

# LE TEMPS PARTIEL

## RÉFÉRENCES JURIDIQUES.

- Code général de la fonction publique, notamment les articles L. 612-1 à L. 612-14
- Loi n°2016-483 du 20 avril 2016 relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires
- **Décret n° 2004-777 du 29 juillet 2004 modifié relatif à la mise en œuvre du temps partiel dans la fonction publique territoriale**
- 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
- Décret n° 2022-1153 du 12 août 2022 modifiant les dispositions générales applicables aux agents contractuels de la fonction publique territoriale
- Décret n°96-1087 du 10 décembre 1996r relatif au recrutement des travailleurs handicapés dans la fonction publique

Le temps partiel est un aménagement du temps de travail, à ne pas confondre avec le temps non complet.

L'emploi à temps non complet est un emploi créé à temps non complet, exprimé en nombre d'heures à effectuer déterminées suivant les besoins de la collectivité. Dans ce cas, l'agent est recruté sur un emploi dont la durée est inférieure à un temps complet.

Le temps partiel est une modalité d'exercice d'un emploi créé à temps complet, exprimé en pourcentage d'un temps plein, et à l'initiative de l'agent et autorisé pour une durée déterminée. La durée de l'emploi qui a été créé préalablement par l'assemblée délibérante n'est pas modifiée par l'octroi du temps partiel.

Les fonctionnaires titulaires et stagiaires, ainsi que les agents contractuels, peuvent, s'ils remplissent les conditions exigées, être autorisés à accomplir leur service à temps partiel.

L'article L 612-1 du code général de la fonction publique et le décret n° 2004-777 du 29 juillet 2004 prévoient deux modalités de mise en œuvre du temps partiel :

- **Temps partiel sur autorisation** (quotité au moins égale à 50%) **sous réserve des nécessités de service.**
- **Temps partiel de droit** (quotités limitées à 50, 60, 70 et 80%) : pour raisons familiales, aux personnes handicapées.

Certaines règles sont communes à ces deux catégories de temps partiel tandis que d'autres sont propres à chacune d'elle. Il existe aussi des dispositions spécifiques pour le personnel enseignant.

NB: Le contractuel recruté sur le fondement du contrat « travailleur handicapé » sur le fondement de l'article L 352-4 du CGFP peuvent exercer leurs fonctions à temps partiel dans le cadre des règles applicables aux fonctionnaires stagiaires (art.7-1 du décret n°96-1087 du 10.12.1096).

Pour qu'un agent puisse bénéficier d'un temps partiel sur autorisation, l'organe délibérant **doit avoir au préalable délibéré , après avis du comité social territorial (CST)**, pour définir les conditions d'exercice du temps partiel, et notamment :

- Organisation du travail dans le cadre quotidien, hebdomadaire, mensuel, annuel.
- Fixation des quotités possibles (*l'organe délibérant peut exclure certaines quotités*).
- Éventuellement, indication des catégories d'agents bénéficiaires (*l'organe délibérant peut exclure certaines fonctions*).
- Modalité d'exercice du temps partiel (délai pour dépôt de demande, pièces justificatives...) (*excepté pour les personnels enseignants*).

*Vous retrouverez sur le site le modèle de délibération proposé par le CDG 28*

*La présente fiche n'abordera pas le temps partiel thérapeutique, qui fait l'objet d'une autre fiche thématique proposée par le CDG 28.*

## I – LE TEMPS PARTIEL SUR AUTORISATION

Ce temps partiel est accordé **sur autorisation sous réserve des nécessités de service** et compte tenu des possibilités d'aménagement de l'organisation du service. Pour ce type de temps partiel, l'agent n'est pas obligé de fournir de justification.

Un agent peut aussi solliciter l'autorisation d'exercer ses missions à un temps partiel s'il souhaite créer ou reprendre une entreprise. Ce temps partiel fait l'objet d'un régime spécifique ( cf. Encadré infra).

Le service à temps partiel ne peut être inférieur au mi-temps. Le taux d'autorisation peut donc varier **entre 50% et 99 % d'un temps complet**.

Le service à temps partiel peut être accompli de **manière quotidienne, hebdomadaire, mensuelle ou depuis annuels** (sous réserve des modalités définies par la délibération de l'organe délibérant).

*Exemple de temps partiel de droit accompli dans un cadre annuel : un agent exerçant à 60% peut envisager un temps de travail réparti en cycles : 6 mois à 80% et 6 mois à 40%*

### A. LES BENEFICIAIRES

Peuvent bénéficier d'un temps partiel sur autorisation :

- Les fonctionnaires **titulaires à temps complet** (35h sauf 20h pour les assistants d'enseignement artistique et 16h pour les professeurs d'enseignement artistique) **en position d'activité ou détachés dans la fonction publique territoriale**,
- Les fonctionnaires **stagiaires à temps complet**, à l'exception de ceux devant accomplir une période de stage dans un établissement de formation ou dont le stage comporte un enseignement professionnel,
- Les agents **contractuels, comptant une ancienneté de service supérieure à un an, employés à temps complet et de manière continue** (pour le compte de la collectivité qui l'emploie ou de l'un de ses établissements publics à caractère administratif auquel elle participe),
- Les agents **contractuels** recruté sur contrat « travailleur handicapé », sans condition d'ancienneté.

Pour la détermination de la durée des services exigés pour qu'un contractuel puisse obtenir un service à temps partiel, les congés énumérés ci-dessous sont assimilés à une période de travail effectif ( art.17 du décret n°2004-777):

- Les congés annuels,
- Les congés pour formation professionnelle pour bilan de compétences ou pour validation des acquis de l'expérience
- pour formation syndicale,
- le congé de représentation au sein d'une association ou mutuelle,
- Les congés de maladie rémunérés (CMO, CGM, accident de travail ou maladie professionnelle), pour maternité, adoption ou paternité,
- Les autorisations d'absence pour motif familial,
- le congé de présence parentale, le congé de solidarité familiale, le congé de proche aidant
- Les congés non rémunérés pour raisons familiales ou personnelles (congé parental, congé pour l'adoption, congés de droit pour motifs familiaux, congés pour convenances personnelles ou pour créer une entreprise ou pour exercer la fonction d'élu).
- le congé pour l'accomplissement d'une période d'instruction militaire ou le congé dans la réserve opérationnelle
- le congé avec traitement pour l'accomplissement d'une période d'activité ou de formation dans la réserve sanitaire,
- le congé pour préparer et encadrer les séjours de cohésion du service national universel,

NB: la durée du congé parental est prise en compte dans la limite d'une durée de cinq ans pour le calcul de l'ancienneté ou de la durée de services effectifs exigées pour l'obtention du temps partiel.

