef de cabinet des autorités territoriales mentionnées au 2° du I. de l'article 11 de la loi n°2013-907 du 11 octobre 2013 relative à la transparence de la vie publique (article R. 124-29 du CGFP). La saisine de la Haute Autorité suspend le

¹¹ Cette saisine du référent déontologue se fait via deontologue@cdg67.fr

délai de deux mois imparti à l'administration pour se prononcer sur la demande de l'agent (R.124-31 du CGFP).

3. Conditions d'exercice et octroi du temps partiel pour création ou reprise d'entreprise

a. Pouvoirs de l'autorité territoriale sur l'organisation du temps partiel pour création ou reprise d'entreprise

Il appartient à l'autorité territoriale de se prononcer sur la demande de l'agent. Elle peut :

- soit refuser celle-ci, si l'intérêt du service le justifie, ou si les informations données ou communiquées sont inexactes ou encore si le cumul des fonctions de l'agent avec son activité privée est incompatible (article R.123-2 du CGFP) ;
- soit accepter celle-ci sans réserve ou avec des réserves visant à assurer le respect des obligations déontologiques et le fonctionnement normal du service (article R.124-36 du CGFP).

L'autorité territoriale fixe également les modalités d'organisation du temps partiel demandé. Les agents à temps partiel n'ont pas le droit de modifier librement la répartition de leur temps de travail dans la semaine en fonction des jours fériés, qui ne sont donc pas récupérables lorsqu'ils tombent un jour où l'agent ne travaille pas en raison de son temps partiel (CE, 16 octobre 1998, n°169547).

b. Quotité de travail

Aucune quotité de travail précise n'est prévue par le CGFP. Il est juste mentionné dans les textes que le temps partiel pour création ou reprise d'entreprise ne peut être inférieure au mi-temps (article L. 123-8 du CGFP).

c. Durée d'octroi du temps partiel pour création ou reprise d'entreprise

L'autorisation d'accomplir un service à temps partiel pour création ou reprise d'entreprise ne peut être accordée que pour une durée maximale de trois ans, renouvelable pour une durée d'un an, à compter de la création ou de la reprise de l'entreprise (article L. 123-8 du CGFP).

4. Refus du temps partiel pour création ou reprise d'entreprise

Le refus du temps partiel pour création d'entreprise est soumis aux mêmes règles que celles du temps partiel pour autorisation (voir ci-dessus point III. D.)

IV. Les effets du temps partiel

A. Sur le stage

« Sous réserve des dispositions de l'article 3 du présent décret, la durée du stage des fonctionnaires stagiaires autorisés à travailler à temps partiel est augmentée à due proportion du rapport entre la durée hebdomadaire

du service effectué et la durée résultant des obligations hebdomadaires de service fixées par les agents travaillant à temps plein » (article 7 du décret du 29 juillet 2004).

« Les fonctionnaires stagiaires dont le statut prévoit l'accomplissement d'une période de stage dans un établissement de formation ou dont le stage comporte un enseignement professionnel ne peuvent être autorisés à exercer leurs fonctions à temps partiel pendant la durée du stage » (article 3 dudit décret).

Il en résulte que le fonctionnaire stagiaire, autorisé à travailler à temps partiel, verra sa date de titularisation reportée en fonction de la quotité de travail.

Exemple : dans le cas d'un stagiaire exerçant un service à temps partiel à 50 %, le stage fixé à un an par le statut particulier durera deux ans.

B. Sur la carrière et la formation

« Les périodes de travail à temps partiel sont assimilées à des périodes à temps plein pour la détermination des droits du fonctionnaire en matière d'avancement, de promotion et de formation » (article L. 612-4 du CGFP).

Concernant les agents contractuels, les services à temps partiel sont assimilés à des services à temps plein pour :

- le calcul de l'ancienneté ou de la durée de services effectifs exigées pour le réexamen ou l'évolution des conditions de rémunération ;
- les droits liés à la formation ;
- le recrutement par la voie des concours internes, lorsque ceux-ci sont ouverts aux agents contractuels par les statuts particuliers ;
- la détermination du classement d'échelon des lauréats des différentes voies de concours dans les corps et cadres d'emplois de fonctionnaires (article 15 du décret du 29 juillet 2004).

