

Dispositions relatives au temps partiel

1. Principe

En principe, l'autorisation de travailler à temps partiel peut être accordée aux agents recrutés à temps complet et ayant une année d'ancienneté. Elle peut en outre être accordée lors d'une reprise de fonctions après un quelconque congé.

La demande d'autorisation de travailler à temps partiel n'a pas à être motivée par l'agent. De ce fait, s'il précise qu'il effectue cette démarche pour des raisons de santé, il n'y a pas lieu de vérifier cette motivation par un contrôle médical.

2. Différence entre le temps partiel et le temps incomplet

L'autorisation d'exercer ses fonctions à temps partiel doit être distinguée du recrutement à temps incomplet. En effet, l'agent recruté à temps incomplet ne peut obtenir une modification de sa quotité de temps de travail que par un avenant à son contrat. C'est la nature des fonctions qui impliquent un service à temps incomplet et qui s'impose à l'administration. Elle a ensuite le choix de la quotité de travail de l'emploi étant entendu que celle-ci ne peut excéder 70 % d'un temps complet. C'est donc un temps de travail choisi par l'administration en fonction de ses besoins, alors que le temps partiel est un temps de travail choisi par l'agent. Il peut décider de reprendre son activité à 100 %.

3. Dispositions relatives au temps partiel de droit

L'article 21 du décret du 12 mars 2007 met en conformité les deux premiers alinéas de l'article 34 bis du décret de 1986 avec la loi du 11 février 2005 précitée. En effet, cette loi ouvre le bénéfice du temps partiel de droit aux fonctionnaires bénéficiaires de l'obligation d'emploi relevant des catégories visées aux 1°, 2°, 3°, 4°, 9°, 10° et 11° de l'article L. 323-3 du code du travail. Ce dispositif a été transposé aux agents non titulaires de l'Etat.

Désormais, le temps partiel selon les quotités de 50 %, 60 %, 70 % et 80 % est accordé de droit dans trois cas :

3- 1. A l'occasion de chaque naissance ou adoption

A l'occasion de chaque naissance jusqu'au troisième anniversaire de l'enfant ou de chaque adoption jusqu'à l'expiration d'un délai de trois ans à compter de l'arrivée au foyer de l'enfant adopté.

L'agent non titulaire doit avoir été employé depuis plus d'un an à temps complet ou en équivalent temps plein à la date de prise d'effet du temps partiel.

3- 2. Pour les agents non titulaires reconnus travailleurs handicapés ou autres

Lorsqu'ils relèvent des catégories suivantes de l'article L. 323-3 du code du travail et après avis du médecin de prévention :

- 1°: travailleurs reconnus handicapés par la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées mentionnée à l'article L. 146-9 du code de l'action sociale et des familles ;

- 2°: victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ayant entraîné une incapacité permanente au moins égale à 10 p. 100 et titulaires d'une rente attribuée au titre du régime général de sécurité sociale ou de tout autre régime de protection sociale obligatoire ;

- 3°: 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 ;
- 4 : anciens militaires et assimilés, titulaires d'une pension militaire d'invalidité au titre du code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de la guerre ;
- 9°: 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 ;
- 10°: titulaires de la carte d'invalidité définie à l'article L. 241-3 du code de l'action sociale et des familles ;
- 11 : titulaires de l'allocation aux adultes handicapés.

L'avis du médecin de prévention est réputé rendu lorsque ce médecin ne s'est pas prononcé au terme d'un délai de deux mois à compter de la date de la saisine.

Le médecin de prévention, par son avis, est appelé à apprécier la situation de travail de l'agent au regard de son état de santé et de sa résistance physique. Il est par ailleurs habilité à proposer des aménagements de poste de travail ou de conditions d'exercice des fonctions justifiés par l'âge, la résistance physique ou l'état de santé des agents. Il peut par exemple, suggérer des solutions matérielles d'organisation du travail.

Il y a lieu de regarder les conditions d'octroi et de déroulement de cette nouvelle possibilité de temps partiel de manière analogue à celles des deux autres cas d'ouverture prévus par l'article 34 bis du décret de 1986, avec la seule réserve de l'intervention du médecin de prévention ci-dessus évoquée. Ainsi, si le temps partiel est de droit, il n'en demeure pas moins une mesure qui permet d'adapter les conditions de travail des agents handicapés à leur état de santé. Son octroi suppose donc l'avis du médecin de prévention qui connaît la situation de travail de l'agent et qui est en mesure d'apprécier au cas par cas et en temps réel l'intérêt d'en bénéficier. Il ne rend toutefois qu'un avis qui ne saurait lier l'agent et, a fortiori, l'administration dans son choix définitif.

