

Tout savoir sur

Les emplois à temps non complet

Les agents à temps non complet occupent des emplois pour lesquels le besoin de la collectivité ou de l'établissement public ne justifie pas la création d'un poste à 35 heures. L'assemblée délibérante va donc créer le poste en fonction du « besoin » et l'exprimer en x/35ème.

Les collectivités territoriales et leurs établissements publics doivent, pour répondre à un besoin correspondant à une durée hebdomadaire inférieure à la durée légale du travail dans la fonction publique applicable au cadre d'emplois, créer un emploi permanent à temps non complet (TNC).

Le poste créé à temps non complet peut alors être occupé par un agent titulaire ou un agent contractuel. Dans tous les cas, la durée du travail est alors imposée aux agents, contrairement aux cas d'exercice des fonctions à temps partiel, dans lesquels le choix du temps de travail appartient à ces derniers.

Le temps non complet est à distinguer du temps partiel : en effet à temps partiel, le poste est créé à temps complet et l'agent demande à exercer ses fonctions à temps partiel pour une durée déterminée et il réintégrera à temps plein à l'issue de son temps partiel.

« Les communes et leurs établissements publics [...] qui n'emploient que des fonctionnaires territoriaux à temps non complet sont obligatoirement affiliés aux centres de gestion. »

→ [Article L.452-18 du Code général de la fonction publique](#)

SOMMAIRE

SOMMAIRE	2
REFERENCES JURIDIQUES	6
DEFINITIONS	7
<i>1/ Le fonctionnaire intercommunal et pluri communal</i>	<i>7</i>
1-1/ L'agent intercommunal	7
1-2/ L'agent pluri-communal	7
<i>2/ Le fonctionnaire intégré et non intégré dans un cadre d'emplois</i>	<i>8</i>
2-1/ Le fonctionnaire intégré	8
2-2/ Le fonctionnaire « non intégré »	9
<i>3/ Le fonctionnaire affilié et non affilié</i>	<i>9</i>
3-1/ Le fonctionnaire affilié	9
3-2/ Le fonctionnaire non affilié	10
LA CREATION DES EMPLOIS A TEMPS NON COMPLET	11
<i>1/ La délibération de création des emplois à temps non complet</i>	<i>11</i>
<i>2/ L'absence de conditions de création des emplois à temps non complet</i>	<i>11</i>
LE RECRUTEMENT DANS DES EMPLOIS A TEMPS NON COMPLET	12
<i>1 / Les conditions de recrutement</i>	<i>12</i>
<i>2/ Le recrutement dans un cadre d'emplois ou dans un emploi</i>	<i>12</i>
<i>3/ Le recrutement d'un fonctionnaire stagiaire</i>	<i>13</i>
3-1/ La nomination stagiaire	13
3-2/ La durée de la période de stage	13
3-3/ Les obligations de formation	14
3-4/ La protection sociale	15
3-5/ La titularisation	15
<i>4/ Le recrutement d'un fonctionnaire titulaire - L'intégration dans un cadre d'emplois</i>	<i>16</i>
2-1/ Le fonctionnaire occupe un seul emploi dont la durée hebdomadaire de service est égale ou supérieure à 17h30	16
2-2/ Le fonctionnaire occupe plusieurs emplois du même cadre d'emplois dont la durée hebdomadaire de service cumulée est égale ou supérieure à 17h30	16
2-3/ Le fonctionnaire occupe plusieurs emplois du même cadre d'emplois dont la durée hebdomadaire de service cumulée est égale ou supérieure à 17h30 mais ne dispose pas de la même situation statutaire dans chacun des emplois	17
2-4/ Le fonctionnaire occupe plusieurs emplois relevant de cadre d'emplois différents et atteint une durée hebdomadaire de service égale ou supérieure à 17h30 dans un des cadres d'emplois	19

2-5/ Le fonctionnaire occupe plusieurs emplois relevant de cadre d'emplois différents et demande son intégration dans un des cadres d'emplois.	20
LE TEMPS DE TRAVAIL	21
1/ La fixation de la durée hebdomadaire de travail	21
2/ La modification de la durée hebdomadaire de travail	21
LE CUMUL D'EMPLOIS	25
1 / Les interdictions de principe	25
1-1/ L'agent public a l'interdiction d'exercer un autre emploi public ou privé.	25
1-1-1/ L'interdiction générale de principe	25
1-1-2/ L'interdiction de principe d'exercice d'une activité privée	25
1-1-3/ L'interdiction du temps partiel pour création d'entreprise	26
1-2/ L'agent public a l'interdiction d'exercer un emploi de fonctionnaire et un emploi de contractuel dans la même collectivité	26
2/ Les dérogations au principe	27
2-1/ Le cumul d'un emploi à temps complet et d'un emploi à temps non complet	27
2-2/ Le cumul de plusieurs emplois à temps non complet	27
2-3/ Le cumul d'emplois et de grades	28
2-4/ L'exercice d'une activité privée	29
2-5/ L'exercice d'une activité accessoire	30
L'ENTRETIEN PROFESSIONNEL	32
L'AVANCEMENT ET LA PROMOTION INTERNE	33
1 / L'avancement d'échelon	33
2 / L'avancement de grade et la promotion interne	33
2-1/ Le calcul de l'ancienneté requise	33
2-2/ La prise de décision	34
2-2-1/ L'agent occupe un emploi à temps non complet auprès d'un seul employeur	34
2-2-2/ L'agent occupe des emplois à temps non complet relevant du même grade auprès de plusieurs employeurs	34
2-2-3/ L'agent occupe des emplois à temps non complet relevant de grades différents auprès d'un même employeur	34
2-2-4/ L'agent occupe des emplois à temps non complet relevant de grades différents auprès de plusieurs employeurs	35
LA FORMATION	36
1/ Le droit à la formation	36
2/ La durée des formations	37
3/ La pose des jours de formation	37

LA DISCIPLINE	39
LES POSITIONS STATUTAIRES	40
1/ La position d'activité	40
2 / La disponibilité	42
2-1/ L'octroi de la disponibilité	42
2-2/ La fin de la disponibilité	42
2-2-1/ La simultanéité de la fin de disponibilité	42
2-2-2/ La prise en compte des droits à avancement et retraite	42
2-2-3/ La période de surnombre et La prise en charge par le Centre de gestion	43
3 / Le détachement	44
4 / Le congé parental	45
LES CONGES	46
1/ La liste des congés	46
2/ Les congés annuels	47
2-1/ Le droit à congés annuels	47
2-2/ Le mode de calcul	47
2-3/ Le paiement des congés annuels	48
2-4/ Les jours de fractionnement	49
3/ Les congés bonifiés	50
4 / Les congés liés à l'arrivée d'un enfant au foyer	50
5 / Les congés de maladie et d'accident de travail	51
6/ Le temps partiel	52
7/ Le temps partiel thérapeutique	53
9/ La coordination entre employeurs	54
9-1/ Le cadre juridique	54
9-2 / Schéma récapitulatif	55
LA REMUNERATION	56
1/ Le traitement (salaire) de base et ses accessoires	56
2/ Les heures complémentaires	58
2-1/ Définitions	58
2-2/ L'obligation de rémunération	58
2-3/ Les conditions de mise en œuvre	58
2-4/ Le calcul du montant des heures complémentaires	59
2-5/ La majoration éventuelle du montant des heures complémentaires	60

LA CESSATION DES FONCTIONS _____ **61**

1/ *La démission* _____ 61

2/ *La rupture conventionnelle* _____ 61

3 / *L'abandon de poste* _____ 62

4/ *La retraite* _____ 62

6/ *La suppression d'emploi* _____ 63

REFERENCES JURIDIQUES

- [Code général de la fonction publique](#), notamment ses articles L.613-1 à L.613-7,
- [Loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique](#),
- [Décret n°88-145 du 15 février 1988](#) modifié relatif aux agents contractuels de la fonction publique territoriale,
- [Décret n°91-298 du 20 mars 1991](#) modifié portant dispositions statutaires applicables aux fonctionnaires territoriaux nommés dans des emplois permanents à temps non complet,
- [Circulaire n° NOR : INTB9100115Cdu 28 mai 1991](#) relative aux dispositions statutaires applicables aux fonctionnaires territoriaux occupant des emplois permanents à temps non complet.



DEFINITIONS

Le recrutement et la gestion d'agents publics à temps non complet nécessitent d'éclaircir les termes employés par les textes et les études sur le sujet. Ainsi, les expressions ci-dessous correspondent aux définitions et exemples qui leur sont accolés :

1/ Le fonctionnaire intercommunal et pluri communal

1-1/ L'AGENT INTERCOMMUNAL

Un agent intercommunal est un agent recruté sur le même grade sur des emplois relevant du même cadre d'emplois, dans plusieurs collectivités ou établissements.

Cela recouvre deux situations :

- L'agent occupe un emploi à temps complet dans la collectivité A + un emploi à temps non complet dans la collectivité B. Dans ce cas de figure, l'agent un temps de travail hebdomadaire cumulé limité à 40h par semaine.
- L'agent occupe plusieurs emplois à temps non complet sur plusieurs collectivités et établissements.

Ex : un agent relevant du grade d'adjoint administratif recruté pour tenir l'état civil dans la commune A et l'instruction des dossiers d'urbanisme dans la commune B

Ex : un agent relevant du grade d'ingénieur principal recruté dans la commune A pour un emploi de responsable des espaces verts et dans une métropole pour un emploi de chef de projet « transition écologique ».



A NOTER : l'expression agent intercommunal peut prêter à confusion car elle sert également à désigner un agent qui exerce simplement ses fonctions au sein d'un établissement public de coopération intercommunal (EPCI) ; ex : un adjoint technique qui travaille dans les services d'une communauté de communes ou d'un syndicat des eaux.

1-2/ L'AGENT PLURI-COMMUNAL

Un agent pluri-communal est un agent recruté sur des grades différents relevant de cadres d'emplois différents sur plusieurs emplois à temps non complet, dans une même collectivité ou dans plusieurs collectivités ou établissements.



A NOTER : Pour plus de compréhension, certaines études sur les emplois à temps non complet utilisent parfois deux termes différents pour définir l'agent pluricommunal :

- **L'agent polyvalent.** Il s'agit d'un agent recruté sur des grades différents relevant de cadres d'emplois différents sur plusieurs emplois à temps non complet, dans **une même collectivité ou un même établissement.**
- **L'agent pluri-communal.** Il s'agit d'un agent recruté sur des grades différents relevant de cadres d'emplois différents sur plusieurs emplois à temps non complet, dans **plusieurs collectivités et/ou établissements.**

Ex : un agent relevant du grade de rédacteur territorial recruté sur l'emploi de responsable des finances dans la commune A et relevant du grade d'assistant territorial de conservation du patrimoine principal de 1^{ère} classe sur l'emploi de responsable du musée dans une communauté de communes

Ex : un agent relevant du grade d'adjoint technique recruté sur l'emploi de jardinier dans la commune A et relevant également du grade d'adjoint territorial d'animation de 1^{ère} classe sur un emploi de médiateur social sur les espaces publics dans la même commune A

2/ Le fonctionnaire intégré et non intégré dans un cadre d'emplois

Le statut distingue deux catégories de fonctionnaires à temps non complet :

2-1/ LE FONCTIONNAIRE INTEGRE

Les fonctionnaires dits « intégrés » sont des fonctionnaires qui :

- Occupent un ou des emplois,
- Occupent un ou des emplois dans un/une ou dans plusieurs collectivités territoriales et/ou établissements
- Occupent un ou des emplois dont la **durée hebdomadaire** de travail cumulée est **supérieure ou égale à 17h30**. La durée hebdomadaire de travail prise en compte n'est pas celle choisie par le fonctionnaire mais celle liée à l'emploi ou aux emplois occupés par l'agent et qui sont fixées par la délibération créant ce ou ces emplois.
- Occupent un ou des emplois qui relèvent d'un même cadre d'emplois

Cela découle de la définition donnée par le Code général de la fonction publique :

« Le fonctionnaire territorial nommé dans un ou plusieurs emplois permanents à temps non complet, employé par une ou plusieurs collectivités ou établissements mentionnés à l'article L. 4 pendant une durée supérieure ou égale à la moitié de la durée légale du travail des fonctionnaires territoriaux à temps complet, est intégré dans un des cadres d'emplois correspondant. » → [Article L.613-2 du Code général de la fonction publique](#)



A NOTER : Si les emplois occupés par le fonctionnaire relèvent de cadres d'emplois différents, le fonctionnaire sera intégré dans un de ces cadres d'emplois si l'emploi rattaché à ce cadre d'emplois est créé, par délibération, à la hauteur minimale de 17h30 hebdomadaire de travail.

Ex : le fonctionnaire occupe un emploi d'attaché territorial créé à hauteur de 15h dans la commune A et un emploi d'ingénieur créé à hauteur de 20h dans la commune B. L'agent sera donc intégré dans le cadre d'emplois des ingénieurs territoriaux mais non intégré dans le cadre d'emplois des attachés territoriaux.

2-2/ LE FONCTIONNAIRE « NON INTEGRE »

Les fonctionnaires dits « non intégrés » sont des fonctionnaires qui :

- Occupent un ou des emplois,
- Occupent un ou des emplois dans la même ou dans plusieurs collectivités territoriales et/ou établissements
- Occupent un ou des emplois dont la **durée hebdomadaire** de travail cumulée **est strictement inférieure à 17h30**. La durée hebdomadaire de travail prise en compte n'est pas celle choisie par le fonctionnaire mais celle liée à l'emploi ou aux emplois occupés par l'agent et qui sont fixées par la délibération créant ce ou ces emplois.
- Occupent un ou des emplois qui relèvent d'un même cadre d'emplois

Le fondement juridique de cette définition est également l'article L.613-2 du Code général de la fonction publique précité. Il découle d'une lecture, a contrario, de cet article.

Les conséquences d'une intégration ou d'une non intégration sont importantes et sont expliquées au fur et à mesure dans chacune des thématiques présentées ci-après.

A titre d'exemple, les fonctionnaires à temps non complet qui effectuent une durée de service hebdomadaire :

- Inférieure à 17h30 : Les fonctionnaires sont alors non intégrés dans un cadre d'emplois et sont licenciés en cas de suppression de l'emploi.
- Supérieure ou égale à 17h30 : Les fonctionnaires sont alors intégrés dans un cadre d'emplois et sont placés en surnombre et pris en charge ensuite par le Centre de gestion en cas de suppression de l'emploi.

3/ Le fonctionnaire affilié et non affilié

3-1/ LE FONCTIONNAIRE AFFILIE

Le terme affiliation sous-entend une affiliation à la caisse de retraite spécifique des fonctionnaires territoriaux, dénommée CNRACL - Caisse Nationale de Retraites des Agents des Collectivités Locales.

« Le fonctionnaire territorial nommé dans un emploi à temps non complet est affilié au régime géré par la Caisse nationale de retraites des agents des collectivités locales, s'il effectue un nombre minimal d'heures de travail fixé par décret. Ce nombre ne peut être inférieur à la moitié de la durée légale du travail des fonctionnaires territoriaux à temps complet. » → [Article L.613-5 du Code général de la fonction publique](#)

Comme mentionné par cet article, un décret est venu préciser le seuil d'heures retenu pour une affiliation à la CNRACL. Sont ainsi affiliés à la CNRACL les fonctionnaires occupant un ou plusieurs emplois dont la durée hebdomadaire de travail cumulée est supérieure ou égale à 28h00. La durée hebdomadaire de travail prise en compte n'est pas celle choisie par le fonctionnaire mais celle liée à l'emploi ou aux emplois occupés par l'agent et qui sont fixées par la délibération créant ce ou ces emplois. → [Article 1 du décret n°2022-244 du 25 février 2022](#)

3-2/ LE FONCTIONNAIRE NON AFFILIE

NE SONT PAS affiliés à la CNRACL les fonctionnaires occupant un ou plusieurs emplois dont la durée hebdomadaire de travail cumulée est strictement inférieure à 28h00. La durée hebdomadaire de travail prise en compte n'est pas celle choisie par le fonctionnaire mais celle liée à l'emploi ou aux emplois occupés par l'agent et qui sont fixées par la délibération créant ce ou ces emplois.

Cette règle résulte du Code général de la fonction publique :

« Le fonctionnaire territorial nommé dans un emploi permanent à temps non complet ne relevant pas des dispositions de l'article L. 613-5 est affilié au régime général d'assurance vieillesse des salariés institué par le code de la sécurité sociale ainsi qu'à une institution de retraite complémentaire régie par l'article L. 921-2-1 du même code. »

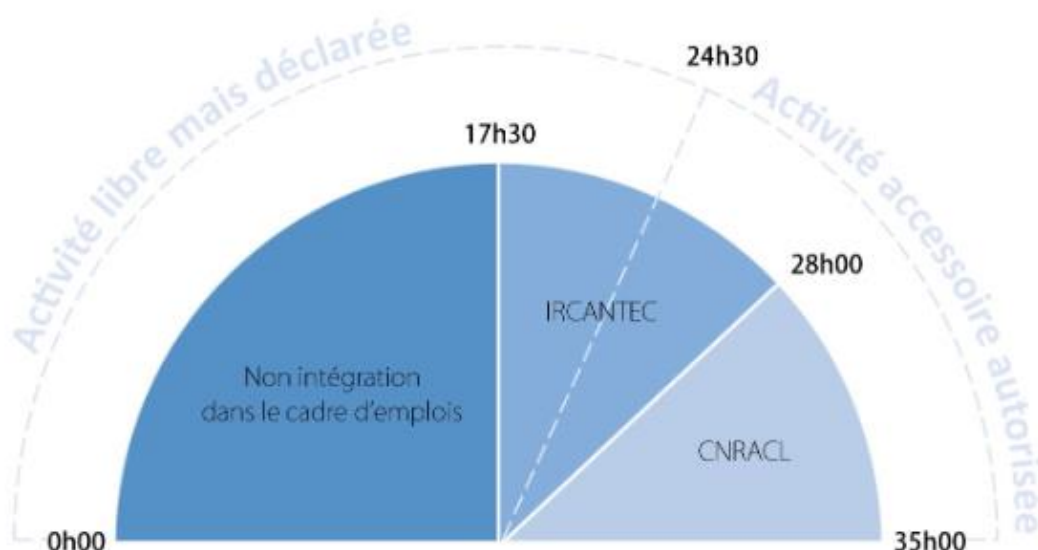
→ [Article L.613-6 du Code général de la fonction publique](#)

Ces fonctionnaires relèvent du régime général de sécurité sociale et de la caisse de retraite complémentaire dénommée IRCANTEC – Institution de retraite complémentaire des agents non titulaires de l'état et des collectivités publiques.

« Les agents contractuels de droit public bénéficient, à titre complémentaire, du régime général ou du régime agricole des assurances sociales, d'un régime de retraite par répartition dans les conditions définies par le présent décret. Bénéficient également de ce dernier régime les fonctionnaires régis par la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière qui ne relèvent pas du régime de retraite des fonctionnaires affiliés à la Caisse nationale de retraites des agents des collectivités locales. »

→ [Article 1 du décret n°70-1277 du 23 décembre 1970](#)

Les différentes définitions présentées ci-dessus peuvent se résumer sous la forme suivante :



© Source : CDG 76

LA CREATION DES EMPLOIS A TEMPS NON COMPLET

1/ La délibération de création des emplois à temps non complet

Les emplois permanents sont créés par délibération de l'organe délibérant de la collectivité ou de l'établissement.