C. Sur les congés annuels et les jours de RTT

a. Sur les congés annuels

Les agents publics à temps partiel ont droit aux congés auxquels peuvent prétendre les fonctionnaires accomplissant un service à temps plein, c'est-à-dire que la durée de leurs congés annuels est égale à cinq fois leurs obligations hebdomadaires de service. Il n'y a donc aucune différence de traitement par rapport à un agent public travaillant à temps complet (voir note du CDG 67 sur les congés annuels).

b. Sur les jours d'aménagement et de réduction du temps de travail (ARTT)

Pour rappel, l'acquisition de jours ARTT est liée à la réalisation de durées de travail hebdomadaires supérieures à 35 heures, hors heures supplémentaires.

Pour les agents exerçant leurs fonctions à temps partiel, le nombre de jours ARTT est fixé au prorata de leur quotité de travail. Pour faciliter la gestion des jours d'absence, le nombre ainsi déterminé peut être arrondi à la demi-journée supérieure (voir circulaire ministérielle du 18 janvier 2012).

Durée hebdomadaire de travail	39 H	38H	37H	36H
Nombre de jours ARTT pour un agent à temps plein	23	18	12	6
Temps partiel à 90 %	20,7 = 21	16,2 = 16,5	10,8 = 11	5,4 = 5,5
Temps partiel à 80%	18,4 = 18,5	14,4 = 14,5	9,6 = 10	4,8 = 5
Temps partiel à 70 %	16,1 = 16,5	12,6 = 17	8,4 = 8,5	4,2 = 4,5
Temps partiel à 60 %	13,8 = 14	10,8 = 11	7,2 = 7,5	3,6 = 4
Temps partiel à 50 %	11,5	9	6	3

D. Sur la rémunération

a. Sur le traitement indiciaire, l'indemnité de résidence et les primes et indemnités

L'agent public exerçant ses fonctions à temps partiel perçoit une rémunération réduite en fonction de sa quotité de temps de travail, c'est-à-dire « *une fraction du **traitement**, de **l'indemnité de résidence** ainsi que des **primes et indemnités** de toute nature afférentes soit à son grade et à son échelon, soit à l'emploi auquel il a été nommé* » (article L.612-5 alinéa 1 du CGFP).

« *Cette fraction est égale au rapport entre la durée hebdomadaire du service effectué et la durée résultant des obligations hebdomadaires de service réglementairement fixées pour les fonctionnaires de même grade exerçant à temps complet¹² les mêmes fonctions dans l'administration ou le service concerné* » (L.612-5 alinéa 2 du CGFP).

Il existe une dérogation prévue à l'alinéa 3 de l'article L.612-5 du CGFP, à savoir :

- Pour l'agent public bénéficiant d'un temps partiel à 80%, la fraction est égale aux 6/7èmes (ou 85,71 %) de la rémunération mentionnée ci-dessus ;
- Pour l'agent public bénéficiant d'un temps partiel à 90%, la fraction est égale aux 32/35èmes (ou 91,42 %) de la rémunération mentionnée ci-dessus.

¹² L'article 60 de l'ex-loi n°84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale faisait référence à un agent « à temps plein » alors que le CGFP se réfère à un agent « à temps complet ». Ceci est certainement une erreur de retranscription entre la loi et le code, en considération de la différence entre le temps complet et le temps plein, et sachant que, pour les emplois à temps non complet, les quotités de temps partiel sont calculées par rapport au temps de service fixé dans la délibération.

Cette dérogation s'explique par le souhait d'introduire une incitation financière à concilier vie familiale et vie professionnelle au profit des quotités de 80 % et 90 % qui impliquent une présence plus importante de l'agent de l'agent à son poste de travail (question écrite n°2638 du 7 août 2012).

Lorsque le temps partiel s'accomplit dans un **cadre annuel** (temps partiel annualisé), les fonctionnaires comme les agents contractuels, qu'ils bénéficient d'un temps partiel de droit ou sur autorisation, perçoivent chaque mois une rémunération égale au douzième de la rémunération annuelle. Cette dernière est calculée, dans les conditions fixées par l'article L.612-5 du CGFP (voir ci-dessus), en fonction du rapport entre la durée annuelle du service effectué et la durée annuelle des obligations de service des agents exerçant à temps plein les mêmes fonctions (articles 1^{er} et 5 du décret du 29 juillet 2004 pour les fonctionnaires ; articles 10 et 13 du même décret pour les agents contractuels).