Il convient de noter également que la qualité de travailleur handicapé (art. L.323-3 1° du code du travail) n'est pas nécessairement accordée que pour des handicaps lourds. En outre, il n'appartient pas au médecin de prévention de se prononcer sur la gravité du handicap : il n'effectue qu'un suivi médical renforcé auprès de l'agent et conseille le service gestionnaire au regard de son état de santé ou de ses capacités, compte tenu des possibilités de compensation du handicap (par le biais notamment d'aménagements techniques ou organisationnels). La décision du service gestionnaire sur l'octroi d'un temps partiel de droit ne saurait donc être fonction du caractère supposé léger du handicap ou encore de son origine privée ou professionnelle.

3- 3. Pour donner des soins à un membre de la famille

Pour donner des soins à leur conjoint, à un enfant à charge ou à un ascendant atteint d'un handicap nécessitant la présence d'une tierce personne, ou victime d'un accident ou d'une maladie grave.

4. Assimilation du temps partiel à du temps complet

Le premier alinéa de l'article 40 du décret de 1986 étend l'assimilation temps partiel et temps plein. Désormais, les agents non titulaires bénéficient d'un décompte des périodes de travail à temps partiel sur la base d'un service à temps complet, pour la détermination des droits à formation et le cas échéant, de l'évolution de la rémunération.

5. Assimilation du temps incomplet à du temps complet

Les agents recrutés à temps incomplet peuvent bénéficier, en application de l'article 42 et dans les conditions de l'article 37 du décret du 17 janvier 1986, lorsque l'intérêt du service l'exige, du versement d'heures supplémentaires dans les conditions prévues par le décret n° 2002-60 du 14 janvier 2002 relatif aux indemnités horaires pour travaux supplémentaires.

En outre, pour le calcul de l'ancienneté exigée pour la détermination des droits à formation et le cas échéant, de l'évolution de la rémunération (alinéa 1er de l'article 40 du décret de 1986), leur temps de travail est assimilé à du temps complet dès lors que leur temps de travail est au moins égal à un mi-temps. Les périodes d'activité d'une durée inférieure à un mi-temps sont comptabilisées proportionnellement au temps de travail effectivement accompli.

6. Le temps partiel annualisé

Le nouvel article 40 bis rend applicable aux agents non titulaires le décret n° 2002-1072 du 7 août 2002 relatif au temps partiel annualisé dans la fonction publique de l'Etat.

Cette annualisation du service à temps partiel se traduit par une répartition des jours de travail sur l'ensemble de l'année.

La durée du service à temps partiel est fixée par référence à la durée annuelle d'un service à temps plein, elle-même fixée par les articles 1er et 7 du décret n° 2000-815 du 25 août 2000 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la fonction publique de l'Etat. Par ailleurs, le II de l'article 40 bis nouveau précise les modalités de détermination de la rémunération en cas de temps partiel annualisé.

Les agents exerçant leurs fonctions à temps partiel dans un cadre annuel perçoivent une rémunération calculée dans les mêmes conditions que le temps partiel de droit commun fixé à l'article 39 du décret du 17 janvier 1986.

Toutefois, cette rémunération est lissée mensuellement sur l'année. Ainsi, l'agent percevra tout au long de l'année le même traitement mensuel quelle que soit la quotité de travail qu'il aura effectuée sur le mois considéré.

Les conditions pour bénéficier du temps partiel annualisé sont fixées par le décret du 7 août 2002 précité, il convient de s'y référer afin de vérifier si l'agent non titulaire remplit les conditions pour en bénéficier. Un guide du temps partiel auquel il convient de se référer a été édité par la DGAFP et téléchargeable ici :

http://www.cfdt-ufetam.org/infosutiles/ttp/guide_temps_partiel_fp_2006.pdf.

7. Le temps partiel dans le dispositif de cessation progressive d'activité

L'article 42-1 est mis en conformité avec l'article 73 de la loi n° 2003-775 du 21 août 2003 portant réforme des retraites.

Lorsqu'ils sont admis au bénéfice du dispositif de la cessation progressive d'activité, les agents non titulaires sont régis par les dispositions du titre IX du décret du 17 janvier 1986 relatif au temps partiel et les dispositions de l'ordonnance n° 82-297 du 31 mars 1982 portant modification de certaines dispositions du code des pensions civiles et militaires de retraite et relative à la cessation d'activité des fonctionnaires et des agents de l'Etat et des établissements publics de l'Etat à caractère administratif.

Ils peuvent demander à travailler à temps partiel selon les quotités prévues à l'article 34 du décret du 17 janvier 1986 puisque les conditions de travail de la cessation progressive d'activité ne sont plus limitées au mi-temps.

En outre, la date de fin de la cessation progressive d'activité n'est plus obligatoirement fixée à 60 ans. Ils peuvent poursuivre leur activité dans cette position au delà de la date de l'âge d'ouverture de leurs droits à la retraite et jusqu'à ce qu'ils justifient d'une durée d'assurance égale au nombre de trimestres nécessaire pour obtenir la liquidation de leur retraite au taux plein, sans toutefois dépasser la limite d'âge. Comme pour le temps partiel, vous pouvez utilement consulter un guide de la cessation progressive d'activité ici :

http://www.cfdt-ufetam.org/infosutiles/ttp/guide_cpa.pdf