**Ne sont pas pris en compte les autres congés**, à savoir :

- le congé sans rémunération pour maladie,
  - le congé sans rémunération pour se rendre hors métropole ou à l'étranger en vue de l'adoption d'un ou plusieurs enfants,
  - le congé sans rémunération pour raisons familiales (motifs familiaux),
  - le congé sans rémunération pour convenances personnelles,
  - le congé sans rémunération pour créer ou reprendre une entreprise
  - le congé sans traitement pour fonction gouvernementale ou mandat politique,
  - le congé de mobilité,
  - le congé en vue de suivre un cycle préparatoire à un concours de la fonction publique
- Ces derniers ne font pas perdre l'ancienneté acquise avant leur octroi.

Pour les agents recrutés en application des articles L. 332-23 et L. 332-24 (accroissement temporaire ou accroissement saisonnier ou contrat de projet), L. 332-13 (remplacement temporaire), L. 332-14 (vacance temporaire d'emploi), L. 332-8 (recrutement sur des emplois permanents), L. 343-1 (emplois de direction), L. 333-1 (collaborateurs de cabinet), ou L. 333-12 (collaborateurs de groupe d'élus) du CGFP, **L'ancienneté est décomptée à partir de la date à laquelle la décision de recrutement ou le contrat initial a pris effet, même si, depuis lors, l'engagement a été renouvelé**. Pour l'appréciation de la durée du service exigée soit pour obtenir un congé de grave maladie, un congé parental, un congé pour élever un enfant, un congé pour convenances personnelles ou un congé pour créer ou reprendre une entreprise soit pour l'accomplissement d'un service à temps partiel, l'agent ne peut se prévaloir que des services accomplis pour le compte de la collectivité qui l'emploie ou de l'un de ses établissements publics à caractère administratif auquel elle participe. Toute journée ayant donné lieu à rétribution est décomptée pour une unité, quelle que soit la durée d'utilisation journalière.

**Les fonctionnaires et contractuels à temps non complet sont exclus du bénéfice du temps partiel sur autorisation.** Cette exclusion est valable pour les agents occupant plusieurs emplois à temps non complet, même si leur durée totale d'activité est égale ou supérieure à un temps complet.

De même, 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 (art.3 du décret n°2004-777).

## **B. LE CONTENU ET L'INSTRUCTION DE LA DEMANDE ECRITE**

Quelle que soit la forme de temps partiel (de droit ou sur autorisation), l'agent doit déposer une demande auprès de l'autorité territoriale.

Les textes applicables ne prévoient pas de délai en la matière, sauf pour les personnels d'enseignement. La délibération prise par la collectivité peut en fixer un.

Concernant les personnels enseignants et assimilés, Les demandes de temps partiel doivent être présentées avant le 31 mars précédant l'ouverture de l'année scolaire, sauf dans le cas d'une réintégration à temps plein pour motif grave.

La demande est expresse et doit préciser :

- La période pendant laquelle l'agent souhaite travailler à temps partiel,
- La quotité choisie (taux entre 50 et 99 %),
- Le mode d'organisation de son activité (quotidienne, hebdomadaire, mensuelle, annuelle),
- S'il souhaite surcotiser.

Pour ce type de temps partiel, l'agent n'est pas obligé de fournir de justification.

L'autorité territoriale doit analyser les possibilités d'aménager l'organisation du travail et la compatibilité entre les fonctions de l'agent et le mode d'exercice du travail à temps partiel. **Elle devra pour statuer sur la demande se référer à la délibération ayant défini les conditions d'exercice du temps partiel.**

**Tout refus opposé à une demande de travail à temps partiel doit être précédé d'un entretien et motivé.**

En cas de refus, l'entretien préalable obligatoire permettra d'apporter à l'agent les justifications du refus ou d'envisager de rechercher un accord sauf si le refus concerne une modification de la quotité de travail.

Le refus doit être motivé par des éléments précis correspondants à chaque situation particulière ; la motivation ne peut pas reposer sur la seule invocation des nécessités du service.

En cas de litige, le fonctionnaire peut saisir la commission administrative paritaire ( CAP ) ; l'agent contractuel peut saisir la Commission Consultative Paritaire (CCP).

Ce refus est susceptible d'un recours gracieux ou contentieux.

L'acceptation de la demande du fonctionnaire est accordée sous la forme **d'un arrêté individuel** qui indiquera les éléments suivants : la nature du temps partiel accordée, la quotité possible, la durée de l'autorisation, le mode d'organisation et les conditions éventuelles d'une modification.

*Vous retrouverez sur le site des modèles d'arrêté portant octroi du temps partiel sur autorisation proposé par le CDG 28*

Dès lors que le temps partiel est accordé sous réserve des nécessités du service, tout changement d'emploi entraîne l'obligation de solliciter une nouvelle autorisation (QE. AN n°91982 du 18 avril 2006).

### C. LA DUREE DE L'AUTORISATION

L'autorisation est accordée pour des périodes comprises **entre 6 mois et un an renouvelables pour la même durée, par tacite reconduction** (sans nouvelle demande ni décision expresse de renouvellement), **dans la limite de 3 ans**. La tacite reconduction suppose le maintien de la quotité choisie initialement.

**L'autorisation peut être renouvelée, à l'issue des 3 ans, par une demande expresse.** Un nouvel arrêté individuel portant autorisation sera établi.

Concernant les personnels enseignants et assimilés, l'autorisation d'assurer un service à temps partiel est donnée pour la durée d'une année scolaire et prend effet au 1er septembre. L'autorisation est renouvelable pour la même année par tacite reconduction dans la limite de trois années scolaires. Au-delà des 3 ans, le renouvellement doit faire l'objet d'une demande et d'une décision expresses.