→ [Article L.313-1 du Code général de la fonction publique](#)

La création des emplois à temps non complet présente 2 particularités

- La délibération doit obligatoirement mentionner la durée hebdomadaire de service liée à l'emploi créé en fraction de temps complet exprimée en heures. Ex : 20/35^{ème}

→ [Cf. modèle de délibération de création d'un emploi à temps non complet](#)

« Les emplois permanents à temps non complet sont créés par délibération de l'organe délibérant de la collectivité ou de l'établissement. Cette délibération fixe la durée hebdomadaire de service afférente à l'emploi en fraction de temps complet exprimée en heures. » → [Article 3 du décret n°91-298 du 20 mars 1991](#)

- L'autorité territoriale doit informer annuellement le comité social territorial (CST) de ces créations d'emplois. Contrairement à la création des emplois permanents à temps complet qui ne sont jamais présentés en CST, les emplois à temps non complet doivent a minima, être portés à la connaissance des membres du CST une fois par année civile. → [Article 3 du décret n°91-298 du 20 mars 1991](#)



A NOTER : Sur ce point, et dans un esprit pragmatique, le CDG 45 préconise que ces informations soient accessibles aux membres du CST, via le rapport social unique. En effet, le RSU s'appuie sur la base de données sociales qui comporte les informations relatives aux agents à temps non complet

→ [Article 1 du décret n°2020-1493 du 30 novembre 2020](#)

En dehors de ces deux particularités, la création d'un emploi à temps non complet obéit aux mêmes règles que la création d'un emploi à temps complet. A cet égard, les emplois à temps non complets peuvent être occupés par des contractuels de droit public si la délibération créant ces emplois prévoit cette possibilité.



Pour davantage d'informations ou modèles relatifs à cette question, nous vous invitons à consulter la rubrique « [La création d'emploi et le recrutement d'un agent](#) ».

2/ L'absence de conditions de création des emplois à temps non complet

Avant la loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique (TFP), les conditions de recrutement sur les emplois à temps non complet variaient selon la durée de service hebdomadaire définie pour l'emploi. La possibilité de recruter des fonctionnaires dans un emploi d'une durée hebdomadaire de service inférieure à 50% de la durée légale du travail dépendait de la taille de la collectivité ou de l'établissement, du cadre d'emplois et était limité à un certain nombre d'emplois. A l'inverse, les fonctionnaires dont la durée de service était au moins égale à 50% de la durée légale du travail étaient recrutés librement.

Depuis l'entrée en vigueur de l'article 21 de la loi n°2019-828 du 6 août 2019, les règles d'encadrement du recrutement de fonctionnaires dans des emplois à temps non complet dont la quotité est inférieure à 50% de la durée légale du travail (17h30) est aligné sur celles des recrutements dans les emplois à temps non complet d'une durée égale ou supérieure à 50%. De ce fait, le recrutement d'agents dans des emplois à temps non complet, dont le temps de travail hebdomadaire est inférieur à 50% est possible, peu importe la taille de la collectivité.


LE RECRUTEMENT DANS DES EMPLOIS A TEMPS NON COMPLET

1 / Les conditions de recrutement

Par principe, les conditions de recrutement dans les emplois à temps non complet sont identiques à celles pour les emplois à temps complet.

« Les conditions de recrutement sont celles prévues pour les emplois correspondants à temps complet. »
→ [Article 7 du décret n°91-298 du 20 mars 1991](#)

Les conditions communes à tous les agents publics et les conditions propres au cadre d'emplois concerné doivent être remplies.

 Pour davantage d'informations ou modèles relatifs à cette question, nous vous invitons à consulter la rubrique « [La création d'emploi et le recrutement d'un agent](#) ».

2/ Le recrutement dans un cadre d'emplois ou dans un emploi

La particularité des fonctionnaires recrutés sur des emplois à temps non complet réside dans le fait que, selon la durée hebdomadaire du ou des emploi(s) occupés par le fonctionnaire, les règles de recrutement et de gestion ne sont pas identiques.

Ainsi, « Les fonctionnaires à temps non complet sont recrutés :

1. Lorsque l'emploi créé comporte une durée hebdomadaire égale ou supérieure à la durée mentionnée à l'article 108 de la loi du 26 janvier 1984, dans un cadre d'emplois ;
2. Dans le cas contraire, dans un emploi régi, sous réserve des dispositions du présent décret par les dispositions réglementaires fixées par les statuts particuliers du cadre d'emplois correspondant, dont il prend la dénomination. »

→ [Article 6 du décret n°91-298 du 20 mars 1991](#)

Cet article signifie que :

- Si l'emploi de recrutement comporte une durée hebdomadaire égale ou supérieure à la moitié de la durée légale du travail correspondant au temps complet, c'est-à-dire à 17h30 selon la règle générale (10h pour un assistant d'enseignement artistique et 8h pour un professeur d'enseignement artistique), le fonctionnaire est recruté dans un cadre d'emplois. Le fonctionnaire est alors considéré comme intégré
→ [Article L.613-2 du Code général de la fonction publique](#)
- Si l'emploi de recrutement comporte une durée hebdomadaire de service inférieure à la moitié de la durée légale du travail correspondant au temps complet, le fonctionnaire n'est pas recruté dans un cadre d'emplois, mais dans un emploi qui prend la même dénomination et qui est réglementé, sous réserve des dispositions spécifiques du décret n°91-298 du 20 mars 1991, par les dispositions du statut particulier du cadre d'emplois correspondant. Le fonctionnaire est alors considéré comme non intégré.

3/ Le recrutement d'un fonctionnaire stagiaire

3-1/ LA NOMINATION STAGIAIRE

Le fonctionnaire recruté dans un emploi à temps non complet est nommé en qualité de fonctionnaire stagiaire.

« Est fonctionnaire territorial stagiaire la personne qui, nommée dans un emploi permanent de la hiérarchie administrative des communes, des départements, des régions ou des établissements publics en relevant, autres que ceux mentionnés au second alinéa de l'article 2 de la loi du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale, accomplit les fonctions afférentes audit emploi et a vocation à être titularisée dans le grade correspondant à cet emploi. » → [Article 1 du décret n°92-1194 du 4 novembre 1992](#)

Entre un arrêté de nomination d'un fonctionnaire stagiaire à temps complet et celui d'un fonctionnaire stagiaire à temps non complet, il existe deux différences :

- Le visa du décret n°91-298 du 20 mars 1991.
- La mention des autres arrêtés de nomination dans des emplois relevant du même cadre d'emplois dans d'autres collectivités et/ou établissements. Cette mention est indispensable car elle permet d'identifier l'affiliation à la caisse de retraite et le statut de l'agent (fonctionnaire intégré ou fonctionnaire non intégré).

3-2/ LA DUREE DE LA PERIODE DE STAGE


Le fonctionnaire accomplit la période de stage prévue par le statut particulier du cadre d'emploi dans lequel il est recruté.

« La durée normale du stage et les conditions dans lesquelles elle peut éventuellement être prorogée sont fixées par les statuts particuliers des cadres d'emplois.

Sous réserve de dispositions contraires prévues par ces statuts et de celles résultant des articles 7 et 9 du présent décret, la durée normale du stage est fixée à un an. Elle peut être prorogée d'une période au maximum équivalente si les aptitudes professionnelles du stagiaire ne sont pas jugées suffisantes pour permettre sa titularisation à l'expiration de la durée normale du stage. Cette prorogation n'est pas prise en compte dans le calcul de l'ancienneté lors de la titularisation de l'intéressé dans son nouveau grade. »

→ [Article 4 du décret n°92-1194 du 4 novembre 1992](#)

Cet article ne prévoit aucune disposition dérogatoire pour les fonctionnaires à temps non complet. De ce fait, la durée du stage est identique à celle des fonctionnaires stagiaires occupant un emploi à temps complet ; l'employeur ne peut pas allonger la période de stage pour tenir compte de la durée de travail hebdomadaire non accomplie par l'agent par rapport à la durée de travail hebdomadaire d'un fonctionnaire stagiaire à temps complet.

 **Exemple :** les candidats recrutés en qualité d'adjoint administratif territorial sur un emploi d'une collectivité territoriale ou d'un établissement public d'une collectivité territoriale, ainsi que les candidats inscrits sur une liste d'aptitude au grade d'adjoint administratif territorial principal de 2^{ème} classe sont nommés stagiaires par l'autorité territoriale pour une durée d'un an.

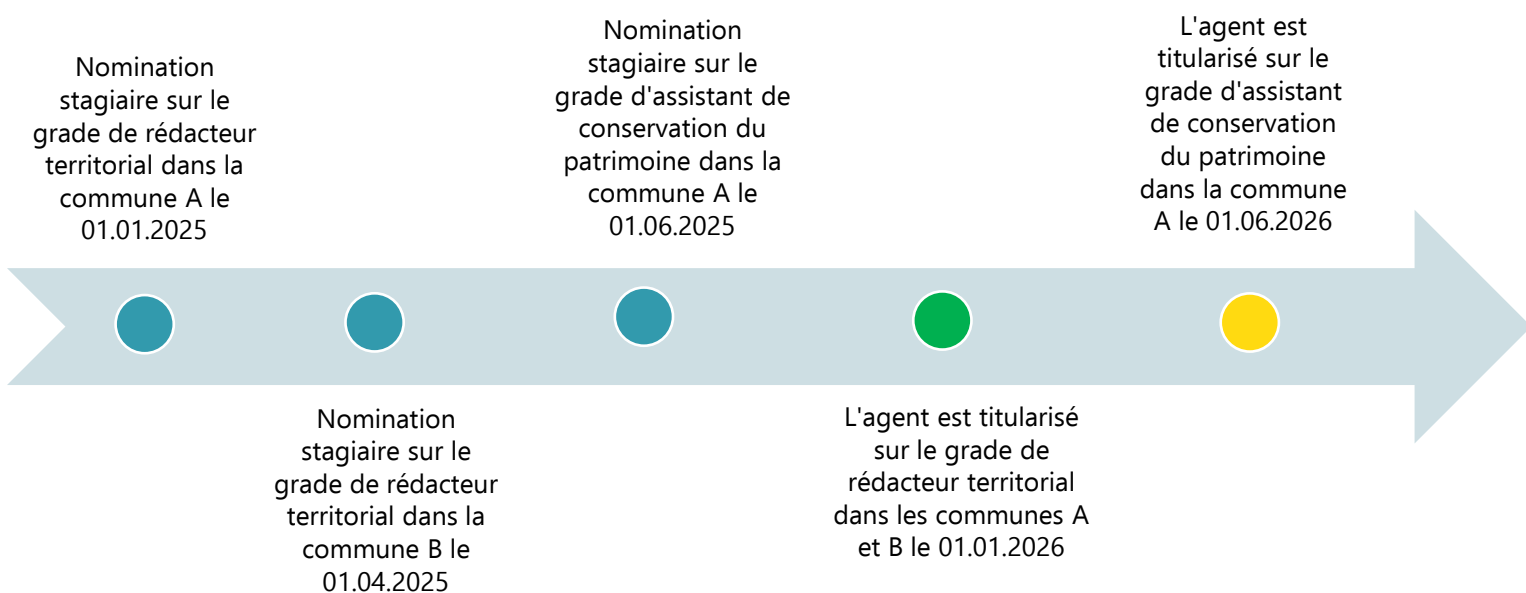
Si le fonctionnaire occupe plusieurs emplois relevant de cadres d'emplois différents dans la même collectivité ou dans différentes collectivités, il est nommé en qualité de stagiaire pour chaque emploi. Les périodes de stage sont effectuées de façon indépendante.

Exemple : L'agent sera nommé fonctionnaire stagiaire sur le grade d'adjoint administratif du 1^{er} mai 2025 au 30 avril 2026 et fonctionnaire stagiaire sur le grade d'adjoint technique du 1^{er} juillet 2025 au 30 juin 2026.

Si le fonctionnaire occupe plusieurs emplois relevant du même cadre d'emplois dans différentes collectivités ou établissements, il est nommé en qualité de stagiaire pour chaque emploi. Le recrutement s'effectue sur une durée de stage raccourcie qui prend en compte la durée de stage déjà accomplie dans le premier emploi où l'agent est nommé stagiaire et se termine à la date de fin de stage prévue dans l'arrêté de nomination stagiaire pris par la première collectivité ou établissement qui a nommé l'agent stagiaire après avis des autres autorités territoriales.

→ [Article 7 du décret n°91-298 du 20 mars 1991](#)

Exemple :



3-3/ LES OBLIGATIONS DE FORMATION

Le fonctionnaire stagiaire à temps non complet est astreint aux mêmes obligations de formation initiale ou d'intégration, préalables à la titularisation, que le fonctionnaire stagiaire à temps complet.

Toutefois, par souci de cohérence, le fonctionnaire nommé stagiaire dans plusieurs emplois relevant du même cadre d'emplois dans la même collectivité ou dans des collectivités différentes n'accomplit qu'une seule formation d'intégration. → [Article 7 du décret n°91-298 du 20 mars 1991](#)

3-4/ LA PROTECTION SOCIALE

« Les fonctionnaires territoriaux stagiaires à temps non complet qui ne remplissent pas les conditions d'affiliation à la Caisse nationale de retraites des agents des collectivités locales bénéficient des dispositions relatives à la protection sociale prévues par la section 2 du chapitre III du décret du 20 mars 1991 susvisé, à l'exception de celles prévues par les articles 40 et 41 dudit décret. » → [Article 16 du décret n°92-1194 du 4 novembre 1992](#)

Les références aux articles du décret du 20 mars 1991 ont évolué et correspondent désormais au chapitre 4 et aux articles 34 à 43 de ce décret. Cela signifie que le fonctionnaire stagiaire à temps non complet non affilié à la CNRACL :

➤ Bénéficie des dispositifs suivants :

- Il est affilié au régime général de la sécurité sociale
- Il est affilié à la caisse de retraite IRCANTEC
- Il bénéficie du temps partiel pour raison thérapeutique
- Il bénéficie du congé de grave maladie
- Il bénéficie du congé pour invalidité temporaire imputable au service (CITIS) en cas d'accident de service ou de maladie professionnelle
- Il bénéficie de l'éventuelle subrogation de l'employeur pour la perception des indemnités journalières de sécurité sociale.

➤ Ne bénéficie pas :

- Du congé de longue maladie
- Du congé de longue durée
- Du congé pour infirmités contractées ou aggravées au cours d'une guerre ou d'une expédition déclarée campagne de guerre ayant ouvert droit à pension au titre du code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de la guerre.
- De la position de disponibilité à l'issue d'un congé de grave maladie, s'il est inapte physiquement temporairement à reprendre son service
- Du reclassement avant licenciement s'il est inapte physiquement définitivement à l'exercice de ses fonctions

3-5/ LA TITULARISATION

Lorsque le fonctionnaire est nommé stagiaire dans plusieurs collectivités ou établissements, la titularisation ou le refus de titularisation est prononcé, dans les conditions prévues par le statut particulier du cadre d'emplois, par l'autorité territoriale qui l'a recruté en premier ; elle doit au préalable recueillir l'avis des autres autorités territoriales concernées. → [Article 7 du décret n°91-298 du 20 mars 1991](#)

La titularisation ou le refus de titularisation vaut donc pour tous les emplois correspondant au même cadre d'emplois, y compris s'ils sont occupés dans plusieurs collectivités ou établissements.

A l'inverse, lorsque le fonctionnaire est nommé stagiaire dans la même collectivité ou le même établissement ou dans plusieurs collectivités ou établissements, sur des emplois relevant de cadres d'emplois différents, la titularisation ou le refus de titularisation est prononcé de façon indépendante pour chaque emploi, dans les conditions prévues par le statut particulier de chaque cadre d'emplois, par l'autorité territoriale qui l'a recruté en premier sur chaque cadre d'emplois après avis des autres autorités territoriales qui emploient l'agent sur le même cadre d'emplois.

4/ Le recrutement d'un fonctionnaire titulaire - L'intégration dans un cadre d'emplois

L'intégration dans un cadre d'emplois peut survenir au moment du recrutement initial, mais aussi lorsque la durée de service d'un emploi à temps non complet est modifiée, ou encore lorsque l'agent vient à cumuler plusieurs emplois.

Le fonctionnaire recruté sera considéré comme un fonctionnaire intégré s'il se trouve dans l'une des 5 situations suivantes

C'est ce que rappelle le décret du 20 mars 1991 : « *Les fonctionnaires mentionnés à l'article 108 de la loi du 26 janvier 1984 susvisée sont intégrés dans un cadre d'emplois de la fonction publique territoriale dans les conditions prévues aux articles 21, 22, 23, 25 et 27.* » → [Article 20 du décret n°91-298 du 20 mars 1991](#)

2-1/ LE FONCTIONNAIRE OCCUPE UN SEUL EMPLOI DONT LA DUREE HEBDOMADAIRE DE SERVICE EST EGALE OU SUPERIEURE A 17H30

« *Lorsque le fonctionnaire mentionné à l'article 20 occupe un seul emploi à temps non complet [...], il est intégré par arrêté de l'autorité territoriale dont il relève [...], dans le cadre d'emplois correspondant à cet emploi à l'indice égal ou, à défaut, immédiatement supérieur à celui qu'il détenait dans son grade ou emploi d'origine, avec la même ancienneté.* » → [Article 21 du décret n°91-298 du 20 mars 1991](#)

Concrètement :

L'agent, déjà fonctionnaire et titulaire du même grade, recruté sur un emploi à temps non complet recevra un arrêté de nomination dans le grade, l'échelon et l'indice qu'il détient avant son recrutement par la collectivité. Le fonctionnaire est dispensé de stage et de formation d'intégration et classé directement à l'échelon déjà acquis dans l'autre collectivité. Il conserve également son ancienneté dans l'échelon.

L'agent, déjà fonctionnaire mais titulaire d'un grade différent, recruté sur un emploi à temps non complet recevra un arrêté de nomination par voie de détachement dans le grade correspondant à l'emploi qu'il occupe soit à l'échelon et l'indice qu'il détenait avant son recrutement soit un indice immédiatement supérieur et dans les deux cas en conservant son ancienneté acquise dans l'échelon d'origine.

S'il était fonctionnaire stagiaire, il recevra un arrêté de titularisation qui fixera son grade, son échelon et son indice de rémunération → [cf. point 3 « le recrutement d'un fonctionnaire stagiaire »](#)

2-2/ LE FONCTIONNAIRE OCCUPE PLUSIEURS EMPLOIS DU MEME CADRE D'EMPLOIS DONT LA DUREE HEBDOMADAIRE DE SERVICE CUMULEE EST EGALE OU SUPERIEURE A 17H30

« *Lorsque le fonctionnaire mentionné à l'article 20 occupe un seul emploi à temps non complet ou le même emploi, avec le même grade, le même échelon et la même ancienneté, dans plusieurs collectivités ou établissements, il est intégré [...] par arrêté conjoint des autorités territoriales concernées, dans le cadre d'emplois correspondant à cet emploi à l'indice égal ou, à défaut, immédiatement supérieur à celui qu'il détenait dans son grade ou emploi d'origine, avec la même ancienneté.* » → [Article 21 du décret n°91-298 du 20 mars 1991](#)



Concrètement, les autorités territoriales ne prennent pas d'arrêté conjoint ! A l'inverse, l'autorité territoriale qui recrute l'agent et lui permet de franchir le seuil d'intégration, inclut dans son arrêté de nomination un article indiquant expressément qu'au regard des autres emplois à temps non complet occupés, l'agent est intégré dans le cadre d'emplois.