Les personnels d'enseignement (fonctionnaires ou contractuels relevant d'un régime d'obligation de service défini en heures hebdomadaires), bénéficient de règles spécifiques : leur rémunération est calculée selon les règles vues ci-dessus, sauf si leur quotité de travail dépasse 80%. Dans ce cas, ils perçoivent une fraction de rémunération calculée comme suit : (quotité de temps partiel aménagée en pourcentage d'un temps complet $\times 4/7$) + 40. « Pour le calcul de cette fraction de rémunération, il est retenu un pourcentage exprimé avec un chiffre après la virgule » (articles 2 et 6 du décret du 29 juillet 2004 ; articles 11 et 14 pour les contractuels).

b. Sur le supplément familial de traitement (SFT)

Le SFT est calculé en appliquant la même fraction de réduction que pour le traitement. Cependant, le montant obtenu ne peut être inférieur au montant minimum versé aux agents exerçant leurs fonctions à temps plein ayant le même nombre d'enfants à charge (article L.612-6 du CGFP).

c. Sur la nouvelle bonification indiciaire (NBI)

La NBI est réduite dans les mêmes proportions que le traitement (*article 3 du décret n°93-863 du 18 juin 1993 relatif aux conditions de mise en œuvre de la nouvelle bonification indiciaire dans la fonction publique territoriale*).

d. Sur les indemnités horaires pour travaux supplémentaires (IHTS)

Les agents à temps partiel sur autorisation ou de droit « *peuvent percevoir des indemnités horaires pour travaux supplémentaires dans les mêmes conditions et suivant les mêmes modalités que celle prévues par les articles 2 à 9 du décret du 14 janvier 2002 susvisé [décret n°2002-60 relatif au IHTS] et aux deuxième et troisième alinéas de l'article 3 du décret du 20 juillet 1982 susvisé [décret n°82-297 relatif à l'exercice des fonctions à temps partiel]* » (article 7 du décret du 29 juillet 2004 pour les fonctionnaires et article 15 du même décret pour les agents contractuels).

Il en résulte que

- l'agent peut effectuer des heures supplémentaires dans la limite suivante : 25h X quotité de temps de travail (alinéa 3 de l'article 3 du décret du 20 juillet 1982 précité). Ainsi un agent exerçant des fonctions à temps partiel à 80 % pourra effectuer un maximum de 20 heures supplémentaires par mois ;
- l'heure supplémentaire d'un agent à temps partiel est rémunérée comme une heure normale (alinéa 2 *ibidem*).

V. La suspension, la modification et la fin du temps partiel

A. La suspension du temps partiel

« L'autorisation d'accomplir un service à temps partiel est suspendue pendant la durée du congé de maternité, de paternité et du congé pour adoption. Les bénéficiaires de tels congés sont, en conséquence, rétablis, pour la durée de ces congés, dans les droits des agents exerçant à temps plein » (article 9 dernier alinéa du décret du 29 juillet 2004, pour le fonctionnaire).

On retrouve la même disposition pour les agents contractuels sauf à préciser que, pour ces derniers, le temps partiel est également suspendu « pendant la durée d'une formation incompatible avec un service partiel » avec les mêmes conséquences, c'est-à-dire le rétablissement des droits à temps plein (article 16 du même décret).

B. La réintégration à temps plein ou la modification avant terme

La réintégration à temps plein ou la modification des conditions d'exercice du temps partiel (augmentation ou diminution de la quotité de temps de travail, répartition hebdomadaire, mensuelle ou annuelle, par exemple) peut **intervenir en cours de période**, sur demande de l'agent, **présentée au moins deux mois avant la date souhaitée**. La réintégration à temps plein peut intervenir sans délai en cas de motif grave, notamment en cas de diminution substantielle des revenus du ménage ou de changement dans la situation familiale (article 18 du décret du 29 juillet 2004).

Concernant les personnels d'enseignement, les demandes de réintégration à temps plein prennent effet au 1^{er} septembre et doivent être présentées le 31 mars précédant l'ouverture de l'année scolaire, sauf si elles sont demandées pour motif grave (article 19 du même décret).