Les demandes de temps partiel et de renouvellement doivent être présentées avant le 31 mars précédant l'ouverture de l'année scolaire, sauf dans le cas d'une réintégration à temps plein pour motif grave.

**NOTA :** Pour les agents contractuels bénéficiant d'un CDD, l'autorisation d'accomplir un service à temps partiel ne peut être donnée pour une durée supérieure à celle du contrat restant à courir.

#### **La particularité du temps partiel pour créer ou reprendre une entreprise**

L'autorisation d'accomplir son service à temps partiel sur autorisation pour création ou reprise d'entreprise est accordée sous réserve des nécessités du service et éventuellement après avis du référent déontologue ou de la Haute Autorité pour la Transparence de la Vie Publique (HATVP).

Il est accordé, pour une **durée de 3 ans et peut être renouvelée pour un an après dépôt d'une nouvelle demande d'autorisation**, un mois au moins avant le terme de la première période sauf demande de réintégration à temps complet ou modification des conditions d'exercice du temps partiel présenté par l'agent au moins 2 mois avant la date souhaitée.

À l'issue de la période de temps partiel, l'agent devra choisir entre son statut de fonctionnaire ou son entreprise privée (alternative possible : disponibilité).

Une nouvelle autorisation d'accomplir un service à temps partiel pour créer ou reprendre une entreprise ne peut être accordée moins de 3 ans après la fin d'un service à temps partiel pour la création ou la reprise d'une entreprise.

Le fonctionnaire qui ne respecte pas les avis de compatibilité avec réserves ou d'incompatibilité rendus par la HATVP s'expose à des poursuites disciplinaires (art. L 124-7 du CGFP) dans les conditions de droit commun applicables aux procédures disciplinaires. Dans le cas d'un agent contractuel ne respectant pas ces mêmes avis, il est mis fin à son contrat de travail à la date de notification de l'avis, sans préavis ni sans indemnité de rupture (art. L 124-20 du CGFP).

Les textes ne prévoient pas de délai pour demander le renouvellement. Chaque collectivité devra édicter une règle sur ce point.

Si l'agent souhaite modifier les conditions d'exercice, une nouvelle autorisation devra être sollicitée et délivrée.

La demande de modification à l'initiative de l'agent peut intervenir avant l'expiration de la période en cours sur demande présentée 2 mois avant la date souhaitée. La modification a lieu s'il y a accord des deux parties.

## D. LA REINTEGRATION

### 1) Pour les fonctionnaires

- *Au terme de la période d'autorisation*

La réintégration à temps plein est de plein droit dans son emploi d'origine ou, à défaut, dans un emploi correspondant au grade ou à l'emploi détenu antérieurement.

- *Réintégration anticipée à l'initiative de l'agent*

La réintégration à temps plein ou la modification des conditions d'exercice du temps partiel peut intervenir avant l'expiration de la période en cours, sur demande de l'intéressé présentée au moins 2 mois avant la date souhaitée (art. 18 du décret n° 2004- 777 du 28 juillet 2004).

Elle implique un examen de la situation de l'agent par rapport aux contraintes d'organisation du service d'affectation.

En cas de motif grave (diminution substantielle des revenus, modification de la situation familiale), celle-ci intervient sans délai sur demande de l'agent.

En ce qui concerne le personnel enseignant, la demande de réintégration anticipée doit être présentée avant le 31 mars précédant l'ouverture de l'année scolaire sauf en cas de motif grave.

### 2) Pour les contractuels

A l'issue de la période de service à temps partiel, l'agent retrouve son emploi à temps plein ou à défaut un emploi analogue, pour la durée de contrat restant à courir.

Dans le cas où il n'existe pas de possibilité d'emploi à temps plein, l'intéressé est maintenu à titre exceptionnel dans des fonctions à temps partiel.

La réintégration à temps plein ou la modification des conditions d'exercice du temps partiel peut intervenir avant l'expiration de la période en cours, sur demande de l'intéressé présentée au moins 2 mois avant la date souhaitée (art. 18 du décret n° 2004- 777 du 28/07/2004).

Elle implique un examen de la situation de l'agent par rapport aux contraintes d'organisation du service d'affectation.

En cas de motif grave (diminution substantielle des revenus, modification de la situation familiale), celle-ci intervient sans délai sur demande de l'agent.

## E. LES INCIDENCES DU TEMPS PARTIEL SUR AUTORISATION

### 1) Sur la rémunération

**Le traitement indiciaire**, l'indemnité de résidence, **la NBI** (pour les fonctionnaires et contractuels sur contrat handicapés), **les primes et indemnités sont calculés au prorata des obligations de service** comme suit :

Quotité de temps partiel	Durée hebdomadaire de travail effectif correspondant pour un temps complet	Rémunération
90%	31h30	32/35 <sup>e</sup> (91.4%)
80%	28 h	6/7 du temps de travail de l'agent (85,7%)
70%	24h30	70% du temps de travail de l'agent, soit 24.5/35e
60%	21 h	60% du temps de travail de l'agent , soit 21/35e
50%	17h30	50% du temps de travail de l'agent, soit 17h30/35e

En ce qui concerne le supplément familial, celui-ci est réduit dans les mêmes proportions que les autres éléments de rémunération. Cependant, il ne peut être inférieur au montant minimum versé aux agents à temps plein ayant le même nombre d'enfants à charge (art. L 612-6 du CGFP).

**Les fonctionnaires et contractuels à temps partiel peuvent effectuer des heures supplémentaires.** Ces heures sont récupérées ou rémunérées, au choix de la collectivité. Si elles en IHTS sont rémunérées, elles sont calculées alors selon des règles spécifiques aux agents à temps partiel. Pour les agents qui exercent leurs fonctions à temps partiel, le montant de l'heure supplémentaire est déterminé en divisant par 1 820 la somme du montant annuel du traitement et de l'indemnité de résidence d'un agent au même indice exerçant à temps plein (art. 3 décret n°82-624 du 20 juillet 1982). Ce mode de calcul s'applique quel que soit le moment de réalisation des heures supplémentaires (jour ouvrable, dimanche, jour férié, de jour ou de nuit) et le nombre de ces dernières (moins ou plus de 14 heures) : aucune majoration de ce taux unique n'est possible, à quelque titre que ce soit (QE AN n°25019 du 27.12.1982 et QE. AN n°2667 du 7.11. 2017).