→ [Cf. modèle d'arrêté de nomination et le cas échéant d'intégration d'un fonctionnaire intercommunal à temps non complet](#)

2-3/ LE FONCTIONNAIRE OCCUPE PLUSIEURS EMPLOIS DU MEME CADRE D'EMPLOIS DONT LA DUREE HEBDOMADAIRE DE SERVICE CUMULEE EST EGALE OU SUPERIEURE A 17H30 MAIS NE DISPOSE PAS DE LA MEME SITUATION STATUTAIRE DANS CHACUN DES EMPLOIS

Ce cas est prévu par le décret du 20 mars 1991 :

« Lorsque le fonctionnaire occupe plusieurs emplois relevant du même cadre d'emplois, mais avec un grade ou avec un échelon ou avec une ancienneté différents, dans plusieurs collectivités ou établissements, il est intégré par arrêté conjoint des autorités concernées dans le cadre d'emplois correspondant à ces emplois à l'échelon correspondant à l'indice égal ou, à défaut, immédiatement supérieur à celui obtenu en pondérant les indices bruts auxquels le fonctionnaire était rémunéré dans chacun des emplois occupés par le nombre d'heures effectué dans chacun de ces emplois. ».

L'ancienneté acquise dans chacun des échelons des grades auxquels le fonctionnaire intégré était rémunéré est pondérée dans les mêmes conditions et reportée sur l'échelon du grade auquel le fonctionnaire est intégré, dans la limite de l'ancienneté maximale exigée pour une promotion à l'échelon supérieur.

Dans le cas où les dispositions du premier alinéa du présent article donnent lieu à l'intégration du fonctionnaire dans un grade dont l'indice afférent à l'échelon terminal est inférieur à celui déterminé en application du premier alinéa du présent article, il est intégré à l'échelon terminal de ce grade, mais conserve, à titre personnel, la rémunération afférente à l'indice obtenu. »

→ [Article 22 du décret n°91-298 du 20 mars 1991](#)

Concrètement, cette situation ne peut surgir que si le fonctionnaire (ou l'un de ses employeurs) constate que sa situation statutaire n'a pas évolué de manière identique dans chacune des collectivités ou établissements où il occupe un emploi relevant du même cadre d'emplois. Cette situation pourra surgir lorsque le fonctionnaire prendra un nouvel emploi qui le fera dépasser le seuil de 17h30 et lui ouvrira le droit à devenir un fonctionnaire intégré.

Exemple :

Un adjoint administratif exerce ses fonctions dans deux communes au 1^{er} juillet 2024 :

- Dans la commune A, il occupe un emploi à hauteur de 17h. Il est classé au grade d'adjoint administratif, à l'échelon 8 (IB 387, IM 373) avec une ancienneté de 2 ans.
- Dans la commune B, il occupe un emploi à hauteur de 15h. Il est classé au grade d'adjoint administratif, à l'échelon 7 (IB 381, IM 372) avec une ancienneté de 1 an.

La régularisation de la situation s'effectue en 2 étapes :

1. Le calcul de l'indice pondéré

Il convient de déterminer le nouvel indice de rémunération de l'agent.

La formule sera la suivante :

$$\frac{(\text{nombre d'heures commune A} \times \text{indice brut}) + (\text{nombre d'heures commune B} \times \text{indice brut})}{\text{nombre d'heures commune A} + \text{nombre d'heures commune B}}$$

Dans notre exemple, cela donne :

$$\frac{(17 \times 387) + (15 \times 381)}{17 + 15} = 384,18$$

L'agent devrait donc être classé à l'indice brut 384. Toutefois, cet indice n'existant pas dans la grille indiciaire du grade d'adjoint administratif, l'agent sera donc classé à l'indice brut immédiatement supérieur soit 387 correspondant à l'échelon 8.

2. Calcul de l'ancienneté pondérée

Il convient de déterminer l'ancienneté à prendre en compte.

La formule sera la suivante :

$$\frac{(\text{nbre d'heures commune A} \times \text{nbre de jours d'ancienneté}) + (\text{nbre d'heures commune B} \times \text{nbre de jours d'ancienneté})}{\text{nombre d'heures commune A} + \text{nombre d'heures commune B}}$$

Dans notre exemple, cela donne :

$$\frac{(17 \times 730) + (15 \times 365)}{17 + 15} = 558,9 \text{ soit } 559 \text{ jours}$$

L'ancienneté conservée dans le 8^e échelon auquel sera positionné l'agent sera donc de 1 an, 6 mois et 14 jours.

→ [Circulaire n° NOR : INTB9100115Cdu 28 mai 1991](#)



A NOTER : Même si les dispositions de la circulaire sur ce sujet ont été abrogées et ne figurent plus dans la version en vigueur accessible sur Légifrance, les collectivités et établissements peuvent s'y référer pour comprendre et mettre en œuvre la procédure d'intégration prévue dans ce cas de figure.

2-4/ LE FONCTIONNAIRE OCCUPE PLUSIEURS EMPLOIS RELEVANT DE CADRE D'EMPLOIS DIFFERENTS ET ATTEINT UNE DUREE HEBDOMADAIRE DE SERVICE EGALE OU SUPERIEURE A 17H30 DANS UN DES CADRES D'EMPLOIS

Ce cas est prévu par le décret du 20 mars 1991 :

« Lorsque le fonctionnaire mentionné à l'article 20 occupe plusieurs emplois différents, il est intégré dans le cadre d'emplois correspondant à l'emploi auquel il consacre le plus grand nombre d'heures. En cas d'égalité de temps de travail, il est intégré dans le cadre d'emplois de son choix.

Cette intégration intervient soit si le fonctionnaire occupe un seul emploi relevant du cadre d'emplois dans lequel il est intégré ou le même emploi, avec le même grade, le même échelon et la même ancienneté dans plusieurs collectivités ou établissements, dans les conditions prévues à l'article 21, soit si le fonctionnaire occupe plusieurs emplois relevant du cadre d'emplois dans lequel il est intégré, mais avec un grade ou avec un échelon ou avec une ancienneté différents, dans plusieurs collectivités ou établissements, dans les conditions prévues à l'article 22.

Le fonctionnaire est reclassé dans le ou les autres emplois qu'il occupe dans les conditions prévues pour les fonctionnaires visés au chapitre III du présent décret. » → [Article 23 du décret n°91-298 du 20 mars 1991](#)

Dans ce cas de figure, le fonctionnaire sera :

- Intégré dans le premier cadre d'emplois
- Non intégré dans le second cadre d'emplois

Exemple 1 :

Un fonctionnaire exerce ses fonctions dans trois communes au 1^{er} juillet 2024 :

- Dans la commune A, il occupe un emploi à hauteur de 10h. Il est classé au grade d'adjoint administratif, à l'échelon 8 avec une ancienneté de 2 ans.
- Dans la commune B, il occupe un emploi à hauteur de 15h. Il est également classé au grade d'adjoint administratif, à l'échelon 8.
- Dans la commune C, il occupe un emploi à hauteur de 15h. Il est classé au grade d'agent de maîtrise, à l'échelon 4.

Le fonctionnaire sera intégré dans le cadre d'emplois des adjoints administratifs, à l'échelon 8. La circulaire préconise, dans cette situation, la prise d'un arrêté conjoint des autorités territoriales. Concrètement, les autorités territoriales ne prennent pas d'arrêté conjoint ! A l'inverse, l'autorité territoriale qui recrute l'agent et lui permet de franchir le seuil d'intégration, inclut dans son arrêté de nomination un article indiquant expressément qu'au regard des autres emplois à temps non complet occupés, l'agent est intégré dans le cadre d'emplois.

Dans la commune C, l'agent demeure à l'identique (grade d'agent de maîtrise au 4^e échelon).

→ [Cf. modèle d'arrêté de nomination et le cas échéant d'intégration d'un fonctionnaire intercommunal à temps non complet](#)

Exemple 2 :

Un fonctionnaire exerce ses fonctions dans trois communes au 1^{er} juillet 2024 :

- Dans la commune A, il occupe un emploi à hauteur de 9h. Il est classé au grade d'adjoint administratif, à l'échelon 8 avec une ancienneté de 2 ans.
- Dans la commune B, il occupe un emploi à hauteur de 9h. Il est également classé au grade d'adjoint administratif, à l'échelon 8.
- Dans la commune C, il occupe un emploi à hauteur de 18h. Il est classé au grade d'agent de maîtrise, à l'échelon 4.

Le fonctionnaire réalise le même nombre d'heures dans chacun des cadres d'emplois. Dans cette hypothèse, il peut choisir le cadre d'emplois où il sera intégré. Dans le second, sa situation demeurera identique.

→ [Circulaire n° NOR : INTB9100115Cdu 28 mai 1991](#)



A NOTER : Même si les dispositions de la circulaire sur ce sujet ont été abrogées et ne figurent plus dans la version en vigueur accessible sur Légifrance, les collectivités et établissements peuvent s'y référer pour comprendre et mettre en œuvre la procédure d'intégration prévue dans ce cas de figure.

2-5/ LE FONCTIONNAIRE OCCUPE PLUSIEURS EMPLOIS RELEVANT DE CADRE D'EMPLOIS DIFFERENTS ET DEMANDE SON INTEGRATION DANS UN DES CADRES D'EMPLOIS.

Ce cas est prévu par le décret du 20 mars 1991 :

« Le fonctionnaire appartenant à un cadre d'emplois qui atteint dans un autre emploi une durée de service supérieure à celle effectuée dans l'emploi relevant dudit cadre d'emplois est, sur sa demande, rayé des cadres de celui-ci et intégré dans le cadre d'emplois dont relève cet autre emploi dans les conditions fixées par la présente section. »

→ [Article 25 du décret n°91-298 du 20 mars 1991](#)



En termes pratiques, le CDG 45 ne comprend pas l'intérêt de cet article. En effet, un agent ne sollicitera jamais sa radiation des cadres si en prenant un nouvel emploi relevant du même cadre d'emplois, il atteint le seuil d'intégration. Il va simplement demander son intégration !

LE TEMPS DE TRAVAIL

1/ La fixation de la durée hebdomadaire de travail

« La durée hebdomadaire de service des agents territoriaux nommés dans des emplois permanents à temps non complet est fixée par l'organe délibérant de la collectivité ou de l'établissement sur la base de la durée afférente à un emploi à temps complet résultant des dispositions de l'article 1er du décret du 25 août 2000 susvisé.

Lorsque l'organe délibérant décide de réduire la durée de travail des fonctionnaires territoriaux employés à temps non complet, à due proportion de la réduction de la durée du temps de travail des agents employés à temps complet, les dispositions des articles 18 et 30 du décret du 20 mars 1991 susvisé ne sont pas applicables.

La durée légale du travail des fonctionnaires territoriaux à temps complet prise en compte pour l'application du premier alinéa de l'article 108 de la loi du 26 janvier 1984 susvisée est fixée à trente-cinq heures par semaine. »

→ [Article 11 du décret n°2001-623 du 12 juillet 2001](#)

Il ressort de cet article que la fixation de la durée hebdomadaire de travail à temps non complet :

- Relève de la compétence de l'organe délibérant de la collectivité ou de l'établissement. Cette durée n'est pas fixée par l'autorité territoriale (Maire ou Président)
- Relève de la décision de la collectivité. Le temps non complet, contrairement au temps partiel, n'est pas choisi par l'agent. Il est imposé par la collectivité à l'agent et n'est pas discutable ou négociable.
- Est liée à l'emploi et non à l'agent. Le temps non complet est lié à l'emploi occupé par l'agent. Si un nouvel agent vient occuper cet emploi, il devra se conformer au temps de travail déterminé pour l'emploi
- Est fixé par une délibération. Tout emploi existant au sein d'une collectivité territoriale ou d'un établissement public est créé par une délibération qui a l'obligation d'indiquer le temps de travail lié à cet emploi.
→ [Article 6 du décret n°91-298 du 20 mars 1991](#)
- Est déterminée par rapport à la durée de 35h hebdomadaires retenue pour un agent à temps complet.

2/ La modification de la durée hebdomadaire de travail

La durée hebdomadaire de travail liée à l'emploi occupé par l'agent peut être modifiée par l'employeur pour tenir compte de l'évolution des besoins du service public.

Cette modification engendre les conséquences suivantes :

Modification du temps de travail	Fonctionnaire titulaire et stagiaire intégré (Durée hebdomadaire de travail ≥ à 17h30)		Fonctionnaire titulaire et stagiaire non intégré (Durée hebdomadaire de travail < à 17h30)		Contractuel de droit public	
	Acceptation de la modification	Refus de la modification	Acceptation de la modification	Refus de la modification	Acceptation de la modification	Refus de la modification
Le poste initial est à temps non complet						
Modification du temps de travail hebdomadaire ≤ à 10% ¹	✓	✓	1. Délibération de création du nouvel emploi 2. Pas de DVE 3. Arrêté modifiant le temps de travail de l'agent	✗ ²	1. Délibération de création du nouvel emploi 2. Pas de DVE 3. Avenant au contrat modifiant le temps de travail de l'agent	✗ ³
Modification du temps de travail hebdomadaire ≤ à 10% + pas de perte de l'affiliation à la CNRACL (temps de travail hebdomadaire demeure ≥ à 28h)	1. Délibération de création du nouvel emploi 2. Pas de DVE 3. Arrêté modifiant le temps de travail de l'agent		✗	✗	✗	✗
Modification du temps de travail hebdomadaire ≤ à 10% + perte de l'affiliation à la CNRACL (temps de travail hebdomadaire devient < à 28h)	1. Délibération de création du nouvel emploi 2. DVE	1. Mise en surnombre pendant 1 an ⁴	✗	✗	✗	✗
Modification du temps de travail hebdomadaire > à 10%	3. Arrêté modifiant le temps de travail de l'agent 4. Saisine du CST sur la suppression de l'emploi initial 5. Délibération de suppression de l'emploi initial	2. Prise en charge par le CDG + versement d'une contribution financière	1. Délibération de création du nouvel emploi 2. DVE 3. Arrêté modifiant le temps de travail de l'agent ⁵ 4. Saisine du CST sur la suppression de l'emploi initial 5. Délibération de suppression de l'emploi initial	1. Délibération de création du nouvel emploi 2. DVE 3. Recherche de reclassement 4. Si reclassement infructueux => licenciement de l'agent ⁶ 5. Saisine du CST sur la suppression de l'emploi initial 6. Délibération de suppression de l'emploi initial	1. Délibération de création du nouvel emploi 2. DVE 3. Arrêté modifiant le temps de travail de l'agent 4. Saisine du CST sur la suppression de l'emploi initial 5. Délibération de suppression de l'emploi initial	1. Délibération de création du nouvel emploi 2. DVE 3. Saisine pour avis de la CCP 4. Licenciement de l'agent pour refus de modification substantielle du contrat ⁷ 5. Saisine du CST sur la suppression de l'emploi initial 6. Délibération de suppression de l'emploi initial

- ¹ Le fonctionnaire intégré peut tout à fait être concerné par une diminution de son temps de travail < à 10% mais cette diminution doit être liée à l'appréciation du franchissement du seuil d'affiliation à la CNRACL. C'est la raison pour laquelle cette situation est analysée sur les deux lignes suivantes du tableau.
- ² La modification du nombre d'heures hebdomadaires de service afférent à un emploi permanent à temps non complet n'est pas assimilée à la suppression d'un emploi comportant un temps de service égal lorsque la modification n'excède pas 10% du nombre d'heures de service afférent à l'emploi en question et lorsqu'elle n'a pas pour effet de faire perdre le bénéfice de l'affiliation à la CNRACL. Cela résulte des dispositions de l'article 30 du décret n°91-298 du 20 mars 1991. De ce fait, le fonctionnaire non intégré ne peut pas s'opposer à la modification de ce temps de travail.
- ³ Si l'agent refuse la modification du temps de travail < à 10%, il s'expose à un licenciement pour motifs disciplinaires en raison du refus d'une modification mineure du contrat.
- ⁴ Le fonctionnaire intégré à temps non complet dont l'emploi est supprimé ou dont la durée hebdomadaire est seulement modifiée peut bénéficier de deux dispositifs :
 - Une indemnité de licenciement qui sera calculée en référence aux dispositions de l'article L.544-6 du Code général de la fonction publique et du décret n°88-614 du 6 mai 1988
 - Une mise en surnombre puis une prise en charge par le Centre de gestion dont dépend la collectivité ou l'établissement où exerce l'agent conformément aux dispositions de l'article L.542-6 du Code général de la fonction publique

Cela s'appuie sur les textes suivants :

« Le fonctionnaire territorial à temps non complet dont l'emploi est supprimé ou dont la durée hebdomadaire d'activité est modifiée bénéficie, en cas de refus de l'emploi ainsi transformé :

*1° Soit d'une prise en charge dans les conditions mentionnées à la section 2 du chapitre II du titre IV du livre V ;
2° Soit d'une indemnité compte tenu de son âge, de son ancienneté et du nombre hebdomadaire d'heures de service accomplies. »* → [Article L.613-4 du Code général de la fonction publique](#)

« Les dispositions de l'article 97 sont applicables au fonctionnaire dont l'emploi à temps non complet fait l'objet d'une mesure de suppression prévue par cet article. L'intéressé perçoit, au cours de la période de prise en charge par le centre de gestion, la rémunération prévue à cet article 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. » → [Article 18 du décret n°91-298 du 20 mars 1991](#)

- ⁵ Il est à noter que le fonctionnaire appartenant à un cadre d'emplois et dont la durée de service n'atteint 17h30 hebdomadaires conserve le bénéfice des dispositions applicables aux fonctionnaires intégrés, tant qu'il occupe un emploi relevant de son cadre d'emplois. Cela résulte de l'article 19 du décret n°91-298 du 20 mars 1991.
- ⁶ Le fonctionnaire qui refuse le nouvel emploi bénéficie :
 - D'une procédure de reclassement
 - D'une indemnité de licenciement + du droit à l'allocation de retour à l'emploi (ARE) c'est-à-dire de l'allocation « chômage » si la procédure de reclassement n'aboutit pas et qu'il est licencié.
→ Articles [30](#) à [33](#) du décret n°91-298 du 20 mars 1991

⁷ Le contractuel qui refuse le nouvel emploi sera licencié pour refus de modification substantielle du contrat. La procédure applicable sera celle de l'article 39-4 du décret n°88-145 du 15 février 1988.



Pour davantage d'informations ou modèles relatifs à cette question, nous vous invitons à consulter la rubrique « [Le contractuel de droit public](#) ».

LE CUMUL D'EMPLOIS

1 / Les interdictions de principe

L'agent public (fonctionnaire titulaire ou stagiaire ou contractuel) à temps non complet est soumis aux mêmes règles que l'agent public à temps complet.

1-1/ L'AGENT PUBLIC A L'INTERDICTION D'EXERCER UN AUTRE EMPLOI PUBLIC OU PRIVE.

Son activité doit demeurer concentrer sur l'emploi qu'il exerce au sein d'une collectivité territoriale ou d'un établissement public local.

