

# Mise en application de la Loi de Transformation de la Fonction Publique (TFP)



## FICHE PRATIQUE N°6 :

### Le toilettage du statut des fonctionnaires nommés sur des emplois à temps non complet

à compter du 20 février 2020

Pris en application des modifications de l'article 104 de la loi du 13 juillet 1983, apportées par la loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019, **le décret 2020-132 du 17 février 2020**, rénove le statut des fonctionnaires nommés dans des emplois à temps non complet en venant toiletter le décret du 20 mars 1991 portant dispositions statutaires applicables aux fonctionnaires territoriaux nommés dans des emplois permanents à temps non complet.

#### Suppression des seuils et autres limitations lors de la création d'un emploi à temps non complet :

La principale modification concerne les possibilités de nomination sur des emplois à temps non complet. Auparavant, le décret de 1991 précité limitait la possibilité de créer des emplois à temps non complet aux communes dont la population était inférieure ou égale à 5 000 habitants et à leurs établissements publics. En outre, seuls certains cadres d'emplois étaient concernés par cette possibilité.

**Désormais, les restrictions liées au seuil de création des emplois à temps non complet, ainsi que celles relatives aux cadres d'emplois concernés sont abrogées.** Toute collectivité territoriale est donc libre, par décision de son organe délibérant, de créer des emplois à temps non complet.

A ce titre, le décret **supprime** :

- **les seuils de création ;**
- **la limitation de son recours à certains emplois ;**
- **la limitation du nombre d'emplois à temps non complet en fonction de l'effectif budgétaire des emplois à temps complet.**

En outre, il est désormais formellement intégré dans le décret de 1991, la possibilité pour un agent à temps complet d'occuper un emploi à temps non complet dans une autre collectivité,

si la durée totale de service qui en résulte n'excède pas de 15 % celle afférente à un emploi à temps complet.

Enfin, il est précisé que l'agent à temps non complet **pourra bénéficier, à sa demande, d'un entretien tous les deux ans avec le conseiller en évolution professionnelle** dont il relève. L'autorité territoriale sera **tenue de communiquer cette information à l'agent lors de son recrutement.**

### Précisions relatives aux différents congés et règles de prise de congés :

Le décret précise, également, le régime des congés des agents à temps non complet car seuls certains congés listés par l'article 57 de la loi du 26 janvier 1984 leur sont applicables. Les congés pour raisons de santé sont, quant à eux, encadrés directement par le décret du 20 mars 1991.

Le décret précité prévoyait qu'un certain nombre de congés devaient être posés à la même période dans chaque collectivité ou établissement qui emploie des agents intercommunaux. Pour rappel cette règle concernait :

- les congés annuels ;
- le congé de formation professionnelle ;
- le congé pour formation syndicale ;
- pour les fonctionnaires de moins de vingt-cinq ans, le congé pour participer aux activités des organisations de jeunesse et d'éducation populaire, des fédérations et des associations sportives et de plein air légalement constituées ;
- le congé pour siéger comme représentant d'une association ou d'une mutuelle.

Désormais, un article supplémentaire a été ajouté au décret de 1991 précité, qui prévoit que les agents à temps non complet **pourront également, en complément de leurs droits existants, bénéficier à la même période dans chaque collectivité ou établissement** qui les emploie :

- **d'un congé de paternité et d'accueil de l'enfant ;**
- **d'un congé de validation des acquis de l'expérience ;**
- **d'un congé pour bilan de compétences ;**
- **d'un congé pour formation syndicale pour les représentants du personnel au Comité d'hygiène de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) et Comité technique (CT) ;**
- **d'un congé de solidarité familiale ;**
- **d'un congé de proche aidant ;**
- **d'un congé pour accomplir une période de service militaire, d'instruction militaire ou d'activité dans la réserve opérationnelle.**

La nouveauté en matière de prise de ces congés est l'introduction d'un dispositif d'harmonisation entre employeurs pour les agents nommés dans plusieurs emplois à temps non complet au sein de différentes collectivités : désormais, les congés devront être accordés à la même période par les différents employeurs, et, **en cas de désaccord, la collectivité ayant le dernier mot sera celle employant l'agent pour la plus grosse quotité de temps de travail, ou depuis le plus longtemps (en cas d'égalité de temps de travail), ou celle ayant le moins d'agents (en cas d'égalité d'ancienneté).** Et, si l'effectif est le même, l'autorité territoriale « référente » sera choisie par l'agent.

En outre, pour les agents à temps non complet relevant du régime général de sécurité sociale (<28h hebdomadaire), le décret modifie le congé pour accident de travail ou maladie

professionnelle et transpose à ces agents le congé pour invalidité imputable au service (CITIS).