**Taux horaire IHTS = traitement indiciaire + NBI**

**1820**

Concernant le plafond mensuel du nombre d'heures supplémentaires qu'un agent à temps partiel peut effectuer, il est égal à 25 h x la quotité de temps partiel effectué par l'agent.

*Exemple : un agent à temps partiel à 80% ne pourra pas effectuer plus de 20 heures ( 25x80%) supplémentaires par mois*

Les services à temps partiel des agents contractuels 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 .

Pour les agents à temps partiel annualisé : La rémunération brute mensuellement versée à ces agents est alors égale à 1/12ème de leur rémunération annuelle brute. Elle est calculée en fonction du rapport entre la durée annuelle du service effectué et la durée résultant des obligations annuelles de service fixées pour les agents exerçant à temps plein les mêmes fonctions (art. 1er du décret n° 2004-777 du 29/07/2004).

Les agents à temps partiel peuvent percevoir, le cas échéant, des indemnités pour frais de déplacement ; cela implique :

- le remboursement des frais occasionnés par leurs déplacements dans les mêmes conditions que les agents à temps plein
- la prise en charge de leur titre d'abonnement aux transports publics, dans les mêmes conditions que les agents à temps plein

### **Retenue en cas de grève**

La retenue pour absence de service fait doit être :

- calculée sur la base de la rémunération réellement perçue, et non sur celle correspondant au temps plein
- égale, si l'interruption du travail dure toute la journée, à 1/30ème de la rémunération perçue, quelle que soit la durée du service de l'agent lors de la journée de grève ; calculée au prorata, si l'interruption de travail ne dure pas toute la journée.

## 2) Sur le régime de retraite (CNRACL)

L'exercice des fonctions à temps partiel a des incidences sur les droits à la retraite, car il s'accompagne de règles spécifiques pour la constitution des droits à pension, la liquidation de la pension et le traitement pris en compte pour le calcul de la pension.

Les périodes à temps partiel sont considérées, pour la constitution du droit à pension et pour la durée d'assurance, comme des périodes à temps plein.

Ces services sont pris en compte pour la totalité de leur durée. Cela signifie qu'une année de services à mi-temps comptera pour 4 trimestres pour la constitution des droits : aucune proratisation n'est donc effectuée.

En ce qui concerne la liquidation des droits à pension, le montant est déterminé au prorata de la durée de services réellement effectués.

Le fonctionnaire a cependant la possibilité de surcotiser pendant 4 trimestres pour permettre la prise en compte de ces périodes en équivalent temps plein. La demande d'assujettissement à cette surcotisation doit être présentée lors de la demande d'autorisation de travail à temps partiel ou lors de son renouvellement.

*Vous retrouverez sur le site un modèle d'arrêté proposé par le CDG 28*

### 3) Sur la carrière

#### ○ Pour un fonctionnaire stagiaire :

La durée du stage des fonctionnaires stagiaires autorisés à exercer leurs fonctions à temps partiel **est allongée pour qu'elle corresponde à la durée effectuée par les agents à temps plein (art 8 du décret n°2004-777)**. La titularisation intervenant au terme de la durée totale du stage est donc repoussée.

*Exemple : agent nommé stagiaire pour une année :*

*Pour un taux de 80 %, le stage sera d'une durée de 15 mois au lieu de 12 mois.*

*Pour un taux de 90 %, le stage sera d'une durée de 1 an 1 mois 10 jours.*

#### ○ Pour tous les fonctionnaires

Les périodes travaillées à temps partiel sont considérées **comme des périodes à temps plein** pour l'avancement d'échelon, de grade, de promotion interne et pour se présenter aux concours ( art. L 612-4 du CGFP).

#### ○ Pour les contractuels

Les services à temps partiel des agents contractuels 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 et pour les droits liés à formation, pour le recrutement par voie de concours interne lorsqu'ils sont ouverts aux agents contractuels, et pour la détermination de l'échelon des lauréats des différentes voies de concours dans la fonction publique ( art.15 du décret n°2004-777).

### 4) Sur les congés annuels et ARTT

**Les congés annuels** sont fixés à 5 fois les obligations hebdomadaires de service. Le droit au congé s'apprécie en jours (et non pas en heures) selon les obligations de service et non en fonction de la rémunération perçue par l'agent à ce moment.

*Exemple: agent bénéficiant d'un temps partiel de 80%, et travaillant 4 jours par semaine.*

*Il aura droit à  $5 \times 4 = 20$  jours de congés annuels.*

*Pour bénéficier d'une semaine de congé, il devra poser 4 jours (ce qui correspond à ses obligations de service hebdomadaires).*

Ainsi, un agent ayant travaillé sur la base d'un temps partiel annualisé de 80% a droit à un nombre de jours de congé égal à cinq fois la durée hebdomadaire de service d'un agent à temps plein, multipliée par 80% (CE 8 juin 2011 n°341915).

Les agents travaillant à temps partiel ont droit, s'ils remplissent les conditions d'obtention, aux jours de fractionnement sans proratisation :

- 5, 6 et 7 jours de congés pris entre le 1er novembre et le 30 avril ouvre droit à un jour supplémentaire.
- 8 jours et plus pris de congés pris entre le 1er novembre et le 30 avril ouvre droit à 2 jours supplémentaires.

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).

**Concernant les ARTT**, les agents à temps complet qui dépasse la durée annuelle légale du travail, hors heures supplémentaires, ont droit à des jours de repos ("jours ARTT") si la collectivité les a mis en place.

Le nombre de jours est proratisé à hauteur de la quotité de travail de l'agent. Pour les agents exerçant leurs fonctions à temps partiel, le nombre de jours ARTT fixée 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).