Cela résulte de trois articles du Code général de la fonction publique :

1-1-1/ L'INTERDICTION GENERALE DE PRINCIPE

« L'agent public consacre l'intégralité de son activité professionnelle aux tâches qui lui sont confiées. »

→ [Article L.121-3 du Code général de la fonction publique](#)

1-1-2/ L'INTERDICTION DE PRINCIPE D'EXERCICE D'UNE ACTIVITE PRIVEE

« L'agent public ne peut exercer, à titre professionnel, une activité privée lucrative de quelque nature que ce soit sous réserve des dispositions des articles [L. 123-2](#) à [L. 123-8](#).

Il est interdit à l'agent public :

1° De créer ou de reprendre une entreprise immatriculée au registre du commerce et des sociétés ou au registre national des entreprises en tant qu'entreprise du secteur des métiers et de l'artisanat ou affiliée au régime prévu à [l'article L. 613-7 du code de la sécurité sociale](#) ;

2° De participer aux organes de direction de sociétés ou d'associations à but lucratif ;

3° De donner des consultations, de procéder à des expertises ou de plaider en justice dans les litiges intéressant toute personne publique, le cas échéant devant une juridiction étrangère ou internationale, sauf si cette prestation s'exerce au profit d'une personne publique ne relevant pas du secteur concurrentiel ;

4° De prendre ou de détenir, directement ou par personnes interposées, dans une entreprise soumise au contrôle de l'administration à laquelle il appartient ou en relation avec cette dernière, des intérêts de nature à compromettre son indépendance ;

5° De cumuler un emploi permanent à temps complet avec un ou plusieurs autres emplois permanents à temps complet. »

→ [Article L.123-1 du Code général de la fonction publique](#)

1-1-3/ L'INTERDICTION DU TEMPS PARTIEL POUR CREATION D'ENTREPRISE

En effet, la rédaction du Code général de la fonction publique exclut les agents à temps non complet du bénéfice de ce dispositif.

« *L'agent public qui occupe un emploi à temps complet 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.* » → [Article L.123-8 du Code général de la fonction publique](#)

1-2/ L'AGENT PUBLIC A L'INTERDICTION D'EXERCER UN EMPLOI DE FONCTIONNAIRE ET UN EMPLOI DE CONTRACTUEL DANS LA MEME COLLECTIVITE

Certaines autorités territoriales estiment que le fonctionnaire titulaire qui exerce son activité sur un emploi à temps non complet est potentiellement disponible pour une autre activité et pourrait notamment être sollicité pour effectuer des remplacements temporaires ou apporter un renfort en cas de pic d'activité ou saisonnier.

Or, la règle est sur ce point intangible. Elle est constamment rappelée tant par le juge administratif que par le Gouvernement :

Un fonctionnaire titulaire ne peut exercer un autre emploi en qualité d'agent contractuel dans la même collectivité territoriale ou le même établissement.

« *Est nul le contrat par lequel un agent titulaire est recruté comme agent contractuel par sa propre administration, fût-ce après un détachement. Cette nullité peut être constatée sans formalité, notamment sans communication préalable du dossier et à tout moment.* » → [CE, 23 février 1966, n°64529](#)

Dans le même sens → [CAA de Bordeaux, 7 juin 2018, n° 16BX03130](#)

« *Un fonctionnaire territorial ne peut pas cumuler le statut d'agent titulaire et celui d'agent contractuel au sein de la même collectivité. Ce principe découle de l'article L. 1 du code général de la fonction publique, aux termes duquel le fonctionnaire est, vis-à-vis de l'administration, dans une situation statutaire et réglementaire. Cette interdiction relève ainsi d'une disposition générale applicable à tous les fonctionnaires. Si le fonctionnaire exerce ses fonctions à temps partiel, il est donc recruté à temps complet, et il doit passer à temps plein pour pouvoir réaliser des missions complémentaires sur le reste de son temps de travail. Si le fonctionnaire a été recruté à temps non-complet, les dispositions du décret n° 91-298 du 20 mars 1991 portant dispositions statutaires applicables aux fonctionnaires territoriaux nommés dans des emplois permanents à temps non complet autorisent le cumul d'emplois publics par un agent, sous réserve d'une limite en termes de rémunération et d'une durée totale de service qui ne peut excéder plus de 15 % de celle afférente à un emploi à temps complet.* »

→ [Réponse ministérielle du 20 juillet 2023, n°07017](#)

2/ Les dérogations au principe

Il existe plusieurs possibilités de cumuls d'emplois publics permanents qui sont, le cas échéant cumulatives entre elles

2-1/ LE CUMUL D'UN EMPLOI A TEMPS COMPLET ET D'UN EMPLOI A TEMPS NON COMPLET

Il est envisageable à condition de respecter 2 conditions :

- L'emploi à temps non complet est ouvert dans une autre collectivité ou un autre établissement que celui ou celle où l'agent exerce à temps plein.
- La durée cumulée de travail hebdomadaire ne peut être supérieure à 40,15 heures (40,25 centièmes)

« Un fonctionnaire territorial percevant une rémunération à temps complet ne peut être nommé dans un emploi à temps non complet que dans une collectivité ou un établissement autre que celui qui le rémunère à temps complet et si la durée totale de service qui en résulte n'excède pas de 15 % celle afférente à un emploi à temps complet. »

→ [Article 9 du décret n°91-298 du 20 mars 1991](#)

Cette règle vaut même dans l'hypothèse où les deux emplois ne relèvent pas du même cadre d'emplois ou simplement du même grade (ex : rédacteur et adjoint administratif) ! Cela serait possible pour un fonctionnaire de catégorie B ou A qui prendrait un second emploi relevant d'un grade d'accès sans concours de la catégorie C.

2-2/ LE CUMUL DE PLUSIEURS EMPLOIS A TEMPS NON COMPLET

Dans cette hypothèse, la durée cumulée de travail hebdomadaire ne peut être supérieure à 40,15 heures (40,25 centièmes)

« Un fonctionnaire ne peut occuper un ou plusieurs emplois permanents à temps non complet que si la durée totale de service qui en résulte n'excède pas de plus de 15 p. 100 celle afférente à un emploi à temps complet. »

→ [Article 8 du décret n°91-298 du 20 mars 1991](#)

Par exemple, si un fonctionnaire occupe un emploi permanent à temps non complet à raison de 20 heures hebdomadaires dans la collectivité A, il ne pourra pas occuper un emploi à temps non complet créé pour une durée de 25 heures hebdomadaires dans la collectivité B.

Cette règle de cumul s'applique :

- Aux agents contractuels de droit public. Ce plafonnement de 40,15 heures par semaine s'applique également aux agents contractuels qui occupent des emplois à temps non complet. → [CE, 29 juillet 1994, n°142967](#)
- Aux enseignants artistiques en tenant compte de la particularité de leurs obligations de service. Ainsi, un cumul est possible à hauteur :
 - De 18.40 heures par semaine soit 18 heures et 24 minutes pour les professeurs d'enseignement artistique (PEA),
 - De 23 heures par semaine pour les assistants d'enseignement artistique (AEA).

→ [Conseil d'État, 20 décembre 2011, n°317792](#)



A NOTER : Dans l'hypothèse d'un cumul d'emplois publics à temps non complet, les arrêtés de nomination doivent mentionner la durée hebdomadaire de service effectuée dans chaque collectivité afin de déterminer :

- Si l'agent est intégré dans un cadre d'emplois
- Le régime de retraite d'affiliation (CNRACL ou IRCANTEC)
- Si la limite des 15% n'est pas dépassée.

Concrètement, si l'agent exerce, par exemple, au sein de 2 collectivités (A et B) et est recruté par une 3^{ème} collectivité (C) :

L'autorité territoriale de la collectivité C prend un arrêté de nomination de l'agent et elle doit mentionner dans les visas et considérants les emplois occupés par l'agent auprès des collectivités A et B.

En effet, la prise en compte des autres employeurs de l'agent peut amener :

- À intégrer l'agent. Dans ce cas, il est conseillé que les collectivités A et B prennent un arrêté de nomination modificatif pour spécifier que l'agent est désormais un fonctionnaire intégré.
- A affilier l'agent à la CNRACL. Dans ce cas, il est conseillé que les collectivités A et B prennent un arrêté de nomination modificatif pour spécifier que l'agent est désormais un fonctionnaire CNRACL
- A modifier les règles de majorité pour la prise de décision relative aux avancements de grade, promotion interne, etc.

2-3/ LE CUMUL D'EMPLOIS ET DE GRADES

	Cumul d'emplois en qualité de fonctionnaire	Cumul d'emplois en qualité de fonctionnaire et contractuel
Auprès d'un seul employeur	OUI uniquement sur des grades différents	NON
Auprès de plusieurs employeurs	OUI sur le même grade (agent intercommunal)	OUI sur le même grade (agent intercommunal)
	Oui sur des grades différents (agent pluri communal)	Oui sur des grades différents (agent pluri communal)

→ Article [8](#) et [9](#) du décret n°91-298 du 20 mars 1991

2-4/ L'EXERCICE D'UNE ACTIVITE PRIVEE

Le principe autrefois posé par l'article 25 septies de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires et repris par l'article L.121-3 du Code général de la fonction publique oblige l'agent public à consacrer l'intégralité de son temps de travail à son activité professionnelle publique. L'agent, titulaire ou contractuel de droit public ne peut donc pas exercer, à titre professionnel, une activité privée lucrative.

Toutefois ce principe connaît deux dérogations :

- 1^{ère} dérogation : L'agent lauréat de concours et recruté comme fonctionnaire stagiaire ou l'agent recruté sous contrat de droit public dispose d'un délai de 2 ans à compter de sa nomination pour cesser une activité de dirigeant de société privée ou d'association.

« L'agent public lauréat d'un concours ou recruté en qualité d'agent contractuel de droit public peut continuer à exercer son activité privée en tant que dirigeant d'une société ou d'une association à but lucratif pendant une durée d'un an, renouvelable une fois, à compter de son recrutement. »

→ [Article L.123-4 du Code général de la fonction publique](#)

- 2^{ème} dérogation : L'agent recruté sur un emploi dont la durée hebdomadaire de travail est inférieure à 70% de celle d'un temps complet est libre d'exercer une seconde activité privée publique ou privée.

« L'agent public ou l'agent dont le contrat est soumis au [code du travail](#) en application des articles [34](#) et [35](#) de la loi n° 2000-321 du 12 avril 2000 relative aux droits des citoyens dans leurs relations avec les administrations, occupant un emploi permanent à temps non complet ou incomplet pour lequel la durée du travail est inférieure ou égale à 70 % de la durée légale ou réglementaire du travail peut exercer une activité privée lucrative à titre professionnel. »

→ [Article L.123-5 du Code général de la fonction publique](#)

Pour cette 2^{ème} dérogation, l'autorité territoriale de l'agent doit l'informer (par courrier ou courriel) qu'il peut cumuler son activité d'agent public à temps non complet avec une seconde activité publique ou privée. Elle doit également lui transmettre le modèle de déclaration de cumul d'activité. → [Article 8 du décret n°2020-69 du 30 janvier 2020](#)

En effet, dans les deux cas de figure, l'agent a l'obligation d'adresser une déclaration écrite à son ou ses employeurs pour les informer de cette situation de cumul d'activités.

« Les dérogations prévues aux articles [L. 123-4](#) et [L. 123-5](#) font l'objet d'une déclaration à l'autorité hiérarchique dont l'intéressé relève pour l'exercice de ses fonctions. » → [Article L.123-6 du Code général de la fonction publique](#)

Cette déclaration mentionne a minima :

- La nature de la ou des activités privées envisagées
- La forme de l'entreprise (ex : société anonyme, société à mission, entreprise individuelle, etc.)
- L'objet social de l'entreprise
- Le secteur et la branche d'activités de l'entreprise

Surtout, lorsque l'agent cumule plusieurs emplois à temps non complet auprès de plusieurs collectivités et/ou établissements et/ou services relevant de l'une des 3 fonctions publiques (état, hospitalière, territoriale), il « *est tenu d'informer par écrit chacune d'entre elles de toute activité qu'il exerce auprès d'une autre administration ou d'un autre service* » → [Article 9 du décret n°2020-69 du 30 janvier 2020](#)

2-5/ L'EXERCICE D'UNE ACTIVITE ACCESSOIRE

Comme les agents qui occupent un emploi à temps complet, les agents à temps non complet, qui exercent leurs fonctions pour une durée hebdomadaire de travail > à 24h30, peuvent être autorisés à exercer une activité accessoire.

« L'agent public peut être autorisé par l'autorité hiérarchique dont il relève à exercer une activité à titre accessoire, lucrative ou non, auprès d'une personne ou d'un organisme public ou privé.

Cette activité doit être compatible avec les fonctions confiées à l'agent public, ne pas affecter leur exercice et figurer sur la liste des activités susceptibles d'être exercées à titre accessoire.

Par dérogation au 1° de l'article [L. 123-1](#), cette activité peut être exercée sous le régime prévu à l'[article L. 613-7 du code de la sécurité sociale](#).

L'agent public mentionné au premier alinéa peut notamment être recruté comme enseignant associé en application de l'[article L. 952-1 du code de l'éducation](#). »

→ [Article L.123-7 du Code général de la fonction publique](#)

L'exercice d'une activité accessoire est soumis :

- A l'autorisation préalable de l'autorité territoriale dont relève l'agent

« [...] l'agent peut être autorisé par l'autorité hiérarchique dont il relève à cumuler une activité accessoire avec ses fonctions. » → [Article 10 du décret n°2020-69 du 30 janvier 2020](#)

« Préalablement à l'exercice de toute activité accessoire soumise à autorisation, l'intéressé adresse à l'autorité hiérarchique dont il relève, qui lui en accuse réception, une demande écrite [...] »

→ [Article 12 du décret n°2020-69 du 30 janvier 2020](#)

- Au respect de 4 principes. Elle ne doit pas porter atteinte au fonctionnement normal, à l'indépendance ou à la neutralité du service ni placer l'agent en situation de conflit d'intérêt.

→ [Article 10 du décret n°2020-69 du 30 janvier 2020](#)

- A l'exercice d'une des 11 activités recensées à l'article 11 du décret du 30 janvier 2020. En dehors de ces 11 situations, l'agent n'est pas habilité à exercer une activité accessoire.

→ [Article 11 du décret n°2020-69 du 30 janvier 2020](#)

- Au dépôt d'une demande d'autorisation d'activité accessoire auprès de l'autorité territoriale dont dépend l'agent

« Préalablement à l'exercice de toute activité accessoire soumise à autorisation, l'intéressé adresse à l'autorité hiérarchique dont il relève, qui lui en accuse réception, une demande écrite qui comprend au moins les informations suivantes :

1° Identité de l'employeur ou nature de l'organisme pour le compte duquel s'exercera l'activité accessoire envisagée;

2° Nature, durée, périodicité et conditions de rémunération de cette activité accessoire.

L'intéressé accompagne sa demande de toute autre information de nature à éclairer l'autorité hiérarchique sur l'activité accessoire envisagée. » → [Article 12 du décret n°2020-69 du 30 janvier 2020](#)

« L'autorité compétente notifie sa décision dans un délai d'un mois à compter de la réception de la demande, [...] La décision de l'autorité compétente autorisant l'exercice d'une activité accessoire peut comporter des réserves et recommandations visant à assurer le respect des obligations déontologiques [...], ainsi que le fonctionnement normal du service. » En l'absence de décision expresse écrite dans le délai d'1 mois, la demande d'autorisation est réputée rejetée. → [Article 13 du décret n°2020-69 du 30 janvier 2020](#)

Si l'agent occupe plusieurs emplois auprès d'employeurs différents, le CDG 45, préconise, en l'absence de textes, de se référer au mécanisme de décision majoritaire de l'article 9 du décret n°91-298 du 20 mars 1991.

- A une condition d'horaire. L'exercice de l'activité accessoire uniquement en dehors des heures de services de l'agent. La décision de l'autorité territoriale « précise que l'activité accessoire ne peut être exercée qu'en dehors des heures de service de l'intéressé. » → [Article 13 du décret n°2020-69 du 30 janvier 2020](#)

L'exercice d'une activité accessoire n'est pas soumis :

- A un nombre maximal d'activité accessoire. « Un même agent peut être autorisé à exercer plusieurs activités accessoires. » → [Article 10 du décret n°2020-69 du 30 janvier 2020](#)
- A un plafond de rémunération. Le compte de cumul de rémunérations a été abrogé par [l'article 23 de la loi n°2007-148 du 2 février 2007 de modernisation de la Fonction Publique](#)
- A un plafond d'heure. Toutefois, l'agent demeure soumis aux garanties minimales du temps de travail notamment l'amplitude quotidienne et hebdomadaire de travail énoncées à [l'article 3 du décret n°2000-815 du 25 août 2000](#)

L'autorité territoriale dispose d'un pouvoir d'appréciation souverain. Elle n'est pas tenue d'accepter obligatoirement la demande de l'agent. Elle doit vérifier que :

- La rémunération perçue au titre de l'activité accessoire n'est pas supérieure à la rémunération versée à l'agent pour son activité principale.
- Le temps consacré à l'activité accessoire ne déborde pas sur le temps professionnel

En cas de doute sur la possibilité ou l'interdiction d'effectuer un cumul d'activité, l'agent dispose de la faculté de consulter un référent déontologue.

« Tout agent public a le droit de consulter un référent déontologue, chargé de lui apporter tout conseil utile au respect des obligations et des principes déontologiques mentionnés aux chapitres I à III et au présent chapitre. Cette fonction de conseil s'exerce sans préjudice de la responsabilité et des prérogatives du chef de service. »

→ [Article L.124-2 du Code général de la fonction publique](#)



Pour davantage d'informations ou modèles relatifs à cette question, nous vous invitons à consulter la rubrique « [Le référent déontologue](#) ».

L'ENTRETIEN PROFESSIONNEL

Il existe 4 cas de figure

- L'agent occupe un emploi à temps non complet auprès d'un seul employeur. La procédure d'appréciation de la valeur professionnelle est celle prévue pour un agent à temps complet.
- L'agent occupe deux emplois à temps non complet relevant de 2 cadres d'emplois différents auprès d'un seul employeur. L'autorité territoriale doit conduire 2 procédures (une pour chaque emploi) d'appréciation de la valeur professionnelle.
- L'agent occupe deux emplois à temps non complet relevant de 2 cadres d'emplois différents auprès de deux employeurs. Chaque employeur doit conduire une procédure d'appréciation de la valeur professionnelle sans se soucier de la procédure menée par l'autre.
- L'agent occupe plusieurs emplois à temps non complet relevant du même grade auprès de plusieurs employeurs.

Dans ce dernier cas de figure, le décret n°91-298 du 20 mars 1991 prévoit un dispositif de coordination de l'appréciation de la valeur professionnelle.

L'entretien professionnel est alors mené et le compte-rendu d'entretien professionnel complété par l'autorité territoriale (dans les faits, le n+1 de l'agent) de la collectivité ou de l'établissement auquel le fonctionnaire consacre la plus grande partie de son activité, après avis ou sur proposition des autres autorités territoriales concernées.

En cas de durée égale de travail dans plusieurs collectivités ou établissements, l'entretien est mené et le compte-rendu d'entretien professionnel complété par l'autorité territoriale qui a recruté le fonctionnaire en premier après avis ou sur proposition des autres autorités territoriales concernées.

Concrètement, l'autorité territoriale qui la charge de mener la procédure d'appréciation de la valeur professionnelle est libre de ne pas suivre les avis et propositions des autres autorités territoriales. Toutefois, si les avis sont divergents, elle s'expose à une éventuelle annulation du compte-rendu d'entretien professionnel lors d'un contentieux.

