



Libres ensemble

LA MARQUE AUTONOME

Fédération

UNSA-Territoriaux

21 rue Jules Ferry
93177 Bagnolet cedex

Tél : 01 48 18 88 36

www.unsa-territoriaux.org

LES EMPLOIS A TEMPS NON COMPLETS

TEXTES DE REFERENCE

- Loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires
- Loi n°84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale
- Décret n°91-298 du 20 mars 1991 portant dispositions statutaires applicables aux fonctionnaires territoriaux nommés dans des emplois permanents à temps non complet
- Décret n° 2020-592 du 15 mai 2020 relatif aux modalités de calcul et à la majoration de la rémunération des heures complémentaires des agents de la fonction publique territoriale nommés dans des emplois permanents à temps non complet

PRINCIPES

- Les collectivités et les établissements publics peuvent créer librement un emploi permanent à temps non complet pour répondre à un besoin dont la durée de travail hebdomadaire est inférieure à la durée légale dans la fonction publique, quelle que soit leur taille.
- La durée du travail est alors imposée à l'agent. C'est l'emploi et non l'agent qui est « à temps non complet ».
- L'emploi permanent à temps non complet est créé par délibération, qui fixe sa durée hebdomadaire de travail en fraction de temps complet.
- L'organe délibérant peut mettre en place des cycles de travail, en application de la réglementation sur l'ARTT. Pour les agents qui travaillent sur le rythme scolaire, un cycle annuel lié au calendrier scolaire peut être appliqué.
- La durée de service hebdomadaire d'un emploi à temps non complet peut

PARTICULARITES LIEES A LA QUOTITE DE TEMPS DE TRAVAIL

- Si l'emploi créé comporte une durée hebdomadaire supérieure ou égale à la moitié de la durée légale du travail correspondant au temps complet (17h30), le fonctionnaire est recruté dans un cadre d'emplois.
- Si la durée de travail hebdomadaire est inférieure à ce seuil, le fonctionnaire n'est pas recruté dans un cadre d'emplois, mais dans un emploi, qui est réglementé.
- Toutefois, même si l'emploi a une durée inférieure à 50%, le fonctionnaire sera intégré dans un cadre d'emplois s'il occupe un ou plusieurs emplois et que la durée totale de service est ou devient au moins égale à 17h30.
- Le fonctionnaire occupant un ou plusieurs emplois à temps non complet réalisant au moins 28 heures de travail hebdomadaire est affilié à la CNRACL (au moins 12 heures hebdomadaires pour les professeurs d'enseignement artistique et 15 heures pour les assistants d'enseignement artistique).
- Le fonctionnaire occupant un ou plusieurs emplois à temps non complet d'une durée inférieure à 28 heures hebdomadaires, relève du régime général.

Mai 2020
Sophie Huneau



Libres ensemble
LA MARQUE AUTONOME

Fédération
UNSA-Territoriaux
21 rue Jules Ferry
93177 Bagnole Cedex

LES EMPLOIS A TEMPS NON COMPLETS

LE CUMUL DES EMPLOIS

- Un fonctionnaire peut occuper plusieurs emplois permanents à temps non complet, sous réserve que la durée totale de service n'excède pas de plus de 15 % celle d'un emploi à temps complet.
- Pour un service à temps complet de 35 heures, le cumul se fera ainsi dans la limite d'une durée de service de $35 \times 115 \%$, soit 40 heures par semaine.
- Dans cette limite il peut, en plus d'un emploi à temps complet, occuper un emploi à temps non complet mais dans une autre collectivité ou un autre établissement que celui qui le rémunère à temps complet.
- La durée maximale de service est calculée par rapport à la durée de service à laquelle est tenu l'agent. Aussi, un professeur d'enseignement artistique ne peut cumuler plusieurs emplois que si la durée totale de service n'excède pas 115 % des 16 heures d'enseignement hebdomadaire correspondant au régime d'obligations de service pour ce cadre d'emplois (pour un assistant d'enseignement artistique, le calcul porte sur 20 heures hebdomadaires).