Par exemple (le nombre ainsi déterminé peut être arrondi à la demi-journée supérieure) (circulaire ministérielle du 18 janvier 2012) :

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

#### 5) Sur les congés de maternité (y compris le conge pathologique), paternité, d'adoption

L'autorisation d'exercer à temps partiel est **suspendue** pendant la durée de ces congés. L'agent est ainsi réintégré dans les droits des agents exerçant à temps plein.

Au terme de l'un de ces congés, si l'agent n'a pas terminé la période d'autorisation il reprend ses fonctions à temps partiel pour la période restant à courir.

#### 6) Sur les congés de maladie (ordinaire, longue maladie, longue durée)

Les agents à temps partiel ont les mêmes droits à congé de maladie que les agents à temps plein.

Cependant, pendant la période d'autorisation, les fonctionnaires accomplissant un service à temps partiel bénéficiant d'un congé de maladie perçoivent un maintien de traitement (plein traitement ou demi-traitement selon la réglementation concernant la maladie) **proratisé** en fonction de la quotité du temps partiel.

A l'issue de la période de travail à temps partiel, **les agents qui restent placés en congés de maladie sont réintégré à temps plein et bénéficient des droits qui y sont dévolus.**

Concernant les primes et indemnités, les règles de maintien ou d'interruption du versement sont fixées par la délibération relative au régime indemnitaire de la collectivité.

#### 7) Sur le cumul d'activités

Les fonctionnaires et agents contractuels qui exercent leurs fonctions à temps partiel sont soumis, en matière de cumul d'activités, aux mêmes règles que les agents à temps plein (art. L. 123-1 code général de la fonction publique et décret n°2020-69 du 30 janvier 2020).

Selon le principe général, il est interdit à l'agent public de créer ou reprendre une entreprise (art. L. 123-1 code général de la fonction publique). Mais le fonctionnaire peut, à sa demande, être autorisé par l'autorité hiérarchique dont il relève à accomplir un service à temps partiel pour créer ou reprendre une entreprise et à exercer, à ce titre, une activité privée lucrative (art. L. 123-8 code général de la fonction publique et art. 16 décret n°2020-69 du 30 janvier 2020). L'autorisation d'accomplir un service à temps partiel, qui ne peut être inférieur au mi-temps, est accordée, sous réserve des nécessités de la continuité et du fonctionnement du service et compte tenu des possibilités d'aménagement de l'organisation du travail, pour une durée maximale de trois ans, renouvelable pour une durée d'un an, à compter de la création ou de la reprise de cette entreprise (art. L. 123-8 code général de la fonction publique).



## II – LE TEMPS PARTIEL DE DROIT

Ce temps partiel est accordé **de plein droit, sur demande, dès lors que l'agent remplit les conditions pour y prétendre.**

L'agent qui souhaite en bénéficier devra donc joindre à sa demande les justifs requis.

Le temps partiel de droit **s'octroie exclusivement à 50 %, 60 %, 70 % ou 80 % du temps de travail** prévu dans la délibération créant le poste (temps complet ou non complet selon le cas).

*NB : la quotité de 90 % n'est pas autorisée pour les temps partiel de droit.*

Pour les agents à temps non complet, la quotité de temps partiel de droit s'applique donc au temps de travail prévu dans **la délibération** et non au temps complet.

Lorsque l'agent occupe plusieurs emplois à temps non complet, le temps partiel ne s'applique pas automatiquement dans chaque emploi occupé : il peut être demandé dans un ou plusieurs emplois (QE AN n°107487 du 24 octobre 2006).

Le service à temps partiel peut être accompli de **manière quotidienne, hebdomadaire, mensuelle ou depuis annuels** (sous réserve des modalités définies par la délibération de l'organe délibérant).

*Exemple de temps partiel de droit accompli dans un cadre annuel : un agent exerçant à 60% peut envisager un temps de travail réparti en cycles : 6 mois à 80% et 6 mois à 40%*

### A. LES BENEFICIAIRES

Peuvent bénéficier d'un temps partiel de droit :

- **Les fonctionnaires, titulaires ou stagiaires, à temps complet** (35h sauf 20h pour les assistants d'enseignement artistique et 16h pour les professeurs d'enseignement artistique) **ou à temps non complet** pour les motifs suivants :
  - ➔ A l'occasion de chaque naissance jusqu'au 3ème anniversaire de l'enfant ou de chaque adoption jusqu'à l'expiration d'un délai de 3 ans à compter de l'arrivée au foyer de l'enfant adopté.
  - ➔ Pour donner des soins à son 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.
  - ➔ Lorsqu'ils relèvent des 1°, 2°, 3°, 4°, 9°, 10° et 11° de l'article L. 5212-13 du code du travail  
L'avis du médecin du service de médecine professionnelle et préventive est alors requis. Cet avis est réputé rendu lorsque le médecin ne s'est pas prononcé au terme d'un délai de 2 mois à compter de sa saisine.
- **Les agents contractuels à temps complet** pour les motifs suivants:
  - pour élever un enfant en cas de naissance jusqu'au 3ème anniversaire de l'enfant ou en cas d'adoption jusqu'à l'expiration d'un délai de 3 ans à compter de l'arrivée de l'enfant au foyer, **à la condition d'être employé depuis plus d'un an à temps complet ou en équivalent temps plein,**
  - pour donner des soins à son conjoint, à un enfant à charge (c'est-à-dire âgé de moins de 20 ans ouvrant droit aux prestations familiales) ou à un ascendant atteint d'un handicap nécessitant la présence d'une tierce personne ou victime d'un accident ou victime d'une maladie grave, **sans condition d'ancienneté exigée**
  - Lorsqu'ils relèvent des 1°, 2°, 3°, 4°, 9°, 10° et 11° de l'article L. 5212-13 du code du travail après avis du médecin du service de médecine professionnelle et préventive, sans condition d'ancienneté exigée.

Il est précisé que 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.

### B. LE CONTENU ET L'INSTRUCTION DE LA DEMANDE ECRITE

Quelle que soit la forme de temps partiel (de droit ou sur autorisation), l'agent doit déposer une demande auprès de l'autorité territoriale.

Les textes applicables ne prévoient pas de délai en la matière, sauf pour les personnels d'enseignement. La délibération prise par la collectivité peut en fixer un.