C. La réintégration à terme

A l'issue de la période de service à temps partiel, le fonctionnaire ou l'agent contractuel est admis à réintégrer à temps plein son emploi ou, à défaut, un emploi correspondant à son grade (article L. 612-8 du CGFP pour le fonctionnaire) ou analogue (article 16 du décret du 29 juillet 2004 pour l'agent contractuel).

Toutefois, pour l'agent contractuel, il est précisé que « dans le cas où il n'existe pas de possibilité d'emploi à temps plein, l'intéressé est, compte tenu des nécessités de fonctionnement du service, maintenu à titre exceptionnel dans des fonctions à temps partiel » (article 16 du décret du 29 juillet 2004).

Annexe :

- Modèle de délibération ;
- Modèle d'arrêté.

MODELE DE DELIBERATION

FIXANT LES MODALITES D'EXECICE DU TRAVAIL A TEMPS PARTIEL

(hors mi-temps thérapeutique)

(NB: il s'agit d'un modèle qui reste à adapter à votre établissement ; pour ce faire, appuyez-vous sur la note pour compléter ou modifier le cas échéant ce modèle).

VU

- Le code général de la fonction publique et notamment ses articles L.612-1 et suivants ;
- Le décret n°88-145 du 15 février 1988 relatif aux agents contractuels de la fonction publique ;
- Le décret n°2004-777 du 29 juillet 2004 relatif à la mise en œuvre du temps partiel dans la fonction publique territoriale ;
- L'avis du Comité social territorial en date du ;

Considérant, conformément à l'article 612-12 du code général de la fonction publique (CGFP), qu'il revient à l'organe délibérant de fixer les modalités d'exercice du temps partiel et qu'il appartient à l'autorité territoriale, chargée d'exécuter les décisions du conseil municipal/ du conseil communautaire..... pour accorder les autorisations individuelles ;

Le Maire/ Le Président informe l'assemblée,

Le temps partiel est une modalité d'aménagement du temps de travail pour les agents publics. Il existe 2 types de temps partiel :

- Le temps partiel de **droit**, c'est-à-dire accordé de droit à l'agent, sans possibilité de le lui refuser à partir du moment où il en remplit les conditions ;
- Le temps partiel sur **autorisation**, accordé en fonction des nécessités de service.

Tous les agents publics, qu'ils soient fonctionnaires, fonctionnaires-stagiaires, agents contractuels de droit public, à temps complet ou à temps non complet, peuvent solliciter un temps partiel. Plus aucune condition d'ancienneté de service ne peut être requise pour les agents contractuels de droit public qui en font la demande.

Dans les deux types de temps partiel, l'agent public concerné doit en faire la demande auprès de l'autorité territoriale. En aucun cas, un temps partiel ne pourra être imposé à un agent.

Des règles propres à chaque type de temps partiel existent, lesquelles sont rappelées ci-après.

Article 1^{er} : le temps partiel de droit

Le temps partiel de droit doit être accordé à un agent dès lors qu'il peut justifier de l'un des motifs suivants (liste exhaustive) :

- **naissance** d'un enfant, jusqu'à son troisième anniversaire ;
- **adoption** d'un enfant, jusqu'à l'expiration d'un délai de trois ans à compter de son arrivée au sein du foyer ;

- **soins** apportés à une personne atteinte d'un handicap nécessitant la présence d'un tiers, ou à une victime d'un accident ou d'une maladie grave, lorsque cette personne est son conjoint, son partenaire avec lequel il est lié par un acte civil de solidarité, un enfant à charge ou un ascendant ;
- **reconnaissance d'un handicap** mentionnée au 1°, 2°, 3°, 4°, 9°, 10° et 11° de l'article L.5212-13 du code du travail, après avis du médecin de travail.

L'agent public doit déposer une demande écrite auprès..... (indiquer le nom du service où la demande doit être déposée) dans un délai minimal(possibilité de fixer ou non un délai) avant la date de prise d'effet souhaitée, afin que l'employeur puisse prendre les dispositions nécessaires pour assurer la continuité du service public (attention : pour le personnel enseignant et assimilés, la demande doit être présentée avant le 31 mars pour une prise d'effet au 1^{er} septembre, voir note du CDG sur le temps partiel ; à préciser dans votre délibération si vous avez, parmi vos effectifs, des enseignants artistiques).