LE RECRUTEMENT

- Comme pour les emplois à temps complet, les fonctionnaires appelés à occuper un emploi à temps non complet doivent remplir les cinq conditions générales prévues par le statut en matière de nationalité, de droits civiques, de casier judiciaire, de service national et d'aptitude physique.
- Le fonctionnaire peut être recruté pour occuper un emploi à temps non complet selon les modes d'accès prévus par le statut correspondant (le concours, la promotion interne, voire sous certaines conditions le détachement).
- Si le fonctionnaire est déjà titulaire d'un grade ou d'un emploi, il conserve l'échelon du grade ou de l'emploi avec l'ancienneté détenue au jour de sa nomination s'il est recruté par une autre collectivité ou un autre établissement.
- Si le fonctionnaire n'est pas déjà titulaire, il est nommé en qualité de stagiaire dans son emploi ou chacun de ses emplois. La durée du stage est la même que pour les fonctionnaires occupant un emploi à temps complet, mais l'agent n'accomplit qu'une seule formation d'intégration. Lorsque les emplois sont occupés dans différentes collectivités, la titularisation est alors prononcée par l'autorité territoriale qui a recruté l'agent en premier. Elle doit au préalable recueillir l'avis des autres autorités territoriales concernées.
- Si le fonctionnaire occupe plusieurs emplois relevant de cadres d'emplois différents dans la même collectivité ou dans différentes collectivités, il est nommé en qualité de stagiaire pour chaque emploi. Les périodes de stage sont alors effectuées de façon indépendante et l'agent doit accomplir chacune des formations d'intégration. La titularisation ou le refus de titularisation est alors prononcé de façon indépendante pour chaque emploi.



Libres ensemble
LA MARQUE AUTONOME

Fédération
UNSA-Territoriaux
21 rue Jules Ferry
93177 Bagnolet cedex

LES EMPLOIS A TEMPS NON COMPLETS

LA CARRIERE

- Les fonctionnaires occupant un emploi à temps non complet bénéficient :
 - d'**avancements d'échelon** selon les conditions d'ancienneté et suivant les règles prévues pour les fonctionnaires à temps complet du même grade. Leur ancienneté de service est prise en compte sans proratisation.
 - d'**avancements de grade** selon les conditions d'ancienneté et suivant la procédure prévue pour les fonctionnaires à temps complet du même grade.
 - de possibilités de **promotion interne** selon les conditions d'ancienneté et suivant la procédure prévue pour les fonctionnaires à temps complet du même grade.
- Pour l'avancement de grade et la promotion interne, l'ancienneté :
 - est prise en compte pour sa durée totale lorsque la durée de service dans l'emploi concerné est au moins égale au mi-temps,
 - est sinon calculée en fonction du temps de service effectivement accompli.
- Un dispositif de coordination entre employeurs existe lorsque le fonctionnaire occupe plusieurs emplois pour le placement dans les positions statutaires, l'entretien professionnel, l'avancement, la promotion interne, la discipline, le placement en congé, le licenciement.
Les décisions sont prises par l'autorité de la collectivité ou de l'établissement auquel le fonctionnaire consacre la plus grande partie de son activité, après avis ou sur propositions des autres autorités territoriales concernées. En cas de durée égale de son travail dans plusieurs collectivités ou établissements, la décision revient à l'autorité territoriale qui a recruté le fonctionnaire en premier. Des règles sont définies en cas de désaccord.
- Mais si l'agent occupe des emplois différents dans plusieurs collectivités, les procédures et les modalités sont alors indépendantes.
- L'agent qui cumule deux emplois à temps non complet dans deux cadres d'emplois distincts et dans deux collectivités est éligible à la promotion interne au titre de chacun de ces deux cadres d'emplois. Une promotion interne par un employeur est sans effet sur la situation statutaire de l'agent vis à vis de son autre employeur.

LES HEURES COMPLEMENTAIRES

- Les fonctionnaires occupant un emploi à temps non complet peuvent effectuer des heures de service au-delà de la durée du travail fixée pour leur emploi : elles sont appelées « heures complémentaires ».
- La rémunération d'une heure complémentaire est déterminée en divisant par 1 820 le montant annuel du traitement brut (plus l'indemnité de résidence) d'un agent au même indice exerçant à temps complet.
- Elles peuvent être majorées, après délibération de la collectivité ou de l'établissement public, de 10 % pour chacune des heures complémentaires accomplies dans la limite du dixième des heures hebdomadaires de l'emploi à temps non complet concerné, et de 25 % pour les heures suivantes.
- Pour cela, l'employeur doit mettre en œuvre des moyens de décompte des heures complémentaires (déterminés au décret n° 2020-592 du 15 mai 2020).