La demande est expresse et doit préciser :

- La période pendant laquelle l'agent souhaite travailler à temps partiel,
- La quotité choisie (taux entre 50 et 99 %),
- Le mode d'organisation de son activité (quotidienne, hebdomadaire, mensuelle, annuelle),
- S'il souhaite surcotiser sur la base d'un temps complet durant son temps partiel.

Elle doit être accompagnée de certaines pièces justificatives :

- ▶ Dans le cas d'un temps partiel pour élever un enfant, il est nécessaire de produire :
  - une copie de l'acte de naissance de l'enfant ou livret de famille ou décision du tribunal de grande instance en cas d'adoption.
- ▶ Dans le cas d'un temps partiel pour donner des soins :
  - à un enfant handicapé: une attestation de versement de l'allocation d'éducation spéciale,
  - à un conjoint ou ascendant handicapé: une carte d'invalidité ou de l'indemnité compensatrice pour tierce personne,
  - à un conjoint, enfant, ou ascendant gravement malade ou victime d'un accident: un certificat médical émanant d'un praticien hospitalier attestant la nécessité d'une présence partielle de l'agent.

Une fois l'autorisation accordée, ce document doit être produit à l'autorité territoriale tous les 6 mois.

- ▶ Dans le cas d'un temps partiel pour personne en situation de handicap : le justificatif de l'appartenance à l'une des catégories de l'article L. 5212-13 du code du travail. La collectivité devra ensuite solliciter l'avis du médecin du service de médecine professionnelle et préventive. L'avis est réputé rendu lorsque le service de médecine ne s'est pas prononcé au terme de 2 mois à compter de sa saisine.

**L'autorité territoriale doit vérifier que les conditions légales sont remplies et autorise, sans appréciation possible, cette modalité d'exercice particulière.**

**Elle ne peut pas opposer de refus en invoquant les nécessités de service.** Cependant, en cas de difficulté d'organisation, l'autorité territoriale devra rechercher les possibilités de changement d'affectation de l'agent.

En cas de litige, le fonctionnaire peut saisir la commission administrative paritaire (CAP) ; l'agent contractuel peut saisir la Commission Consultative Paritaire (CCP).

Ce refus est susceptible d'un recours gracieux ou contentieux.

**Le temps partiel de droit est accordé sous la forme d'un arrêté.** L'arrêté individuel plaçant l'agent à temps partiel de droit doit renseigner le nom, la date de naissance de l'enfant ouvrant droit au temps partiel de droit, afin que la CNRACL soit informée des dispositions retraite à appliquer.

*Vous retrouverez sur le site des modèles d'arrêté portant octroi du temps partiel sur autorisation proposé par le CDG 28*

### **Cas particulier des agents intercommunaux**

Il s'agit ici des fonctionnaires à temps non complet relevant de plusieurs employeurs distincts ou cumulant deux emplois dans une même collectivité.

Ces fonctionnaires sont libres de demander un temps partiel de droit dans un ou plusieurs emplois concernés et selon une libre répartition des quotités de temps de travail relevant de la bonne gestion administrative. (QE N°6072 du 24.05.2005 parue au JO (AN) du 24.05.2005).

Le temps partiel d'un fonctionnaire ayant plusieurs employeurs ne s'applique pas dans chacun des emplois occupés. Il s'apprécie sur le cumul de l'ensemble des emplois de ce fonctionnaire (QE 107487 du 09.01.2007, JO AN, Lettre de la FPT - DGCL - 01.07.2005).

Le temps partiel est donc calculé par rapport au temps de travail global, en répartissant entre chaque collectivité les quotités de temps partiel choisies.

**Exemple** : Un agent relève de deux communes A=26 h + B=2,44 h, au total il réalise 28,44 h. Il sollicite un temps partiel uniquement dans la commune A, à raison de 80%. Il ne devra pas effectuer 80 % de 26 heures (20,8) mais bien 80 % de 28,44h soit 22,75h

## C. LA DUREE DE L'AUTORISATION

L'autorisation est accordée **pour des périodes comprises entre 6 mois et un an renouvelable pour la même durée, par tacite reconduction dans la limite de 3 ans**, en tout état de cause 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. La tacite reconduction suppose le maintien de la quotité choisie initialement.

Si l'agent ou l'autorité territoriale souhaite modifier les conditions d'exercice, une nouvelle autorisation sera délivrée. La demande de modification à l'initiative de l'agent peut intervenir avant l'expiration de la période en cours sur demande présentée 2 mois avant la date souhaitée. La modification a lieu s'il y a accord des deux parties.

Concernant les personnels enseignants et assimilés, l'autorisation est accordée pour une période correspondant à l'année scolaire. Depuis le 1er janvier 2004, la réglementation permet d'aménager les quotités de travail afin d'obtenir un nombre entier d'heures de cours. Les demandes doivent être présentées avant le 31 mars précédant l'ouverture de l'année scolaire.

## D. LA REINTEGRATION

### 1) Pour les fonctionnaires

#### ○ *Au terme de la période d'autorisation*

Elle est de plein droit dans son emploi d'origine ou, à défaut, dans un emploi correspondant au grade (art L312-1 à 14 du CGFP)

#### ○ *Réintégration anticipée à l'initiative de l'agent*

La réintégration à temps plein ou la modification des conditions d'exercice du temps partiel peut intervenir avant l'expiration de la période en cours, sur demande de l'intéressé présentée au moins 2 mois avant la date souhaitée ( art. 18 du décret n° 2004- 777 du 28/07/2004).

Elle implique un examen de la situation de l'agent par rapport aux contraintes d'organisation du service d'affectation.

En cas de motif grave (diminution substantielle des revenus, modification de la situation familiale), celle-ci intervient sans délai.

En ce qui concerne le personnel enseignant, la demande de réintégration anticipée doit être présentée avant le 31 mars précédant l'ouverture de l'année scolaire sauf en cas de motif grave.

### 2) Pour les contractuels

À l'issue de la période de service à temps partiel, l'agent retrouve son emploi à temps plein ou à défaut un emploi analogue, pour la durée de contrat restant à courir s'il est en CDD.

Dans le cas où il n'existe pas de possibilité d'emploi à temps plein, l'intéressé est maintenu à titre exceptionnel dans des fonctions à temps partiel.