La demande de l'agent doit préciser le motif réglementaire, lequel doit être accompagné de pièces justificatives (possibilité d'indiquer ici les pièces justificatives souhaitées pour chaque type de motif), la quotité souhaitée, la période et la durée souhaitées, le mode d'organisation souhaité et la répartition souhaitée des heures ou des jours d'absence.

Il est rappelé que les seules quotités de travail possibles pour un temps partiel de droit sont : **50 % ou 60% ou 70 % ou 80 %** de la durée hebdomadaire de service que les agents à temps plein exerçant les mêmes fonctions doivent effectuer. (Attention à ne pas confondre temps plein et temps complet : le temps plein est le temps de service de l'emploi tel qu'il a été créé par délibération ; le temps complet est fixé par la loi à 35h/semaine).

S'agissant de la durée, elle doit être d'une **durée minimale de 6 mois et d'une durée maximale d'un an**, laquelle est renouvelable par tacite reconduction pour la même durée dans la limite de 3 ans. Au-delà, l'agent devra faire une nouvelle demande écrite dans le délai minimal de (possibilité de fixer ou non un délai) avant la fin de la période des 3 ans.

S'agissant du mode d'organisation, il peut être

- soit dans un cadre quotidien (le service est réduit chaque jour) ;
- soit dans un cadre hebdomadaire (le nombre de jours de service est réduit dans la semaine) ;
- soit dans un cadre annuel (le service est réduit sur l'année civile, ou pour les enseignants et assimilés sur l'année scolaire), **si toutefois, dans le cadre annuel, les nécessités de service n'y font pas obstacle** (Attention, voir note du CDG relative au temps partiel : même pour un temps partiel de droit, l'annualisation peut être écartée pour des raisons liées au fonctionnement du service).

La **réintégration** à temps à plein ou la **modification** des conditions du temps partiel peut intervenir en cours de période (Attention, voir note du CDG relative au temps partiel : il existe des particularités pour les personnels enseignants, à préciser dans votre délibération si vous avez, parmi vos effectifs, des enseignants artistiques), sur demande écrite de l'agent, présentée **au moins deux mois** avant la date souhaitée. Cette réintégration à temps plein peut intervenir sans délai en cas de motif grave, notamment en cas de diminution substantielle des revenus du ménage ou de changement dans la situation familiale de l'agent, et sous réserve des possibilités d'emploi à temps plein.

Article 2 : le temps partiel sur autorisation

Le temps partiel sur autorisation peut être sollicité par l'agent public **quel que soit le motif personnel** dont il n'a pas à en justifier.

L'autorité territoriale peut accorder ou refuser ce temps partiel **en raison des nécessités de la continuité et du fonctionnement du service, compte tenu des possibilités d'aménagement de l'organisation du travail**. Le refus doit être formalisé par un écrit motivé (lettre), lequel doit être notifié à l'agent après la tenue d'un entretien.

(le cas échéant, option possible, des fonctions ou des services peuvent d'office être exclus du temps partiel sur autorisation, et ce au regard des nécessités de service, soyez précis dans la définition des fonctions et des postes, ainsi que dans la motivation) Les fonctions ou les services suivants.....(à préciser) sont exclus du temps partiel sur autorisation compte tenu de(à préciser)

A l'instar du temps partiel de droit, la demande de temps partiel sur autorisation doit être déposée auprès..... *(indiquer le nom du service où la demande doit être déposée)* dans un délai minimal*(possibilité de fixer ou non un délai)* avant la date de prise d'effet souhaitée, afin que l'employeur puisse, le cas échéant, prendre les dispositions nécessaires pour assurer la continuité du service public. *(Attention : pour le personnel enseignant et assimilés, la demande doit être présentée avant le 31 mars pour une prise d'effet au 1^{er} septembre, voir note du CDG sur le temps partiel ; à préciser dans votre délibération si vous avez, parmi vos effectifs, des enseignants artistiques).*

La demande de l'agent doit préciser la quotité souhaitée, la période et la durée souhaitées, le mode d'organisation souhaité et la répartition souhaitée des heures ou des jours d'absence. Les agents relevant de la Caisse nationale de retraites des agents des collectivités locales (CNRACL) doivent préciser s'ils souhaitent bénéficier de l'assimilation du temps partiel à du temps plein en contrepartie du versement d'une retenue.