Ces règles valent tant pour le fonctionnaire intégré que pour le fonctionnaire non intégré.

→ [Articles 14 et 28](#) du décret n°91-298 du 20 mars 1991

L'AVANCEMENT ET LA PROMOTION INTERNE

1 / L'avancement d'échelon

« Les fonctionnaires occupant un emploi à temps non complet bénéficient d'avancements d'échelon selon les conditions d'ancienneté et suivant la procédure prévue pour les fonctionnaires à temps complet du même grade. L'ancienneté de service est prise en compte pour sa durée totale pour l'avancement d'échelon [...] » c'est-à-dire sans aucune proratisation. → Articles [13](#) et [28](#) du décret n°91-298 du 20 mars 1991

2 / L'avancement de grade et la promotion interne

2-1/ LE CALCUL DE L'ANCIENNETE REQUISE

Les agents à temps non complet bénéficient d'avancements de grade selon les conditions d'ancienneté et suivant la procédure prévue pour les agents à temps complet du même grade.

Leur ancienneté de service est prise en compte :

- Si l'agent occupe un emploi dont la durée hebdomadaire de travail est égale ou supérieure au mi-temps, l'ancienneté est prise en compte pour sa durée totale.
- Si l'agent occupe un emploi dont la durée hebdomadaire de travail est inférieure au mi-temps, l'ancienneté est calculée « en fonction du temps de service effectivement accompli, compte tenu du nombre d'heures de service hebdomadaire affecté à l'emploi »



Exemple : si l'agent a exercé 5 ans à 10/35^{ème}, la règle de calcul sera la suivante :

$$\frac{5 \times 365 \times 10}{35} = 521$$

L'agent bénéficiera donc d'une reprise d'ancienneté de 521 jours.



A NOTER : cette règle ne s'applique pas pour la promotion interne des secrétaires généraux de mairie
→ Cf. [l'étude relative à la revalorisation du métier de secrétaire de mairie](#)

→ Articles [13](#) et [28](#) du décret n°91-298 du 20 mars 1991

Selon l'interprétation ministérielle, cette règle peut également être appliquée, sous réserve de l'appréciation du juge, pour apprécier la durée des services effectifs d'un fonctionnaire qui se présente à un concours interne

→ [QE n°10703, Sénat, 13 avril 1995](#)



Pour davantage d'informations ou modèles relatifs à cette question, nous vous invitons à consulter la rubrique « [La promotion interne](#) » et « [L'avancement de grade](#) »

2-2/ LA PRISE DE DECISION

La décision d'octroyer un avancement de grade ou de nommer un agent suite à son inscription sur une liste d'aptitude au titre de la promotion interne s'effectue selon les règles suivantes :

2-2-1/ L'AGENT OCCUPE UN EMPLOI A TEMPS NON COMPLET AUPRES D'UN SEUL EMPLOYEUR

Les règles sont celles prévues pour les agents à temps complet.

2-2-2/ L'AGENT OCCUPE DES EMPLOIS A TEMPS NON COMPLET RELEVANT DU MEME GRADE AUPRES DE PLUSIEURS EMPLOYEURS

Dans ce cas de figure, le décret n°91-298 du 20 mars 1991 prévoit un dispositif de coordination entre les employeurs.

La décision d'inscription sur un tableau annuel d'avancement, une liste d'aptitude à la promotion interne puis la nomination par la voie de l'avancement de grade ou celle de la promotion interne est prise par l'autorité territoriale de la collectivité ou de l'établissement auquel le fonctionnaire consacre la plus grande partie de son activité, après avis ou sur proposition des autres autorités territoriales concernées.

En cas de durée égale de travail dans plusieurs collectivités ou établissements, la décision est prise par l'autorité territoriale qui a recruté le fonctionnaire en premier après avis ou sur proposition des autres autorités territoriales concernées.

En cas de désaccord, la décision est prise uniquement si la proposition de décision recueille :

- L'accord des deux tiers au moins des autorités territoriales concernées, représentant plus de la moitié de la durée hebdomadaire de service effectuée par l'agent.
- Ou l'accord de la moitié au moins des autorités concernées représentant plus des deux tiers de la durée hebdomadaire de service effectuée par l'agent.

→ Articles [14](#) et [28](#) du décret n°91-298 du 20 mars 1991

2-2-3/ L'AGENT OCCUPE DES EMPLOIS A TEMPS NON COMPLET RELEVANT DE GRADES DIFFERENTS AUPRES D'UN MEME EMPLOYEUR

Les règles sont celles prévues pour les agents à temps complet. L'autorité territoriale devra prendre des décisions d'inscription sur un tableau annuel d'avancement, une liste d'aptitude à la promotion interne puis la nomination par la voie de l'avancement de grade ou celle de la promotion interne pour chaque grade, de manière indépendante.

2-2-4/ L'AGENT OCCUPE DES EMPLOIS A TEMPS NON COMPLET RELEVANT DE GRADES DIFFERENTS AUPRES DE PLUSIEURS EMPLOYEURS

Si l'agent occupe plusieurs emplois de nature différente dans plusieurs collectivités, la procédure doit être suivie, faute de réglementation sur le sujet, de manière indépendante pour chaque emploi.

Une réponse ministérielle a confirmé que 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.

« L'agent qui cumule deux emplois à temps non complet dans deux cadres d'emplois distincts (rédacteur et secrétaire de mairie) est éligible à la promotion interne au titre de chacun de ces deux cadres d'emplois, qui sont régis par des modalités spécifiques d'accès. Ainsi, l'agent employé à temps non complet par une commune dans le cadre d'emplois des secrétaires de mairie peut accéder par promotion interne (au choix) au cadre d'emplois des attachés territoriaux (article 5 décret n°87-1099 du 30 décembre 1987). Si la commune est affiliée au centre de gestion, elle pourra formaliser la proposition d'inscription de cet agent sur la liste d'aptitude, sous réserve du respect des conditions requises et des quotas. En revanche, seule la région qui emploie par ailleurs l'agent dans le cadre d'emplois des rédacteurs dispose, en tant que collectivité non affiliée au centre de gestion, du pouvoir de décision d'inscrire ou non l'agent qu'elle emploie sur la liste d'aptitude de rédacteur principal. En effet, la commune n'est pas l'employeur territorial de l'agent en qualité de rédacteur ; elle ne dispose donc pas de la possibilité de formuler des propositions de promotion interne dans ce cadre d'emplois. Enfin, en cas de cumul d'emplois à temps non complet, une promotion interne par un employeur est sans effet sur la situation statutaire de l'agent vis-à-vis de son autre employeur. »

→ [Réponse ministérielle du 8 février 2018 n°03126](#)

LA FORMATION

1/ Le droit à la formation

Comme les agents à temps complet, les agents à temps non complet ont droit à la formation. Cela résulte de l'article 2 du décret du 20 mars 1991 qui rappelle que « *Les dispositions de la loi du 26 janvier 1984 susvisée et des décrets pris pour son application sont applicables aux agents définis à l'article 1^{er} [agents à temps non complet] sous réserve des dérogations prévues par le présent décret.* » → [Article 2 du décret n°91-298 du 20 mars 1991](#)

Ce principe s'applique également aux fonctionnaires non intégrés

→ [Article 28 du décret n°91-298 du 20 mars 1991](#)

La loi du 26 janvier 1984 est devenue le Code général de la fonction publique. Le Code pose un principe général de droit à la formation :

« *Le droit à la formation professionnelle tout au long de la vie est reconnu à l'agent public [fonctionnaire et contractuel de droit public].* » → [Article L.421-1 du Code général de la fonction publique](#)

« *La formation professionnelle tout au long de la vie dans la fonction publique territoriale comprend :*

1° *La formation d'intégration et de professionnalisation, définie par les statuts particuliers, constituée par :*

a) *Des actions favorisant l'intégration dans la fonction publique territoriale, dispensées aux agents territoriaux de toutes catégories ;*

b) *Des actions de professionnalisation, dispensées tout au long de la carrière et à l'occasion de l'affectation dans un poste de responsabilité ;*

2° *La formation de perfectionnement, dispensée en cours de carrière à la demande de l'autorité territoriale ou de l'agent territorial ;*

3° *La formation de préparation aux concours et examens professionnels de la fonction publique ;*

4° *La formation personnelle suivie à l'initiative de l'agent territorial ;*

5° *Les actions de lutte contre l'illettrisme et pour l'apprentissage de la langue française ;*

6° *Les formations destinées à mettre en œuvre un projet d'évolution professionnelle, dans le cadre de l'utilisation d'un compte personnel de formation.* »

→ [Article L.422-21 du Code général de la fonction publique](#)

S'agissant du dernier point (le point 6°) l'agent peut mener des actions de formation destinées à alimenter un projet de formation personnel en utilisant les heures inscrites sur son compte personnel d'activité.

« *L'agent public bénéficie d'un compte personnel d'activité constitué :*

1° *Du compte personnel de formation ;*

2° *Du compte d'engagement citoyen, [...]*

→ [Article L.422-4 du Code général de la fonction publique](#)

S'agissant du compte personnel de formation (CPF), le nombre d'heures de travail de référence pour le calcul de l'alimentation du compte personnel de formation est égal à la durée légale annuelle de travail calculée au prorata du temps travaillé pour les agents nommés sur des emplois à temps non complet.

« *Le nombre d'heures de travail de référence pour le calcul de l'alimentation du compte personnel de formation est égal à la durée légale annuelle de travail. Cette durée est calculée au prorata du temps travaillé pour les agents nommés sur des emplois à temps non complet.* » → [Article L.422-14 du Code général de la fonction publique](#)



2/ La durée des formations

La durée des formations n'est pas proratisée pour tenir de la durée hebdomadaire de travail liée à l'emploi occupé par l'agent.

Ainsi, ni le Code général de la fonction publique, ni le décret n°2008-512 du 29 mai 2008 relatif à la formation statutaire obligatoire des fonctionnaires territoriaux ne prévoient de règles dérogatoires pour les agents à temps non complet.

Cela signifie que ces agents sont tenus de suivre dans leur intégralité les formations qui leur sont dispensées notamment les formations suivantes :

- La formation d'intégration
- La formation de professionnalisation qui comprend :
 - La formation de professionnalisation au premier emploi ;
 - La formation de professionnalisation tout au long de la carrière ;
 - La formation de professionnalisation suivie à la suite de l'affectation sur un poste à responsabilité.

3/ La pose des jours de formation

Pour les agents à temps non complet, la pose des jours de formation constitue souvent un casse-tête et/ou une source de difficultés avec le supérieur hiérarchique ou l'autorité territoriale.

Toutefois, il convient de rappeler, en préambule, que chaque agent (fonctionnaire ou contractuel de droit public) dispose d'un droit à la formation professionnelle :

« Le droit à la formation professionnelle tout au long de la vie est reconnu à l'agent public.

Il favorise son développement professionnel et personnel. Il facilite son parcours professionnel, sa mobilité et sa promotion ainsi que l'accès aux différents niveaux de qualification professionnelle existants.

Il permet son adaptation aux évolutions prévisibles des métiers.

Il concourt à l'égalité d'accès aux différents grades et emplois, en particulier entre femmes et hommes, et à la progression des personnes les moins qualifiées. »

→ [Article L.421-1 du Code général de la fonction publique](#)

Chaque agent est donc en droit de solliciter une formation ou peut se faire imposer une formation par son employeur ou un de ses employeurs s'il occupe plusieurs emplois dans des collectivités et établissements différents.

« A l'initiative de son administration d'emploi, l'agent public peut participer à des actions de formation professionnelle, soit comme stagiaire, soit comme formateur.

Il peut également être autorisé à participer, sur sa demande, à de telles actions soit comme stagiaire, soit comme formateur. » → [Article L.421-4 du Code général de la fonction publique](#)

Certaines de ces formations sont d'ailleurs des formations obligatoires (formations d'intégration et formations de professionnalisation) et pour le fonctionnaire peuvent conditionner sa titularisation et sa promotion interne.

De ce fait, même si la coordination des employeurs sur les temps de formation de l'agent ne fait l'objet d'aucune disposition législative ou réglementaire, ni d'aucune jurisprudence spécifique, le CDG 45 considère que l'agent intercommunal qui sollicite une formation qui recouvre une période de travail réalisée auprès de plusieurs employeurs sera placé en formation auprès de l'ensemble de ces employeurs sur cette période.

En effet, dans de nombreuses situations tels que les congés annuels, les arrêts maladie, les congés de formation professionnelle, etc... les agents intercommunaux doivent être placés dans la même situation au titre de leurs différents employeurs.

Si le temps de formation amène l'agent à réaliser des heures au-delà de sa durée hebdomadaire de travail, cela implique le paiement d'heures complémentaires ou supplémentaires par le ou les employeur(s)

Sur ce point, il n'existe pas de cadre juridique spécifique. Le CDG 45 préconise de globaliser les heures de travail hebdomadaires accomplies auprès de l'ensemble des employeurs et de vérifier que le temps de formation excède ou n'excède pas ce temps hebdomadaire. Si le temps de formation est supérieur à ce temps hebdomadaire globalisé, l'agent pourra bénéficier d'heures complémentaires et le cas échéant supplémentaires.

S'agissant du paiement, il semble logique de répartir le paiement des heures complémentaires et supplémentaires au prorata du temps effectué auprès de chacun des employeurs.

LA DISCIPLINE

Pour des agents à temps non complet qui exercent leurs missions dans plusieurs collectivités, les sanctions sont prononcées par l'autorité territoriale qui a entrepris la procédure disciplinaire, « *après avis des autres autorités territoriales concernées* ».

→ [Articles 15 et 28](#) du décret n°91-298 du 20 mars 1991

Il en est de même pour le licenciement pour insuffisance professionnelle

« *Le licenciement pour insuffisance professionnelle [...] intervient dans les conditions prévues à l'article 15 au titre de tous les emplois identiques occupés par le fonctionnaire.* » → [Article 16 du décret n°91-298 du 20 mars 1991](#)

Le sursis à l'exclusion temporaire de fonctions peut être cependant accordé par chacune des autorités territoriales concernées.



A NOTER : Sur ce point précis, le CDG 45 estime que l'octroi différencié du sursis à statuer n'est, dans la réalité, pas faisable ! En effet et à titre d'exemple, si un employeur A prend une sanction d'exclusion temporaire de fonctions de 2 ans sans sursis mais que l'employeur B prend la même sanction d'exclusion avec un sursis d'1 an, l'agent se retrouvera avec une carrière différenciée (Ex : pas la même ancienneté dans l'avancement d'échelon et pour l'appréciation de l'ancienneté pour l'obtention d'un avancement de grade ou d'une promotion interne).

→ [Articles 15 et 28](#) du décret n°91-298 du 20 mars 1991

La sanction prononcée concerne tous les emplois occupés par le fonctionnaire qui relèvent du même cadre d'emplois ; a contrario, la sanction n'a donc aucune incidence pour les autres emplois.

→ [Circulaire du 28 mai 1991](#) relative aux dispositions statutaires applicables aux fonctionnaires territoriaux occupant des emplois permanents à temps non complet

Là encore, le CDG 45 émet des doutes sur la faisabilité de cette mesure. En effet, sur les sanctions du 4^{ème} groupe, la sanction de mise à la retraite d'office ou de révocation à vocation à s'appliquer à l'ensemble des emplois occupés par l'agent même s'ils relèvent de cadres d'emplois différents.



Pour davantage d'informations ou modèles relatifs à cette question, nous vous invitons à consulter la rubrique « [La discipline](#) ».

LES POSITIONS STATUTAIRES

Les fonctionnaires qui occupent un emploi à temps non complet sont placés dans les mêmes positions administratives que les fonctionnaires qui occupent un emploi à temps complet

Cela résulte de l'article 2 du décret du 20 mars 1991 qui rappelle que « *Les dispositions de la loi du 26 janvier 1984 susvisée et des décrets pris pour son application sont applicables aux agents définis à l'article 1^{er} [agents à temps non complet] sous réserve des dérogations prévues par le présent décret.* »

→ [Article 2 du décret n°91-298 du 20 mars 1991](#)

Ce principe s'applique également aux fonctionnaires non intégrés → [Article 28 du décret n°91-298 du 20 mars 1991](#)

Ces positions sont celles définies par le Code général de la fonction publique :

- Activité
- Détachement
- Disponibilité
- Congé parental

→ [Article L.511-1 du Code général de la fonction publique](#)



Un fonctionnaire, même à temps non complet ne peut être placé simultanément dans deux positions statutaires différentes, y compris si chacune de ces positions est accordée par une autorité territoriale différente (ex : congé parental dans la commune A et activité dans la commune B)

→ [QE n°70513, Assemblée Nationale, 25 mars 2002](#)

1/ La position d'activité

L'agent public à temps non complet est placé en position d'activité comme un agent public à temps complet. Sa seule particularité est de disposer d'un temps de travail hebdomadaire réduit.

Dans le cadre de la position d'activité, l'agent à temps non complet bénéficie du dispositif de la mise à disposition

« *Le fonctionnaire territorial peut être mis à disposition auprès de collectivités ou établissements [...] sur un emploi permanent à temps non complet pour y accomplir tout ou partie de son service.* »

→ [Article L.512-14 du Code général de la fonction publique](#)

Il bénéficie aussi de règles spécifiques, en lien avec les centres de gestion :

« *Sur demande des collectivités et établissements [...], situés dans leur ressort territorial, les centres de gestion peuvent mettre des agents territoriaux à leur disposition pour :*

- 1° Remplacer des agents territoriaux momentanément indisponibles ;
- 2° Effectuer des missions temporaires ;
- 3° Pourvoir un emploi vacant qui ne peut être immédiatement pourvu ;
- 4° Effectuer des missions permanentes à temps complet ou non complet. »

→ [Article L.452-44 du Code général de la fonction publique](#)

Plus spécifiquement « Pour l'application de l'article L.452-44, lorsque les besoins des communes de moins de 3 500 habitants et des établissements publics de coopération intercommunale composés exclusivement de communes de cette catégorie permettent le recrutement d'un agent territorial à temps non complet et pour une durée cumulée de service au moins égale à la moitié de la durée légale du travail, les centres de gestion peuvent procéder à un recrutement pour une durée supérieure.

Dans ce cas, l'agent territorial est mis, avec son accord, pour le temps restant disponible, à la disposition d'un ou plusieurs employeurs privés.

Cette mise à disposition fait l'objet d'une convention qui prévoit le remboursement par le ou les employeurs privés au centre de gestion du salaire et des charges afférentes au prorata du temps passé à son ou à leur service. La mise à disposition n'est pas possible auprès d'une entreprise dans laquelle le fonctionnaire ou les maires des communes concernées ont des intérêts. L'activité accomplie auprès du ou des employeurs privés doit être compatible avec les dispositions relatives à la déontologie des agents publics. »

→ [Article L.452-48 du Code général de la fonction publique](#)

2 / La disponibilité

2-1/ L'OCTROI DE LA DISPONIBILITE

Un fonctionnaire à temps non complet peut bénéficier d'une mise en disponibilité prévue à l'article L.514-1 du Code général de la fonction publique. Un contractuel ne peut pas bénéficier de ce dispositif !

Si le fonctionnaire exerce simultanément plusieurs emplois à temps non complet au sein de plusieurs collectivités ou établissements, il devra absolument recueillir l'accord de tous ses employeurs.