La réintégration à temps plein ou la modification des conditions d'exercice du temps partiel peut intervenir avant l'expiration de la période en cours, sur demande de l'intéressé présentée au moins 2 mois avant la date souhaitée ( art. 18 du décret n° 2004- 777 du 28/07/2004).

Elle implique un examen de la situation de l'agent par rapport aux contraintes d'organisation du service d'affectation.

En cas de motif grave (diminution substantielle des revenus, modification de la situation familiale), celle-ci intervient sans délai.

## E. LES INCIDENCES DU TEMPS PARTIEL SUR AUTORISATION

### 1) Sur la rémunération

Le traitement, l'indemnité de résidence, la NBI ( pour les fonctionnaires et contractuels sur contrat handicapés), les primes et indemnités **sont calculés au prorata des obligations de service** comme suit :

QUOTITE DE TEMPS PARTIEL	REMUNERATION
80%	6/7 du temps de travail de l'agent (85,7%)
70%	70% du temps de travail de l'agent soit 24.5/35e
60%	60% du temps de travail de l'agent soit 21/35e
50%	50% du temps de travail de l'agent, soit 17h30/35e

**Ces quotités s'appliquent de la même façon pour les agents à temps complet et temps non complet.**

*Exemple : agent employé à 18h qui demande un temps partiel à 50% ( soit pour 9h). Il sera rémunéré 9/18<sup>e</sup>.*

En ce qui concerne le supplément familial, celui-ci est réduit dans les mêmes proportions que les autres éléments de rémunération. Cependant, il ne peut être inférieur au montant minimum versé aux agents à temps plein ayant le même nombre d'enfants à charge.

**Les fonctionnaires et contractuels à temps partiel peuvent effectuer des heures supplémentaires.** Ces heures sont récupérées ou rémunérées, au choix de la collectivité. Si elles en IHTS sont rémunérées, elles sont calculées alors selon des règles spécifiques aux agents à temps partiel. Pour les agents qui exercent leurs fonctions à temps partiel, le montant de l'heure supplémentaire est déterminé en divisant par 1 820 la somme du montant annuel du traitement et de l'indemnité de résidence d'un agent au même indice exerçant à temps plein (art. 3 décret n°82-624 du 20 juillet 1982). Ce mode de calcul s'applique quel que soit le moment de réalisation des heures supplémentaires (jour ouvrable, dimanche, jour férié, de jour ou de nuit) et le nombre de ces dernières (moins ou plus de 14 heures) : aucune majoration de ce taux unique n'est possible, à quelque titre que ce soit (QE AN n°25019 du 27.12.1982 et QE. AN n°2667 du 7.11. 2017).

Concernant le plafond mensuel du nombre d'heures supplémentaires qu'un agent à temps partiel peut effectuer, il est égal à 25 h x la quotité de temps partiel effectué par l'agent.

*Exemple : un agent à temps partiel à 80% ne pourra pas effectuer plus de 20 heures ( 25x80%) supplémentaires par mois*

Les services à temps partiel des agents contractuels 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 et pour les droits liés à formation.

Pour les agents à temps partiel annualisé : La rémunération brute mensuellement versée à ces agents est alors égale à 1/12<sup>ème</sup> de leur rémunération annuelle brute, calculée en fonction du rapport entre la durée annuelle du service effectué et la durée résultant des obligations annuelles de service fixées pour les agents exerçant à temps plein les mêmes fonctions (art. 1er du décret n° 2004-777 du 29/07/2004).

Les agents à temps partiel peuvent percevoir, le cas échéant, des indemnités pour frais de déplacement ; cela implique :

- le remboursement des frais occasionnés par leurs déplacements dans les mêmes conditions que les agents à temps plein
- la prise en charge de leur titre d'abonnement aux transports publics, dans les mêmes conditions que les agents à temps plein

## 2) Sur le régime de retraite

Un agent à temps non complet qui bénéficie d'un temps partiel de droit peut être amené à effectuer moins de 28 heures hebdomadaires.

*Exemple : Un agent titulaire nommé à temps non complet sur une durée de travail de 28 heures hebdomadaires effectuera, s'il demande un temps partiel à 60 % :  
28 h x 60 % soit 16 heures et 45 minutes.*

**Les agents nommés sur des postes à temps non complet, affiliés à la CNRACL (durée hebdo  $\geq$ 28h) restent affiliés à la CNRACL même si leur durée d'emploi est inférieure à 28 h hebdomadaire suite à leur temps partiel de droit.**

L'exercice des fonctions à temps partiel a des incidences sur les droits à la retraite, car il s'accompagne de règles spécifiques pour la constitution des droits à pension, la liquidation de la pension et le traitement pris en compte pour le calcul de la pension.

Les périodes à temps partiel sont considérées, pour la constitution du droit à pension et pour la durée d'assurance, comme des périodes à temps plein.

Ces services sont pris en compte pour la totalité de leur durée. Cela signifie qu'une année de services à mi-temps comptera pour 4 trimestres pour la constitution des droits : aucune proratisation n'est donc effectuée.

En ce qui concerne la liquidation des droits à pension, le montant est déterminé au prorata de la durée de services réellement effectués. Toutefois, les périodes de temps partiel suivantes, qui donnent lieu à une prise en compte intégrale pour la constitution du droit à pension, sont comptées en intégralité pour la liquidation de la pension

- temps partiel de droit pour élever un enfant
- temps partiel exercé dans le cadre du congé de proche aidant
- temps partiel thérapeutique.

Il n'y a pas lieu de surcotiser dans ces cas.

Dans les autres cas, le fonctionnaire a cependant la possibilité de surcotiser pendant 4 trimestres pour permettre la prise en compte de ces périodes en équivalent temps plein. La demande d'assujettissement à cette surcotisation doit être présentée lors de la demande d'autorisation de travail à temps partiel ou lors de son renouvellement.

*Vous retrouverez sur le site un modèle d'arrêté proposé par le CDG 28*

## 3) Sur la carrière

### ○ Pour un fonctionnaire stagiaire :

La durée du stage des fonctionnaires stagiaires autorisés à exercer leurs fonctions à temps partiel **est allongée pour qu'elle corresponde à la durée effectuée par les agents à temps plein (art 8 du décret n°2004-777)**. La titularisation intervenant au terme de la durée totale du stage est donc repoussée.