Il est rappelé que, pour le temps partiel sur autorisation, les quotités de travail possibles sont :

- une durée de service qui ne peut être inférieure au mi-temps, soit 50 % et plus et moins de 100%) pour les agents à **temps complet** ;
- **50 % ou 60 % ou 70 % ou 80% ou 90 %** de la durée hebdomadaire de travail afférente au temps plein pour les agents **à temps non complet**.

(Attention : pour le personnel enseignant et assimilés, la quotité est différente, voir note CDG sur le temps partiel, à préciser ici si, parmi vos effectifs, vous avez des enseignants artistiques).

S'agissant de la durée, elle doit être d'une **durée minimale de 6 mois et d'une durée maximale d'un an**, laquelle est renouvelable par tacite reconduction pour la même durée dans la limite de 3 ans. Au-delà, une nouvelle demande devra être formulée dans le délai minimal de *(possibilité de fixer ou non un délai)* avant la fin de la période des 3 ans.

S'agissant du mode d'organisation, il peut être

- soit dans un cadre quotidien (le service est réduit chaque jour) ;
- soit dans un cadre hebdomadaire (le nombre de jours de service est réduit dans la semaine) ;
- soit dans un cadre annuel (le service est réduit sur l'année civile, ou pour les enseignants et assimilés sur l'année scolaire), **si toutefois, dans le cadre annuel, les nécessités de service n'y font pas obstacle**.

DECIDE

- d'instaurer le temps partiel selon les modalités fixées ci-dessus, lesquelles prennent effet à compter du.....*(vous pouvez ne pas indiquer de date, dans ce cas la délibération prend effet dès son entrée en vigueur, à savoir après sa transmission au contrôle de légalité et le lendemain de l'accomplissement des formalités de publicité) ;*

- d'autoriser l'autorité territoriale à accorder les demandes de temps partiel, en fonction des contraintes liées au fonctionnement des services, dans le respect des dispositions législatives, réglementaires et de la présente délibération.

Fait à.....

Le.....

Signature + Prénom, nom et qualité du signataire

Transmis au Représentant de l'Etat le :

Publié le :

Le Maire / Le Président certifie le caractère exécutoire de cet acte qui pourra faire l'objet d'un recours pour excès de pouvoir devant le tribunal administratif de Strasbourg dans un délai de deux mois à compter de sa transmission au représentant de l'Etat et de sa publication.

Modèle d'arrêté portant autorisation d'exercice des fonctions à temps partiel

[NB: il s'agit d'un modèle qui reste à adapter à votre établissement ; pour ce faire, appuyez-vous sur la note pour compléter ou modifier le cas échéant ce modèle]

Le Maire/ le Président de

Vu le code général de la fonction publique notamment ses articles L.612-1 et suivants ;

Vu le code des pensions civiles et militaires de retraites, notamment son article D5 (à *viser si l'agent est un fonctionnaire relevant de la CNRACL qui demande l'assimilation du service à temps partiel à des services à temps plein pour la retraite en contrepartie d'une surcotation*) ;

Vu le décret n°88-145 du 15 février 1988 relatif aux agents contractuels de la fonction publique territoriale (à *viser dans l'arrêté si l'agent est un agent contractuel de droit public*) ;

Vu le décret n°2003-1306 du 26 décembre 2003 relatif au régime de retraite des fonctionnaires affiliés à la caisse nationale pour la retraite des agents des collectivités locales (à *viser si l'agent est un fonctionnaire relevant de la CNRACL en cas de demande d'assimilation à des services à temps plein pour la retraite en contrepartie d'une surcotation*) ;

Vu le décret n°2004-777 du 29 juillet 2004 relatif à la mise en œuvre du temps partiel dans la fonction publique territoriale ;

Vu la délibération n°.....du fixant les modalités d'exercice du temps partiel ;

Vu l'avis du médecin de travail en date du(à *citer si l'agent relève de l'une des catégories de l'article L.5212-13 du code du travail*) ;

Considérant que M/Mme, fonctionnaire titulaire/ fonctionnaire stagiaire/ agent contractuel de droit public est employée à temps complet/ à temps non complet à raison de X/35^{ème} ;

Vu la demande de M/Mme.....qui souhaite travailler à temps partiel sur la base d'une quotité de temps de travail de, à compter de.....pour le motif.....(motif à *citer uniquement en cas de temps partiel de droit*) ;

Vu les justificatifs de M/Mme.....(uniquement en cas de temps partiel de droit) ;

Arrête

Article 1^{er} : M/ Mme.....est autorisé(e) à exercer à temps partiel pour une durée de à compter du.....sur la base d'une quotité de, soit, ...heures hebdomadaires (en cas d'annualisation, préciser les modalités de mise en œuvre).