« La mise en disponibilité d'un fonctionnaire territorial occupant des emplois à temps non complet dans plusieurs collectivités ou établissements est prononcée par décision conjointe des différentes autorités territoriales concernées. Elle cesse lors de la réintégration du fonctionnaire dans un emploi correspondant à son grade. »

→ [Article 11 du décret n°91-298 du 20 mars 1991](#)

2-2/ LA FIN DE LA DISPONIBILITE

2-2-1/ LA SIMULTANÉITE DE LA FIN DE DISPONIBILITE


La disponibilité cesse lors de la réintégration du fonctionnaire dans un emploi correspondant à son grade.

« La mise en disponibilité d'un fonctionnaire territorial occupant des emplois à temps non complet dans plusieurs collectivités ou établissements [...] cesse lors de la réintégration du fonctionnaire dans un emploi correspondant à son grade. » → [Article 11 du décret n°91-298 du 20 mars 1991](#)

Elle cesse simultanément pour tous les emplois :

« Un fonctionnaire territorial ne peut occuper un emploi à temps non complet et être en disponibilité pour ses autres emplois. C'est pourquoi un fonctionnaire occupant des emplois à temps non complet dans plusieurs collectivités ou établissements ne peut continuer à être en disponibilité dès lors qu'il est réintégré dans un emploi correspondant à son grade. » → [Circulaire du 28 mai 1991](#)

2-2-2/ LA PRISE EN COMPTE DES DROITS A AVANCEMENT ET RETRAITE

 Pour davantage d'informations ou modèles relatifs à cette question, nous vous invitons à consulter la fiche « [La disponibilité pour convenances personnelles – règles de renouvellement et maintien des droits à avancement et retraite](#) ».

2-2-3/ LA PERIODE DE SURNOMBRE ET LA PRISE EN CHARGE PAR LE CENTRE DE GESTION

A l'issue d'une disponibilité de droit, pour raisons familiales ou médicales, le fonctionnaire qui ne peut réintégrer aucun emploi est mis en surnombre par chacun de ses employeurs pendant 1 an puis pris en charge par le Centre de gestion de la fonction publique territoriale dont dépend sa ou ses collectivité(s) ou son ou ses établissement(s).

Cette procédure découle des règles normales de fin de disponibilité prévues aux articles L.514-6, L.513-26 et L.542-6 du Code général de la fonction publique.

2-2-3-1/ La condition d'absence de réintégration

Si le fonctionnaire réintègre un de ses emplois (emploi antérieurement occupé ou emploi équivalent), cela interdit une demande de mise en surnombre puis de prise en charge par le Centre de gestion pour les autres emplois qu'il occupait avant sa mise en disponibilité et qu'il ne pourrait pas réintégrer.

« Par conséquent, si le fonctionnaire est réintégré dans un emploi sans qu'il puisse réintégrer ses autres emplois faute d'emplois vacants correspondant à son grade, il perd tout lien avec ces emplois et ne peut prétendre à une prise en charge par le centre de gestion quelle que soit l'origine de sa mise en disponibilité » → [Circulaire du 28 mai 1991](#)

2-2-3-2/ La condition liée à la catégorie de disponibilité

La prise en charge par le Centre de gestion n'est possible que pour les disponibilités de droit accordées pour raisons familiales ou médicales (disponibilité d'office pour raisons de santé) : « Il ne pourra être pris en charge par le centre de gestion que si au terme d'une disponibilité accordée de droit, pour raisons familiales ou pour raisons médicales, il ne peut être réintégré dans aucun des emplois qu'il occupait. » → [Circulaire du 28 mai 1991](#)

2-2-3-3/ La condition liée au temps de travail hebdomadaire de l'agent

La prise en charge par le Centre de gestion d'un fonctionnaire qui n'est réintégré dans aucun emploi à l'issue d'une disponibilité dépend de la durée hebdomadaire de travail cumulée de tous ses anciens emplois :

- Fonctionnaire intégré dans un cadre d'emplois (durée hebdomadaire cumulée égale ou supérieure à 17h30)

Si l'agent occupait des emplois à hauteur d'au minimum 17h30 hebdomadaires cumulés, il peut bénéficier des garanties de carrière suivantes :

- L'agent est placé en surnombre pendant une période maximale d'un an, durant laquelle tout emploi créé ou vacant dans la collectivité ou l'établissement lui est proposé en priorité ;
- Au terme de ce délai, il est pris en charge, par le centre de gestion ou le CNFPT.

→ [Article L.542-6 du Code général de la fonction publique](#)

- Fonctionnaire non intégré dans un cadre d'emplois

Les garanties de carrière mentionnées ci-dessus ne lui sont pas applicables.

« Lorsqu'à l'expiration de sa période de disponibilité [...], un fonctionnaire relevant du présent chapitre 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 mentionnée à l'article 30 du présent décret. » → [Article 33-1 du décret n°91-298 du 20 mars 1991](#)

« Il perçoit une indemnité d'un montant égal à un mois de traitement par annuité de services effectifs. Cette indemnité est majorée de 10 % en faveur du fonctionnaire qui a atteint l'âge de cinquante ans.

Le montant de l'indemnité ne peut être ni inférieur à un mois ni supérieur à dix-huit mois de traitement.

Toutefois, lorsque le bénéficiaire atteint l'âge prévu à l'[article L. 161-17-2 du code de la sécurité sociale](#) à la date de la décision par laquelle il est mis fin à ses fonctions, ou dans le délai d'un mois après cette date, et qu'il remplit la condition de durée d'assurance prévue par l'[article L. 351-1 du code de la sécurité sociale](#) pour bénéficier d'une pension de retraite à taux plein, le montant de l'indemnité ne peut être supérieur à une année de traitement. »

→ [Article 30 du décret n°91-298 du 20 mars 1991](#)

« L'indemnité est payée par la collectivité ou l'établissement dont l'autorité a pris la décision mettant fin aux fonctions. Elle est payable en totalité, dans les trois mois à compter du jour où le fonctionnaire en a fait la demande. »

→ [Article 33 du décret n°91-298 du 20 mars 1991](#)

Dans les faits, l'indemnité de licenciement est payée par la collectivité ou l'établissement qui prend l'arrêté de licenciement.

Le délai de 3 mois est décompté à partir de la date d'effet du licenciement.

3 / Le détachement

Le contractuel de droit public ne peut pas bénéficier de ce dispositif. Il est réservé aux fonctionnaires. Il est régi par les articles L.513-1 et suivants du Code général de la fonction publique.

Toutefois, les fonctionnaires à temps non complet ne peuvent bénéficier du détachement que dans les situations suivantes :

- Ils occupent un seul emploi à temps non complet. Un fonctionnaire à temps non complet ne peut pas bénéficier d'un détachement pour deux emplois à temps non complet. Le fonctionnaire non intégré ne peut pas bénéficier de ce cas de détachement.
- Ils sont détachés pour stage dans un nouveau grade ou un nouveau cadre d'emplois. Dans ce cas, le détachement peut être opéré à partir de plusieurs emplois
- Ils sont détachés de plein droit, dans les cas prévus à l'article 4 du décret n°86-68 du 13 janvier 1986. Cela concerne les cas suivants :
 - Détachement pour accomplir un mandat local
 - Détachement pour stage ou pour une période de scolarité préalable à la titularisation ou pour suivre un cycle de préparation à un concours
 - Détachement pour exercer un mandat syndical

« Ils ne peuvent être placés en position de détachement dans les conditions prévues par les articles 64 à 69 de la loi du 26 janvier 1984 que s'ils occupent un seul emploi à temps non complet ou lorsque le détachement intervient de plein droit en application des dispositions de l'article 4 du décret n°86-68 du 13 janvier 1986 ainsi qu'en cas de nomination du fonctionnaire dans un nouveau grade ou cadre d'emplois en qualité de stagiaire. »

→ [Article 10 du décret n°91-298 du 20 mars 1991](#)

« Les fonctionnaires relevant du présent chapitre [fonctionnaires non intégrés] ne peuvent être mis en position de détachement que lorsque le détachement intervient de plein droit en application des dispositions de l'article 4 du décret du 13 janvier 1986 susvisé ou en cas de nomination dans un nouveau grade ou cadre d'emplois en qualité de stagiaire. » → [Article 29 du décret n°91-298 du 20 mars 1991](#)

Les possibilités de détachement sont synthétisées dans le tableau suivant

Situation de l'agent	Nombre d'emploi occupés	Cas de détachement de plein droit	Cas de détachement sur demande
Fonctionnaire intégré	1 emploi	Oui	Oui
	Plusieurs emplois	Oui	Non
Fonctionnaire non intégré	1 emploi	Oui	Non
	Plusieurs emplois	Oui	Non



Pour davantage d'informations ou modèles relatifs à cette question, nous vous invitons à consulter la rubrique « [Le détachement](#) »

4 / Le congé parental

« Le congé parental est la position du fonctionnaire placé hors de son administration d'origine pour élever son enfant. » → [Article L.515-1 du Code général de la fonction publique](#)

Le fonctionnaire occupant un ou plusieurs emplois à temps non complet peut bénéficier du congé parental de droit commun → [Article 10 du décret n°91-298 du 20 mars 1991](#) + [Article 28 du décret n°91-298 du 20 mars 1991](#)

S'il occupe des emplois dans différentes collectivités, il est nécessairement placé dans cette position au titre de tous ses emplois. En effet, il ne peut en effet être placé simultanément en position d'activité dans une collectivité et en position de congé parental dans l'autre. → [Réponse ministérielle n°70513 du 25 mars 2002](#)

LES CONGES

Les agents qui occupent des emplois à temps non complet dans une ou plusieurs collectivités ou établissements bénéficient des congés accordés aux agents publics à temps complet.

1/ La liste des congés

Les congés accordés aux agents à temps non complet sont les suivants :

- Congé annuel,
- Congé bonifié (uniquement pour les fonctionnaires)
- Congé pour la formation de cadres et d'animateurs pour la jeunesse,
- Congés pour formation syndicale,
- Congé pour formation professionnelle,
- Congé pour validation des acquis de l'expérience.
- Congé pour bilan de compétences
- Congé de représentation,
- Congé de maladie ordinaire,
- Congé de grave maladie,
- Congé de longue maladie,
- Congé de longue durée,
- Congé pour invalidité temporaire imputable au service,
- Congé de maternité,
- Congé de naissance,
- Congé pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption,
- Congé d'adoption,
- Congé de paternité et d'accueil de l'enfant,
- Congé de présence parentale,
- Congé de solidarité familiale,
- Congé de proche aidant,
- Congé pour certains évènements familiaux (contractuels),
- Position d'accomplissement du service national,
- Période d'instruction militaire,
- Période d'activité dans la réserve opérationnelle,
- Période d'activité dans la réserve de sécurité civile,
- Période d'activité ou de formation dans la réserve sanitaire,
- Période d'activité afin d'exercer des fonctions de préparation et d'encadrement des séjours de cohésion du service national universel,

2/ Les congés annuels

2-1/ LE DROIT A CONGES ANNUELS

Les fonctionnaires occupant un emploi à temps non complet bénéficient des droits à congés annuels.

→ [Article L621-1 du Code général de la fonction publique](#)

→ [Article 2 du décret n°91-298 du 20 mars 1991](#)

2-2/ LE MODE DE CALCUL

Ils sont calculés selon les mêmes modalités que les agents qui occupent un emploi à temps complet.

La durée des congés annuels est égale à 5 fois les obligations hebdomadaires de service sur une année civile (période du 1^{er} janvier au 31 décembre) → [Article 1^{er} du décret n°85-1250 du 26 novembre 1985](#)

Le calcul des congés annuels se fait en jours ouvrés et non en fonction de la durée du temps de travail.

Par jours ouvrés, il faut entendre les jours auxquels les agents sont soumis à des obligations de travail.

Ainsi, est illégale une note qui prévoit que les congés annuels sont corrélés au nombre d'heures accomplies dans la semaine ou le mois.

« Sur la légalité de la décision attaquée : Considérant qu'aux termes de l'article 1er du décret n° 85-1250 susvisé du 26 novembre 1985 relatif aux congés annuels des fonctionnaires territoriaux : « Tout fonctionnaire territorial en activité a droit, dans les conditions et sous les réserves précisées aux articles ci-après, pour une année de service accompli du 1er janvier au 31 décembre, à un congé annuel d'une durée égale à cinq fois ses obligations hebdomadaires de service. Cette durée est appréciée en nombre de jours effectivement ouvrés » ; Considérant que contrairement à ce que soutient la COMMUNE D'ASNIERES-SUR-SEINE, les dispositions de l'article 7-1 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 issues de l'article 21 de la loi n° 2001-2 du 3 janvier 2001, et celles du décret n° 2001-623 susvisé du 12 juillet 2001, applicables à la date de la décision attaquée, n'ont ni abrogé « les dispositions de la loi du 26 janvier 1984 fixant en jours le temps de travail » ni celles de l'article 1er du décret précité du 26 novembre 1985 en vertu desquelles, notamment, la durée des congés annuels est appréciée en nombre de jours effectivement ouvrés ; que la requérante ne saurait utilement se prévaloir de l'accord des partenaires sociaux sur un protocole d'aménagement et de réduction du temps de travail et de son approbation par une délibération du conseil municipal ; que, par suite, la COMMUNE D'ASNIERES-SUR-SEINE n'est pas fondée à soutenir qu'en annulant le refus du maire d'Asnières-sur-Seine d'abroger la note édictant que les congés annuels seraient « décomptés en heures effectives, c'est-à-dire en heures que vous auriez dû effectuer si vous aviez travaillé », au motif que cette décision était prise en méconnaissance de l'article 1er du décret du 26 novembre 2005, le Tribunal administratif de Paris aurait entaché son jugement d'erreur de droit » → [CAA de Paris du 29 janvier 2008 n° 06PA01869](#)

De ce fait, à titre d'exemple :

- Un agent travaillant 5 jours par semaine bénéficie de 25 jours.
- Un agent travaillant 3 jours par semaine bénéficie de 15 jours.

2-3/ LE PAIEMENT DES CONGES ANNUELS

Juridiquement, le décret du 26 novembre 1985 relatif aux congés annuels ne prévoit pas le paiement des congés annuels non pris pour les agents publics.

« *Un congé non pris ne donne lieu à aucune indemnité compensatrice.* »

→ [Article 5 du décret n° 85-1250 du 26 novembre 1985](#)

Ce principe a été fermement rappelé par le Conseil d'État :

« *Considérant qu'aux termes de l'article 5 du décret du 26 octobre 1984 relatif aux congés annuels des fonctionnaires de l'Etat, et de l'article 5 du décret du 26 novembre 1985 relatif aux congés annuels des fonctionnaires territoriaux, pris en Conseil d'Etat : (...) Un congé non pris ne donne lieu à aucune indemnité compensatrice. ; que le décret du 12 novembre 2007 attaqué, qui ouvre la possibilité pour les agents de la fonction publique de l'Etat et des collectivités publiques de se voir indemniser des jours de congés non pris, déroge aux dispositions précitées de l'article 5 du décret du 26 octobre 1984 et de l'article 5 du décret du 26 novembre 1985, tous deux pris en Conseil d'Etat ; que, par suite, faute d'avoir été soumis au Conseil d'Etat, il est entaché d'illégalité et doit être annulé en tant qu'il a ouvert cette possibilité d'indemnisation de jours de congés annuels non pris ; »*

→ [CE, 11 octobre 2010, n°312284](#)

Il existe cependant 2 exceptions :

- Les agents contractuels peuvent bénéficier d'une indemnité compensatrice de congés annuels non pris en fin de contrat à durée déterminée ou de licenciement (sauf licenciement disciplinaire).

« *En cas de démission ou de licenciement n'intervenant pas à titre de sanction disciplinaire ou à la fin d'un contrat à durée déterminée, l'agent qui, du fait de l'autorité territoriale, en raison notamment de la définition par le chef de service du calendrier des congés annuels, ou pour raison de santé, n'a pu bénéficier de tout ou partie de ses congés annuels a droit à une indemnité compensatrice de congés annuels.*

Lorsque l'agent n'a pu bénéficier d'aucun congé annuel, l'indemnité compensatrice est égale au 1 / 10 de la rémunération totale brute perçue par l'agent lors de l'année en cours.

Lorsque l'agent a pu bénéficier d'une partie de ses congés annuels, l'indemnité compensatrice est proportionnelle au nombre de jours de congés annuels dus et non pris.

L'indemnité ne peut être inférieure au montant de la rémunération que l'agent aurait perçue pendant la période de congés annuels dus et non pris.

L'indemnité est soumise aux mêmes retenues que la rémunération de l'agent. »

→ [Article 5 du décret n°88-145 du 15 février 1988](#)

- Les agents publics peuvent bénéficier d'une indemnité compensatrice de congés annuels non pris du fait de la maladie avant leur départ définitif de la collectivité ou l'établissement

La jurisprudence européenne a reconnu, pour les agents qui n'ont pu bénéficier de leurs congés annuels ou les reporter du fait d'une maladie, un droit à indemnisation lorsque la relation de travail prend fin.

→ [CJUE C-337/10 du 3 mai 2012](#)

Cette jurisprudence est régulièrement confirmée par le juge administratif :

→ [CE, 14 mars 2022, n°441041](#)

« La CJCE considère qu'un fonctionnaire a droit, lors de son départ à la retraite, à une indemnité financière pour congé annuel payé non pris en raison du fait qu'il n'a pas exercé ses fonctions pour cause de maladie (arrêt C- 337/10 du 3 mai 2012). Compte tenu de ces interprétations de la CJCE, le Conseil d'Etat a jugé que les dispositions réglementaires applicables à la fonction publique, qui ne prévoient pas le cas des agents qui ont été dans l'impossibilité de prendre leurs congés annuels en raison de congé de maladie et ne permettent pas le report de ces congés ou l'indemnisation de ceux-ci en cas de fin de relation de travail, sont incompatibles avec les dispositions de l'article 7 de la directive précitée (CE n° 346648 du 26 octobre 2012 -CE n° 385818 du 8 janvier 2016). »

→ [Réponse ministérielle du 6 octobre 2016, n°21666](#)

En conséquence de ces jurisprudences, la Cour administrative d'Appel de Marseille a également admis la légalité du versement d'une indemnité compensatrice à un fonctionnaire dont la demande de congés annuels n'a pu être satisfaite pour des raisons de service avant son admission à la retraite.

→ [CAA de Marseille, 6 juin 2017, n°15MA02573](#)



Pour davantage d'informations ou modèles relatifs à cette question, nous vous invitons à consulter la rubrique « [Les congés](#) »

2-4/ LES JOURS DE FRACTIONNEMENT

Les agents à temps non complet bénéficient des jours de fractionnement dans des conditions identiques à celles prévues pour les agents à temps complet.

Toutefois, un agent à temps non complet intercommunal est dans une situation particulière. En effet, il peut bénéficier de plus de deux jours de fractionnement de manière globale si les conditions prévues au 3^{ème} alinéa de l'article 1^{er} du décret n°85-1250 du 26 novembre 1985 sont réunies.

A titre d'exemple, un agent bénéficiera de 2 jours de fractionnement dans la collectivité A s'il a pris 8 jours de congés annuels en dehors de la période du 1er mai au 31 octobre. Il en aura également 2 autres dans la collectivité B s'il a bénéficié aussi de 8 jours de CA en dehors de la période précitée.