*Exemple : agent nommé stagiaire pour une année :  
Pour un taux de 80 %, le stage sera d'une durée de 15 mois au lieu de 12 mois.  
Pour un taux de 90 %, le stage sera d'une durée de 1 an 1 mois 10 jours.*

### ○ Pour tous les fonctionnaires

Les périodes travaillées à temps partiel sont considérées **comme des périodes à temps plein** pour l'avancement d'échelon, de grade, de promotion interne et pour se présenter aux concours ( art. L 612-4 du CGFP).

### ○ Pour les contractuels

Les services à temps partiel des agents contractuels 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 et pour les droits liés à formation, pour le recrutement par voie de concours interne lorsqu'ils sont ouverts aux agents contractuels, et pour la détermination de l'échelon des lauréats des différentes voies de concours dans la fonction publique ( art.15 du décret n°2004-777).

#### 4) Sur les congés annuels et ARTT

**Les congés annuels** sont fixés à 5 fois les obligations hebdomadaires de service. Le droit au congé s'apprécie en jours (et non pas en heures) selon les obligations de service et non en fonction de la rémunération perçue par l'agent à ce moment.

*Exemple: agent bénéficiant d'un temps partiel de 80%, et travaillant 4 jours par semaine.*

*Il aura droit à  $5 \times 4 = 20$  jours de congés annuels.*

*Pour bénéficier d'une semaine de congé, il devra poser 4 jours (ce qui correspond à ses obligations de service hebdomadaires).*

Ainsi, un agent ayant travaillé sur la base d'un temps partiel annualisé de 80% a droit à un nombre de jours de congé égal à cinq fois la durée hebdomadaire de service d'un agent à temps plein, multipliée par 80% (CE 8 juin 2011 n°341915).

Les agents travaillant à temps partiel ont droit, s'ils remplissent les conditions d'obtention, aux jours de fractionnement sans proratisation :

- 5, 6 et 7 jours de congés pris entre le 1er novembre et le 30 avril ouvre droit à un jour supplémentaire.
- 8 jours et plus pris de congés pris entre le 1er novembre et le 30 avril ouvre droit à 2 jours supplémentaires.
- 

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 oct. 1998 n°169547).

**Concernant les ARTT**, les agents à temps complet qui dépasse la durée annuelle légale du travail, hors heures supplémentaires, ont droit à des jours de repos ("jours ARTT") si la collectivité les a mis en place.

Le nombre de jours est proratisé à hauteur de la quotité de travail de l'agent. Pour les agents exerçant leurs fonctions à temps partiel, le nombre de jours ARTT fixée 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).

Par exemple (le nombre ainsi déterminé peut être arrondi à la demi-journée supérieure) (circ. min. du 18 janvier 2012) :

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

## 5) Sur les congés de maternité (y compris le conge pathologique), paternité, d'adoption

Pendant la durée du congé de maternité, de paternité et du congé pour adoption, le service à temps partiel est **suspendu** et les agents retrouvent les droits afférents à leur temps de travail initial.

Au terme de l'un de ces congés, si l'agent n'a pas terminé la période d'autorisation il reprend ses fonctions à temps partiel pour la période restant à courir

## 6) Sur les congés de maladie (ordinaire, longue maladie, longue durée)

Les agents à temps partiel ont les mêmes droits à congé de maladie que les agents à temps plein.

Cependant, pendant la période d'autorisation, les fonctionnaires accomplissant un service à temps partiel bénéficiant d'un congé de maladie perçoivent un maintien de traitement (plein traitement ou demi-traitement selon la réglementation concernant la maladie) **proratisé en fonction de la quotité du temps partiel** (6/7 pour un 80 %, 32/35ème pour 90 %, 17,5/35ème pour un 50%).

A l'issue de la période à temps partiel, les fonctionnaires demeurant en congé de maladie recouvrent les droits des agents exerçant à temps plein .

Concernant les primes et indemnités, les règles de maintien ou d'interruption du versement sont fixées par la délibération relative au régime indemnitaire de la collectivité.

## 7) Sur le cumul d'activités

Les fonctionnaires et agents contractuels qui exercent leurs fonctions à temps partiel sont soumis, en matière de cumul d'activités, aux mêmes règles que les agents à temps plein (art. L. 123-1 code général de la fonction publique et décret n°2020-69 du 30 janvier 2020).

## **F. LE TEMPS PARTIEL ANNUALISE LORS DE LA NAISSANCE OU L'ACCUEIL D'UN ENFANT**

Le décret n° 2020-467 du 22 avril 2020 instaure la possibilité d'un temps partiel annualisé pour les agents publics à l'occasion de la naissance ou de l'accueil d'un enfant.

Ce dispositif permet de cumuler, à l'issue de leur congé de maternité, paternité, d'adoption ou d'accueil de l'enfant, la période non travaillée de leur temps partiel annualisé sur une durée limitée à 12 mois.

Cela concerne uniquement les fonctionnaires et les agents contractuels de droit public.

Sont exclus du dispositif les professeurs et assistants territoriaux d'enseignement artistique.

Le bénéfice de ce temps partiel annualisé est de droit.

Toutefois, ce dispositif est subordonné à une **délibération de l'organe délibérant**. Pour les collectivités qui ont déjà délibéré pour la mise en œuvre du temps partiel, il suffit de modifier la délibération après avis du CST.

Le temps partiel annualisé de droit correspond à un cycle de 12 mois et se divise en deux périodes :

1 - la première période correspond à une période non-travaillée, qui ne peut être fractionnée et qui ne peut excéder deux mois

2 - pour le reste du cycle, le temps restant à travailler est aménagé selon une quotité de service de 60 %, 70 %, 80 % ou 100 % afin que l'agent assure l'intégralité de sa quotité de service à temps partiel annualisé.

Ce dispositif est expérimental et s'applique aux demandes présentées entre le 25 avril 2020 au 30 juin 2022.

*Le CDG ne propose pas de modèle pour ce dispositif expérimental*