Toutefois, la procédure d'octroi de ce congé continue de dépendre de la Caisse Primaire d'Assurance Maladie (CPAM) dont relève l'agent mais, **ses règles d'indemnisation changent** : l'agent a désormais droit au versement, par l'autorité territoriale, de **son plein traitement jusqu'à l'expiration de son congé**, et non plus durant trois mois, comme auparavant.

### **Cessation de fonction d'un agent à temps non complet intégré (durée hebdomadaire supérieure ou égale à 17 heures 30) :**

Les fonctionnaires à temps non complet intégrés se voient, désormais, formellement appliquer l'intégralité de l'article 97 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 sur la suppression d'emplois (placement une année en surnombre dans la collectivité puis, prise en charge par le centre de gestion).

Au cours de la période de prise en charge par le centre de gestion, l'intéressé perçoit ainsi la rémunération prévue à l'article 97 rapportée à la quotité du 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. Les emplois proposés entrant en compte pour la cessation de prise en charge, en cas de trois refus de poste, ne sont plus seulement les emplois se situant dans le département de l'agent (pour les agents de catégorie C), mais également ceux situés dans les départements limitrophes.

### **Modification du temps de travail / cessation de fonction d'un agent à temps non complet non intégré (durée hebdomadaire inférieure à 17 heures 30) :**

On assiste à la mise en cohérence avec la situation des fonctionnaires intégrés, dans la mesure où, désormais, le décret inscrit désormais noir sur blanc dans le décret de 1991 une règle qui résultait jusque-là de la jurisprudence:

- **L'assimilation à une suppression d'emploi de toute modification** en hausse ou à la baisse **de plus de 10% du temps de travail** d'un agent à temps non complet intégré ou non intégré.

Le fonctionnaire non intégré peut toujours refuser cette transformation. Dans ce cas, ainsi que dans les autres cas de suppression d'emploi, l'agent est licencié.

Concernant le devenir de l'agent non intégré dont l'emploi a été supprimé en raison d'une modification du nombre d'heures de services hebdomadaire excédant 10 %, soit en hausse, soit en baisse, le décret précise que :

- en cas de refus de cette transformation par l'agent, **le licenciement** ne pourra intervenir qu'**après la recherche d'un reclassement 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, d'un emploi relevant d'une catégorie inférieure**. L'offre de reclassement, qui devra être précise, écrite et compatible avec ses compétences professionnelles, **concernera les emplois des services relevant de l'autorité territoriale ayant recruté l'agent**.

- en cas de licenciement, l'autorité territoriale devra **informer l'agent de son droit à l'allocation chômage**.
- Le texte redéfinit également les modalités de calcul de l'indemnité de licenciement, en supprimant notamment le mécanisme de décote liée à la limite d'âge de soixante ans et en le corrélant avec l'âge de départ à la retraite.

### **Réintégration après une disponibilité de droit pour raisons familiales d'un agent à temps non complet non intégré (durée hebdomadaire inférieure à 17 heures 30) :**

Lorsqu'à l'expiration d'une période de disponibilité de droit pour raisons familiales, un fonctionnaire non intégré ne peut être réintégré dans son emploi d'origine et réaffecté à la première vacance ou création d'emploi dans un emploi correspondant à son grade relevant de sa collectivité ou de son établissement d'origine, il est licencié et perçoit l'indemnité de licenciement.

*Pour rappel, la mise en disponibilité est accordée de droit au fonctionnaire, sur sa demande :*

- *Pour élever un enfant âgé **de moins de douze ans** (depuis le 8 mai 2020, conformément au décret n°2020-529 du 5 mai 2020 modifiant les dispositions relatives au congé parental des fonctionnaires et à la disponibilité pour élever un enfant, l'âge limite de l'enfant a été porté à 12 ans, contre 8 auparavant) ;*
- *Pour donner des soins à un enfant à charge, au conjoint, au partenaire avec lequel il est lié par un pacte civil de solidarité, à un ascendant à la suite d'un accident ou d'une maladie grave ou atteint d'un handicap nécessitant la présence d'une tierce personne ;*
- *Pour suivre son conjoint ou le partenaire avec lequel il est lié par un pacte civil de solidarité lorsque celui-ci est astreint à établir sa résidence habituelle, à raison de sa profession, en un lieu éloigné du lieu d'exercice des fonctions du fonctionnaire.*

-----  
**Le service juridique du Centre de Gestion reste à votre disposition pour répondre à vos questions sur le statut des agents à temps non complet.**