Néanmoins, s'il dispose de 4 jours de fractionnement au total, la pose de ces jours doit obéir aux dispositions de l'article 9-1 du décret n°91-298 du 20 mars 1991. Il en résulte que :

- Les congés sont pris à la même période dans chaque collectivité,
- En cas de désaccord entre les collectivités pour le choix de la période :
 - La collectivité qui emploie l'agent sur une quotité supérieure aux autres retient la période et l'impose aux autres ;
 - Si la durée du travail est la même dans plusieurs collectivités, la période retenue est arrêtée par le premier employeur recruteur
 - Si l'agent a été recruté à la même date par plusieurs employeurs, celui qui détient le moins d'effectif détermine la période de pose des congés
 - En cas d'égalité d'effectif, il appartient à l'agent de retenir la période

3/ Les congés bonifiés

Les fonctionnaires à temps non complet bénéficient des congés bonifiés

→ [Article 9-1 du décret n°91-298 du 20 mars 1991](#)

Le congé bonifié n'est accordé qu'aux fonctionnaires titulaires. Les fonctionnaires stagiaires et les contractuels de droit public ou privé en sont exclus.

→ [Article L.651-1 du Code général de la fonction publique](#) + [Article 1 du décret n°88-168 du 15 février 1988](#) + [Article 7 du décret n°92-1194 du 4 novembre 1992](#) (interdiction pour les fonctionnaires stagiaires) + [Article 5 du décret n°88-145 du 15 février 1988](#) (interdiction pour les contractuels de droit public)

Le bénéfice d'un congé bonifié est soumis à une durée minimale de service ininterrompue fixée à 24 mois

→ [Article 9 du décret n°78-399 du 20 mars 1978](#)

Dans ce cadre, les services accomplis à temps non complet supérieurs ou égaux à un mi-temps ou à temps partiel sont considérés comme du temps complet. Pour les agents à temps non complet dont le service est inférieur à un mi-temps, le service sera comptabilisé au prorata temporis.



Pour davantage d'informations ou modèles relatifs à cette question, nous vous invitons à consulter la rubrique « [Les congés](#) »

4 / Les congés liés à l'arrivée d'un enfant au foyer

« Le fonctionnaire en activité a droit aux congés de maternité et liés aux charges parentales prévus aux sections 2 à 6. Durant ces congés, le fonctionnaire conserve l'intégralité de son traitement, du supplément familial de traitement et de l'indemnité de résidence. » → [Article L631-1 du Code général de la fonction publique](#)

Cet article permet donc aux fonctionnaires à temps non complet de bénéficier, quelle que soit leur durée de service des congés suivants mentionnés aux articles L631-1 à L631-9 du Code général de la fonction publique :

- Congé de maternité ;
- Congé de naissance ;
- Congé pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption ;
- Congé d'adoption ;
- Congé de paternité et d'accueil de l'enfant ;



A NOTER : S'il y a maintien de l'intégralité du traitement pour les agents relevant du régime général et ceux du régime spécial de la CNRACL, il n'en demeure pas moins que les agents qui dépendent du régime général de la sécurité social perçoivent des indemnités journalières de la CPAM. Il faut donc être vigilant sur ce point !



Pour davantage d'informations ou modèles relatifs à cette question, nous vous invitons à consulter la rubrique « [Les congés](#) »

5 / Les congés de maladie et d'accident de travail

Les règles afférentes aux congés liés à la maladie, la maladie professionnelle ou les accidents de service diffèrent selon le statut de l'agent. Ainsi, tous les congés ne sont pas accessibles aux agents sous contrat ou aux fonctionnaires à temps non complet qui relèvent du régime général de la sécurité sociale (agents dont le temps de travail est inférieur à 28h hebdomadaires)

Congé	Fonctionnaire titulaire et stagiaire CNRACL	Fonctionnaire titulaire et stagiaire IRCANTEC ¹	Contractuel de droit public
Congé de maladie ordinaire - CMO	✓	✓	✓
Congé de longue maladie - CLM	✓	✗	✗
Congé de longue durée – CLD	✓	✗	✗
Congé de grave maladie – CGM	✗	✓	✓
Congé pour accident de service ou maladie professionnelle – CITIS	✓	✗	✗
Congé pour invalidité imputable au service - CIIS	✗	✓	✗
Congé pour accident de service et maladie professionnelle	✗	✗	✓
Congé accordé au fonctionnaire invalide pour faits de guerre (article 41 de la loi du 19 mars 1928)	✓	✗	✗
Congé de maladie résultant de blessures ou de maladie contractées ou aggravées soit en accomplissant un acte de dévouement dans un intérêt public, soit en exposant ses jours pour sauver la vie d'une ou plusieurs personnes (article 27 Code des pensions civiles et militaires de retraite)	✓	✗	✗

→ ¹ Les interdictions marquées d'une croix rouge résultent des dispositions de l'article 35 du décret du 20 mars 1991 :

« Le fonctionnaire (IRCANTEC) ne bénéficie pas des dispositions du 2° (deuxième, troisième et quatrième alinéa), du 3°, 4°, 4 bis et 9° de l'article 57 de la loi du 26 janvier 1984 précitée. »

→ [Article 35 du décret n°91-298 du 20 mars 1991](#)

Pour les fonctionnaires relevant de la CNRACL, les procédures relatives aux congés de maladie ou d'accident de service sont celles applicables aux fonctionnaires à temps complet. En ce qui concerne les fonctionnaires relevant de l'IRCANTEC, les procédures ont été déterminées par les articles 36, 37 et 38 du décret n°91-298 du 20 mars 1991.

 Pour davantage d'informations ou modèles relatifs à cette question, nous vous invitons à consulter la rubrique « [L'indisponibilité physique](#) » et « [Le contractuel de droit public](#) »

6/ Le temps partiel

- Par principe, les agents à temps non complet qu'ils soient intégrés ou non intégrés ne peuvent bénéficier d'un temps partiel sur autorisation :

« Les fonctionnaires à temps complet, en activité ou en service détaché, peuvent, en application de l'article [L. 612-1](#) du code général de la fonction publique, être autorisés, sur leur demande et sous réserve des nécessités du service, à bénéficier d'un service à temps partiel qui ne peut être inférieur au mi-temps. »

→ [Article 1 du décret n°2004-777 du 29 juillet 2004](#)

« Les fonctionnaires relevant du présent chapitre (fonctionnaires intégrés) ne peuvent bénéficier des dispositions de l'article 60 de la loi du 26 janvier 1984 précitée (devenu l'article L.612-1 du Code général de la fonction publique).

→ [Article 10 du décret n°91-298 du 20 mars 1991](#)

« Les dispositions du présent décret relatives au recrutement, aux positions, à l'appréciation de la valeur professionnelle, l'avancement et la promotion interne, à la discipline, au licenciement, à la mise à la retraite et à la démission sont applicables aux fonctionnaires recrutés dans un ou plusieurs emplois à temps non complet relevant du présent chapitre (fonctionnaires non intégrés) sous réserve des dispositions ci-après. »

→ [Article 28 du décret n°91-298 du 20 mars 1991](#)

- A l'inverse, les agents à temps non complet peuvent bénéficier d'un temps partiel de droit

« Les fonctionnaires à temps complet et à temps non complet bénéficiant d'un temps partiel de droit dans les conditions prévues à l'article [L. 612-3](#) du code général de la fonction publique sont autorisés à accomplir un service dont la durée est égale à 50 %, 60 %, 70 % ou 80 % de la durée hebdomadaire du service que les agents à temps plein exerçant les mêmes fonctions doivent effectuer.

L'avis du médecin du service de médecine professionnelle et préventive mentionné au troisième alinéa de l'article 60 bis de la même loi est réputé rendu lorsque le médecin ne s'est pas prononcé au terme d'un délai de deux mois à compter de sa saisine.

La durée de ce service à temps partiel peut être accomplie dans un cadre annuel sous réserve de l'intérêt du service. La rémunération est alors calculée dans les conditions prévues au deuxième alinéa de l'article 1er. »

→ [Article 5 du décret n°2004-777 du 29 juillet 2004](#)

Cette situation est clairement explicitée et résumée dans une réponse ministérielle de 2007 :

« Seuls les fonctionnaires territoriaux occupant un emploi à temps complet peuvent bénéficier du temps partiel sur autorisation, ce qui est prévu par l'article 60 de la loi du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale. Les fonctionnaires territoriaux nommés dans un ou des emplois permanents à temps non complet sont donc exclus du bénéfice de cette disposition.

Cette disposition est confirmée par l'article 1er du décret du 29 juillet 2004 relatif à la mise en œuvre du temps partiel dans la fonction publique territoriale. Il est néanmoins possible pour ces agents, en application de l'article 60 bis de la loi précitée et de l'article 5 du décret également déjà mentionné, de bénéficier d'un temps partiel de droit pour raisons familiales. Ces agents à temps complet bénéficient des mêmes quotités que les agents à temps complet, c'est-à-dire 50 %, 60 %, 70 % ou 80 % de leur durée hebdomadaire de service. Ces quotités sont appliquées à la durée hebdomadaire de travail accomplie par un agent à temps non complet ne bénéficiant pas d'un régime de travail à temps partiel.

Ainsi, les quotités de ce temps partiel s'appliquent au temps de travail de l'agent tel que défini par la délibération de la collectivité territoriale et non à la durée légale de travail ramenée à 35 heures hebdomadaires. Le temps de travail cumulé d'un agent à temps non complet, exerçant à temps partiel dans une ou plusieurs collectivités territoriales, peut être inférieur à 50 % d'un temps complet, soit 17 h 30 hebdomadaires, à répartir entre les collectivités employeurs.

En conséquence, les fonctionnaires territoriaux à temps non complet relevant de plusieurs employeurs distincts peuvent demander le bénéfice d'un temps partiel de droit dans un ou plusieurs emplois en répartissant entre eux les quotités du temps partiel choisies, et d'une manière qui peut conduire à ce que le temps de travail cumulé soit inférieur à 17 h 30 hebdomadaires. Aussi, le temps partiel d'un agent territorial occupant plusieurs emplois permanents à temps non complet ne s'applique pas de droit dans chacun des emplois occupés mais s'apprécie sur le cumul de l'ensemble des emplois de ce fonctionnaire. » → [Réponse ministérielle du 9 janvier 2007, n°107487](#)

A la lecture de cette réponse ministérielle, 2 points sont à souligner :

- La quotité de temps de travail (50, 60, 70 ou 80%) est appliquée à la durée de service définie pour l'emploi ; en conséquence, le temps de travail d'un agent occupant un emploi à temps non complet et bénéficiant d'un temps partiel peut être inférieur à 50% du temps complet. Cela est aussi le cas pour le temps de travail cumulé du fonctionnaire occupant plusieurs emplois.

Par exemple, un fonctionnaire occupant un emploi pour lequel la durée de service a été fixée à 20 heures hebdomadaires et qui est autorisé à exercer ses fonctions à temps partiel selon une quotité de temps de travail de 60% effectuera 12 heures (20 X 60%) de service par semaine.

- Si le fonctionnaire relève de plusieurs employeurs distincts, il peut demander le temps partiel dans un ou plusieurs de ses emplois.

7/ Le temps partiel thérapeutique

Les fonctionnaires intégrés ou non intégrés ont la possibilité d'obtenir un temps partiel pour raisons thérapeutiques.

- Pour le fonctionnaire intégré :

« Le fonctionnaire (intégré) adresse à l'autorité territoriale qui l'emploie une demande d'autorisation de servir à temps partiel pour raison thérapeutique accompagnée d'un certificat médical qui mentionne la quotité de temps de travail, la durée et les modalités d'exercice des fonctions à temps partiel pour raison thérapeutique prescrites.

La quotité de travail est fixée à 50 %, 60 %, 70 %, 80 % ou 90 % de la durée du service hebdomadaire que les fonctionnaires à temps plein exerçant les mêmes fonctions doivent effectuer.

Lorsque le fonctionnaire occupe un ou plusieurs emplois à temps non complet, la quotité de temps de travail est fixée par référence à la quotité de temps de travail hebdomadaire du ou des emplois qu'il occupe. Lorsqu'il occupe ces emplois dans plusieurs collectivités ou établissements publics, la quotité de temps de travail fixée dans l'autorisation est répartie entre les emplois occupés par les autorités territoriales intéressées. En cas de désaccord sur cette répartition, la quotité de temps de travail retenue dans l'autorisation est répartie au prorata du temps de travail de chaque emploi occupé. » → [Article 13-1 du décret n°87-602 du 30 juillet 1987](#)

Ainsi le pourcentage de temps partiel est fixé par rapport :

- À l'emploi occupé si l'agent n'occupe qu'un seul emploi.
 - Aux emplois occupés dont la durée de travail hebdomadaire est alors cumulée si l'agent occupe plusieurs emplois dans la même collectivité ou le même établissement
 - Aux emplois occupés dont la durée de travail hebdomadaire est alors cumulée si l'agent occupe plusieurs emplois dans des collectivités ou établissements différents et réparti au prorata du temps effectué dans chaque collectivité ou établissement
- Pour le fonctionnaire non intégré

« Le fonctionnaire en activité qui satisfait aux critères définis par l'[article L. 323-3 du code de la sécurité sociale](#) peut, sur présentation d'un certificat médical, être autorisé à accomplir un service à temps partiel pour raison thérapeutique.

La quotité de temps de travail est fixée à 50 %, 60 %, 70 %, 80 % ou 90 %, de la durée hebdomadaire de service du ou des emplois à temps non complet que le fonctionnaire occupe. Lorsqu'il occupe des emplois à temps non complet dans plusieurs collectivités ou établissements publics, la quotité de temps de travail fixée dans l'autorisation est répartie entre les emplois occupés par les autorités territoriales intéressées. En cas de désaccord sur cette répartition, la quotité de temps de travail retenue dans l'autorisation est répartie au prorata du temps de travail de chaque emploi occupé.

Les modalités d'exercice du service à temps partiel pour raison thérapeutique sont fixées dans les conditions définies à l'article 13-1, au premier alinéa de l'article 13-2 ainsi qu'aux articles 13-7 à 13-12 du décret du 30 juillet 1987 susvisé. » → [Article 34-1 du décret n°91-298 du 20 mars 1991](#)

Les règles applicables sont identiques à celles prévues pour le fonctionnaire intégré et présentées ci-dessus.



Pour davantage d'informations ou modèles relatifs à cette question, nous vous invitons à consulter la rubrique « [Le temps partiel thérapeutique](#) »

9/ La coordination entre employeurs

9-1/ LE CADRE JURIDIQUE

« Les fonctionnaires territoriaux qui occupent des emplois à temps non complet dans plusieurs collectivités ou établissements publics bénéficient des congés prévus aux 1°, b du 5°, 6°, 6 bis, 6 ter, 7°, 7 bis, 8°, 10°, 10 bis, 11° et 12° de l'article 57 de la loi du 26 janvier 1984 à la même période dans chaque collectivité ou établissement qui les emploie.

En cas de désaccord entre les autorités territoriales intéressées, la période retenue est celle qui est arrêtée par l'autorité territoriale de la collectivité ou de l'établissement auquel le fonctionnaire consacre la plus grande partie de son activité.

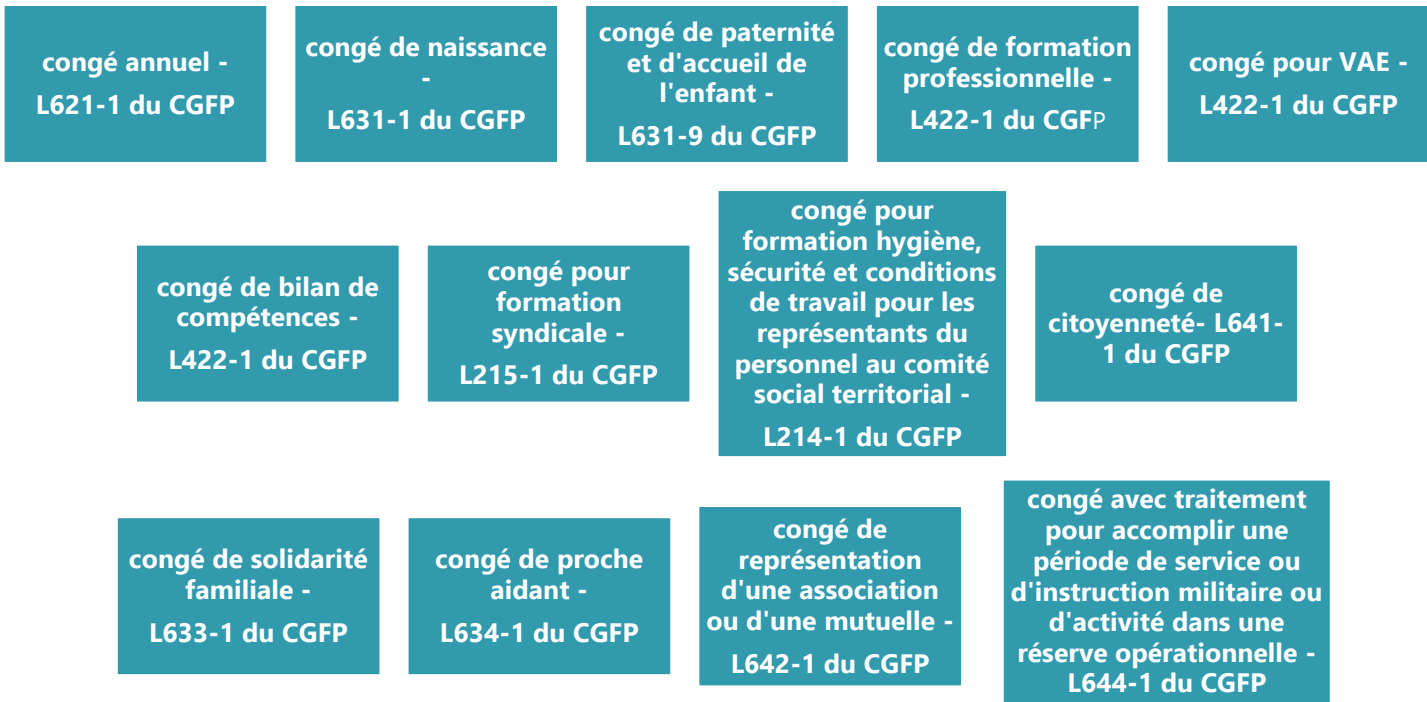
Dans le cas où la durée de son travail est la même dans plusieurs collectivités ou établissements, la période retenue est arrêtée par l'autorité territoriale qui l'a recruté en premier. En cas d'égalité sur la date du recrutement, la période retenue est arrêtée par l'autorité territoriale qui compte le plus faible effectif. En cas d'égalité d'effectif, l'agent choisit la collectivité référente. » → [Article 9-1 du décret n°91-298 du 20 mars 1991](#)