Durant cette période, M/Mme sera rémunéré(e) dans les conditions suivantes :

- Le **traitement indiciaire**, l'**indemnité de résidence** (si perçue par l'agent), et les **primes et indemnités** (si existantes) sont proratisés en fonction de la quotité de temps de travail ; (attention, exception, si l'agent bénéficie d'un temps partiel à 80 % ou à 90 %, cette proratisation se fait respectivement à hauteur de 85,71 % ou de 91,42% de la rémunération d'un temps plein) ;
- Le **supplément familial de traitement** est proratisé dans les mêmes conditions que celles énoncées ci-dessus dans la limite d'un montant (à *indiquer si l'agent perçoit le SFT*).

- La **nouvelle bonification indiciaire** (*si perçue par l'agent*) est proratisée dans les mêmes conditions que celles énoncées ci-dessus.

Article 2 : (*le cas échéant pour les fonctionnaires CNRACL*) Ainsi que M/Mme.....en a fait la demande, les services effectués à temps partiel durant la période d'autorisation ouverte par le présent arrêté seront décomptés comme des services à temps plein dans la liquidation de la pension CNRACL, dans la limite d'une augmentation de quatre trimestres de la durée des services admissibles en liquidation. En contrepartie, M/Mme versera une retenue pour pension dans les conditions suivantes :.....

En cas de renouvellement, y compris tacite, de l'autorisation d'exercer à temps partiel, la demande d'assimilation des services à temps partiel à des services à temps plein devra, le cas échéant, être à nouveau présentée au plus tard à la fin de la période précédente.

Article 3 : L'autorisation d'assurer le service à temps partiel est renouvelable pour la même durée, par tacite reconduction, dans la limite de trois ans (*ou années scolaires pour les personnels enseignants*). Au-delà, le renouvellement devra faire l'objet d'une nouvelle demande expresse à déposer au service des ressources humaines au minimum..... avant la fin des trois années.

(*attention si personnel enseignant, la demande de renouvellement doit être présentée avant le 31 mars précédent l'ouverture de l'année scolaire*).

(*OU, si temps partiel pour créer ou reprendre une entreprise*) : L'autorisation d'assurer le service à temps partiel pourra être prolongée, après une période de trois ans, pour une durée maximale d'un an.

Article 4 : La réintégration à temps plein ou la modification des conditions d'exercice du temps partiel peut intervenir **en cours de période**, sur demande expresse présentée au moins deux mois avant la date souhaitée.

Cette réintégration à temps plein peut intervenir sans délai en cas de motif grave, notamment en cas de diminution substantielle des revenus du ménage ou de changement dans la situation familiale.

Au terme de la période de temps partiel, (*si fonctionnaire*) M/Mme.....retrouvera son emploi à temps plein ou, à défaut, un emploi correspondant à son grade ou (*si agent contractuel*) un emploi analogue.

(*Si agent contractuel*) En l'absence de possibilité d'emploi à temps plein, M/Mme est maintenu à titre exceptionnel dans des fonctions à temps partiel.

Article 5 : Le Maire/ le Président certifie le caractère exécutoire de cet acte et informe que celui-ci peut faire l'objet d'un recours pour excès de pouvoir auprès du Tribunal administratif de Strasbourg dans un délai de deux mois à compter de sa notification.

Article 6 : Le Maire/ le Président est chargé de l'exécution du présent arrêté, dont ampliation sera transmise à :

- Monsieur l'agent comptable de la collectivité/ de l'établissement ;
- Au Directeur de la CNRACL (en cas de surcotation pour la retraite) ;
- Au Président du CDG 67 ;
- L'intéressé(e).

Notifié à l'intéressé(e) le

Fait à

Signature de l'agent :.....

Le.....