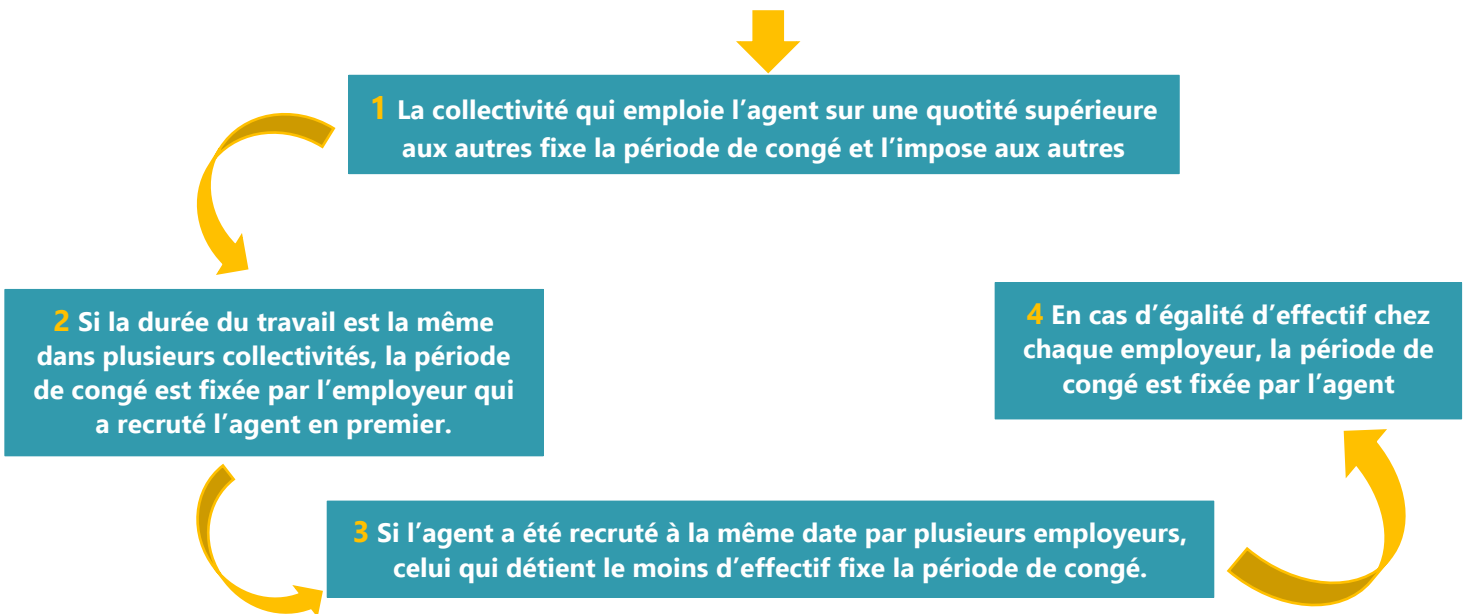
9-2 / SCHEMA RECAPITULATIF

La règle de coordination s'applique à l'ensemble des congés suivants et selon la procédure décrite dans le schéma ci-après :

1. L'agent sollicite l'un des congés suivants



2. Si désaccord entre les autorités territoriales, la décision est prise selon le processus suivant



LA REMUNERATION

1/ Le traitement (salaire) de base et ses accessoires

La rémunération d'un agent à temps non complet est identique à celle d'un agent à temps complet. Elle est seulement proratisée pour tenir compte du temps de travail hebdomadaire de l'agent :

« *Le fonctionnaire territorial à temps non complet perçoit un traitement ainsi que des indemnités ayant le caractère de complément de traitement, calculés au prorata du nombre d'heures hebdomadaires de service afférent à son emploi ainsi que, le cas échéant, le supplément familial de traitement.* »

→ [Article L.613-3 du Code général de la fonction publique](#)

Cette proratisation s'applique à toutes les composantes de la rémunération :

❶ L'indemnité de résidence :

« *L'indemnité de résidence évolue dans les mêmes proportions que le traitement soumis aux retenues pour pension.*

» → [Article 9 du décret n°85-1148 du 24 octobre 1985](#)

❷ Le supplément familial de traitement :

Le SFT est versé en fonction du nombre d'heures de service rapportées à la durée légale du travail. En revanche, l'élément fixe versé pour un enfant ne doit pas être proratisé.

→ [Circulaire ministérielle n°1958 du 9 août 1999](#)

En cas de cumul d'emplois à temps non complet, le SFT ne devra être versé que par une seule collectivité ou établissement → [Circulaire ministérielle n°1958 du 9 août 1999](#)

❸ La nouvelle bonification indiciaire – NBI

- Fonctionnaire à temps non complet. La NBI est proratisée en fonction du temps afférent à l'emploi à temps non complet.

→ [Article 2 du décret n°2006-779 du 3 juillet 2006](#)

→ [Article 3 du décret n°2006-780 du 3 juillet 2006](#)

- Fonctionnaire intercommunal : si le fonctionnaire occupe plusieurs emplois à temps non complet ouvrant droit à une N.B.I. de même nature, dans plusieurs collectivités ou établissements, il perçoit celle-ci au prorata dans chacune de ses collectivités ou établissements employeurs. Le montant est proratisé en fonction du temps afférent à l'emploi de chaque collectivité ou établissement sans pouvoir dépasser 100% au total sur l'ensemble des emplois.

- Fonctionnaire pluricommunal. Le fonctionnaire qui exerce 2 emplois relevant chacun d'un cadre d'emplois différent peut bénéficier d'une N.B.I au titre de son premier emploi et d'une autre N.B.I au titre de son deuxième et ce même si ces emplois sont exercés au sein de la même collectivité

→ [CE, n°242169, 242230 du 06 février 2004, Syndicat Sud Travail – Syndicat CFDT-Syntef](#)





A NOTER : La N.B.I n'est pas fractionnable au prorata du temps de travail réellement effectué dans une fonction ouvrant droit à la NBI ! Exemple : un agent travaillant à temps plein et exerçant des fonctions éligibles à la N.B.I à hauteur de 50% de son temps de travail, percevra la N.B.I sans aucune proratisation.

→ [CAA Lyon n°00LY01670 du 4 novembre 2003](#)

④ Le complément de traitement indiciaire – CTI

Le montant du CTI « *est réduit, le cas échéant, dans les mêmes proportions que le traitement.* Cela concerne les agents à temps non complet, temps partiel, à demi-traitement. Le jour de carence vient également en déduction.

→ [Article 15 du décret n°2020-1152 du 19 septembre 2020](#)

« *Pour les agents exerçant leur activité dans plusieurs structures, le complément de traitement indiciaire et l'indemnité équivalente [...] sont calculés au prorata du temps accompli dans les structures ouvrant droit à son versement.* »

→ [Article 15 du décret n°2020-1152 du 19 septembre 2020](#)

⑤ L'indemnité compensatrice de la hausse de la CSG

« *En cas de modification de la quotité de travail, à la hausse ou à la baisse, le montant de l'indemnité compensatrice versé à l'agent est actualisé à compter de la date de l'évènement. Ce montant évolue alors dans les mêmes proportions que le traitement de l'agent.* » → [Circulaire du 15 janvier 2018, § 5](#)

⑥ La garantie individuelle de pouvoir d'achat – GIPA

2 cas de figure se présentent :

- Si l'agent relève d'un seul employeur : le montant de la garantie est attribué à hauteur de la quotité travaillée au 31 décembre de l'année qui clôt la période de référence.
- Si l'agent relève d'employeurs multiples : les agents qui bénéficient de rémunérations fixées par rapport à un indice versé par chaque employeur sont éligibles, sur la base de chacune de ces rémunérations, au versement de la garantie individuelle du pouvoir d'achat pour la quotité travaillée pour chaque employeur au 31 décembre de l'année qui clôt la période de référence.

→ [Article 10 du décret n°2008-539 du 06.06.2008](#)

2/ Les heures complémentaires

La différence notable avec la rémunération d'un agent à temps non complet porte sur le dispositif des heures supplémentaires. En effet, les agents qui occupent un emploi dont la durée de travail hebdomadaire est inférieure à 35h sont soumis à un double système d'indemnisation : les heures complémentaires + les heures supplémentaires

2-1/ DEFINITIONS

- Heure complémentaire : l'heure complémentaire est celle effectuée, sur demande de sa hiérarchie, par un agent à temps non complet entre le temps de travail hebdomadaire fixé par la délibération qui a créé l'emploi qu'il occupe et 35 heures de travail par semaine.
- Heure supplémentaire : l'heure supplémentaire est celle effectuée, sur demande de sa hiérarchie, par un agent à temps non complet au-delà de 35 heures de travail par semaine

2-2/ L'OBLIGATION DE REMUNERATION

La Direction Générale des Collectivités Locales a été interrogée par la Fédération interco CFDT sur les modalités de rémunération et de majoration des heures complémentaires des agents publics territoriaux nommés sur des emplois à temps non complet.

En réponse, elle explique que les heures complémentaires **doivent obligatoirement être rémunérées**. En effet, il résulte selon elle des articles 2 et 3 du décret n° 2020-592 du 15 mai 2020 relatif aux modalités de calcul et à la majoration de la rémunération des heures complémentaires, que la réalisation d'heures complémentaires n'ouvre droit qu'à la seule rémunération de celles-ci et non à l'attribution de jours de repos compensateurs.

Il n'est donc pas possible d'attribuer du repos compensateur à un agent à temps non complet lorsqu'il réalise des heures complémentaires.

2-3/ LES CONDITIONS DE MISE EN ŒUVRE

La rémunération d'heures complémentaires est conditionnée :

- Au statut de l'agent.

Elle ne concerne que les fonctionnaires à temps non complet et les contractuels de droit public sur emplois permanents.

Les contractuels sur emplois non permanents (ex : contrat d'accroissement temporaire d'activité, contrat d'accroissement saisonnier) peuvent en bénéficier mais ne pourront pas prétendre à la majoration.

- A la mise en place, par l'employeur, d'un dispositif de contrôle des heures accomplies.

« Le recours aux heures complémentaires donnant lieu à indemnisation mensuelle est subordonné à la mise en œuvre par l'employeur de moyens de contrôle automatisé permettant de comptabiliser de façon exacte les heures complémentaires accomplies. S'agissant des personnels exerçant leur activité hors de leurs locaux de rattachement, un décompte déclaratif contrôlable peut remplacer le dispositif de contrôle automatisé. Un décompte déclaratif peut également être utilisé pour les sites dont l'effectif des agents susceptibles d'effectuer des heures complémentaires est inférieur à 10. » → [Article 3 du décret n°2020-592 du 15 mai 2020](#)

- A la prise de délibérations

Elles sont potentiellement au nombre de 3 :

- Une délibération qui prévoit les cadres d'emplois éligibles aux heures complémentaires, et, pour les heures supplémentaires, leur rémunération ou l'attribution d'un repos compensateur,
- Une délibération relative à la majoration des heures complémentaires,
- Une délibération d'adoption d'un règlement intérieur qui précise la possibilité de réaliser des heures complémentaires et supplémentaires, les modalités de contrôle et de rémunération, ou de compensation pour les heures supplémentaires

2-4/ LE CALCUL DU MONTANT DES HEURES COMPLEMENTAIRES

La rémunération d'une heure complémentaire est calculée selon la formule suivante :



Formule de calcul :

$$\text{Montant} = \frac{\text{somme du traitement indiciaire brut + indemnité de résidence d'un agent à temps complet au même indice}}{1820}$$

Il suffit ensuite de multiplier ce montant par le nombre d'heures complémentaires pour obtenir le montant total brut d'heures complémentaires à verser à l'agent.

→ [Article 2 du décret n°2020-592 du 15 mai 2020](#)

2-5/ LA MAJORATION EVENTUELLE DU MONTANT DES HEURES COMPLEMENTAIRES

La majoration du montant des heures complémentaires n'est pas une obligation pour l'employeur !

La majoration est une possibilité offerte à l'employeur qui doit respecter la procédure de mise en place suivante :

- Avis du Comité social territorial dont dépend la collectivité ou l'établissement
→ [Article L.253-5 du Code général de la fonction publique](#)
- Délibération de l'assemblée délibérante de la collectivité territoriale ou de l'établissement
→ [Article 4 du décret n°2020-592 du 15 mai 2020](#)
- Arrêté d'attribution individuel ou un document faisant office de décompte déclaratif des heures complémentaires accomplies ou une extraction du logiciel de gestion des temps de travail utilisé par la collectivité ou l'établissement → Article 3 du décret n°2020-592 du 15 mai 2020

→ [Cf. modèle de délibération instaurant la rémunération et la majoration des heures complémentaires](#)

→ [Cf. modèle d'arrêté d'attribution d'heures complémentaires](#)

La majoration est indépendante de la période où sont réalisées les heures. Contrairement aux indemnités horaires pour travaux supplémentaires, la majoration des heures complémentaires ne distingue pas si les heures sont effectuées de jour, de nuit, le week-end ou un jour férié.

La majoration n'est applicable qu'aux heures réalisées par les agents qui occupent des emplois permanents.

La majoration est limitée par deux taux :

- 10 % pour chacune des heures complémentaires accomplies dans la limite du dixième des heures hebdomadaires de service afférentes à l'emploi à temps non complet.
- 25 % pour les heures suivantes dans la limite de 35 heures.

LA CESSATION DES FONCTIONS

Elle se présente sous plusieurs formes :

1/ La démission

La procédure de démission pour un fonctionnaire ou un contractuel de droit public est identique à celle des agents à temps complet.

La seule particularité réside dans le fait que l'agent à temps non complet qui exerce ses fonctions auprès de plusieurs employeurs peut démissionner au titre d'un seul de ses emplois !

« La démission intervient au titre du seul emploi pour lequel le fonctionnaire la présente. »

→ [Article 17 du décret n°91-298 du 20 mars 1991](#)

Cette possibilité ouverte aux fonctionnaires intégrés vaut également pour les fonctionnaires non intégrés :

« Les dispositions du présent décret relatives au recrutement, aux positions, à l'appréciation de la valeur professionnelle, l'avancement et la promotion interne, à la discipline, au licenciement, à la mise à la retraite et à la démission sont applicables aux fonctionnaires recrutés dans un ou plusieurs emplois à temps non complet relevant du présent chapitre sous réserve des dispositions ci-après. » → [Article 28 du décret n°91-298 du 20 mars 1991](#)

2/ La rupture conventionnelle

Une réponse ministérielle à une question écrite d'un sénateur est venue indiquer qu'un agent titulaire à temps non complet recruté par plusieurs employeurs ne peut demander une rupture conventionnelle qu'auprès de l'ensemble de ses employeurs → [QE n° 14787, JO Sénat du 19 mars 2020](#)

Le Gouvernement a ainsi exposé que :

« Pour les fonctionnaires, la mise en œuvre de la rupture conventionnelle a pour effet principal de faire perdre à l'intéressé sa qualité de fonctionnaire. Cette qualité de fonctionnaire étant par nature indivisible, lorsqu'un agent est employé à temps non complet en qualité de titulaire de la fonction publique territoriale par plusieurs employeurs, la rupture conventionnelle ne peut se concevoir auprès d'un seul des employeurs. Aussi, la rupture conventionnelle d'un agent titulaire à temps non complet ne peut être mise en œuvre que dans le cadre d'une rupture auprès de l'ensemble des employeurs, que la demande de rupture émane de l'un d'entre eux ou de l'agent. La perte de la qualité de fonctionnaire de l'agent sera effective pour tous ses emplois. De la même façon, chaque employeur devra verser à l'agent une part de l'indemnité de rupture, en fonction de la quotité de travail, dans les conditions fixées par le décret n° 2019-1596 du 31 décembre 2019 relatif à l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle dans la fonction publique. Pour ce qui est du versement de l'allocation d'aide au retour à l'emploi (ARE), les règles de droit commun s'appliquent. En conformité avec les règles de coordination prévues aux articles R. 5424-2 à R. 5424-6 du code du travail, la charge financière de l'ARE reviendra à l'employeur qui aura employé l'agent pendant la durée la plus longue durant la période d'affiliation de référence. En cas d'égalité de durée, cette charge incombera à l'employeur avec lequel l'agent a été lié par son dernier engagement en date ».

Ce point de vue a été confirmé dans une réponse ministérielle ultérieure.

→ [QE n°14671, JO Sénat du 13 août 2020](#)

Du point de vue du CDG45, cette position est juridiquement sujette à discussion et pose problème. Tout d'abord, le fait que la rupture conventionnelle entraîne la perte de la qualité de fonctionnaire, qualité qui serait indivisible, n'est pas selon nous un argument valable pour en déduire qu'une telle démarche ne pourrait pas être initiée auprès d'un seul employeur.

En effet, il est rappelé que le [décret n° 91-298 du 20 mars 1991 portant dispositions statutaires applicables aux fonctionnaires territoriaux nommés dans des emplois permanents à temps non complet](#) autorise expressément en son article 17 la possibilité pour ces agents de ne démissionner qu'auprès d'un seul employeur.

Or la démission entraîne également la perte de la qualité de fonctionnaire. De même, un agent qui serait pluri-communal (plusieurs employeurs pour des postes relevant de cadres d'emplois différents) pourrait très bien être licencié pour inaptitude physique à ses fonctions par exemple d'agent technique mais étant toujours apte à son poste d'agent d'animation, ne pas être licencié de ce dernier.

On le voit, la position du Gouvernement semble juridiquement fragile. Par ailleurs, elle introduit une différence de situation entre les agents titulaires et les agents en CDI multi-employeurs puisque ces derniers pourraient tout à fait, par une lecture a contrario de cette réponse ministérielle, demander une rupture conventionnelle auprès d'un seul employeur.

Enfin, le juge administratif, saisi d'un contentieux sur un fonctionnaire multi-employeur, n'a pas jugé illégal l'acceptation d'une rupture conventionnelle sur une commune A et le maintien en fonctions de l'agent sur deux autres communes → [JA de Strasbourg, 4 avril 2023, n°2106793](#)

3 / L'abandon de poste

Le fonctionnaire titulaire à temps non complet peut faire l'objet d'une procédure d'abandon de poste. C'est ce qu'indique la circulaire du 11 février 1960. Cela a été confirmé par un arrêt de Cour administrative d'appel :

→ [CAA de Lyon, 10 juillet 2007, n°05LY00058](#)



Pour davantage d'informations ou modèles relatifs à cette question, nous vous invitons à consulter la rubrique « [L'abandon de poste](#) »

4/ La retraite

L'agent à temps non complet bénéficie des mêmes règles que les agents à temps complet.

La seule spécificité réside dans les modalités d'octroi de la retraite. En effet, le décret prévoit que, pour les agents exerçant à temps non complet auprès de plusieurs employeurs : « *L'admission d'un fonctionnaire occupant plusieurs emplois à faire valoir ses droits à la retraite est prise par décision conjointe des autorités territoriales concernées.* »

→ [Article 17 du décret n°91-298 du 20 mars 1991](#)

6/ La suppression d'emploi

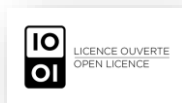
L'agent bénéficie de la période de surnombre et du droit à la prise en charge par le Centre de gestion, dans les mêmes conditions qu'un agent à temps complet. Cependant, 2 points sont spécifiques aux agents à temps non complet :

- Le fonctionnaire perçoit, au cours de la période de prise en charge par le centre de gestion, la rémunération prévue est 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.

→ [Article 18 du décret n°91-298 du 20 mars 1991](#)

Le contractuel dont l'emploi est supprimé sera licencié.

 Pour davantage d'informations ou modèles relatifs à cette question, nous vous invitons à consulter l'étude « [Le contractuel de droit public \[point 5-5 le licenciement pour disparition du besoin ou suppression de l'emploi\]](#) »



Le CDG45 autorise la réutilisation de ses informations et documents dans les libertés et les conditions prévues par la licence ouverte sous réserve d'apposer la mention :

Source CDG45, titre et lien du document ou de l'information et date de sa dernière mise à jour