



Le temps de travail et les absences

Tout comprendre en 5 min !

La modification du temps de travail

REFERENCES JURIDIQUES

- Articles [L.313-1](#), [L.542-1](#) à [L.542-5](#), [L.611-1](#) à [L.611-2](#) et [L.613-4](#) du Code général de la fonction publique,
- [Décret n°88-145 du 15 février 1988](#) relatif aux agents contractuels de la fonction publique territoriale
- [Décret n°91-298 du 20 mars 1991](#) portant dispositions statutaires applicables aux fonctionnaires territoriaux nommés dans des emplois permanents à temps non complet,
- [Décret n°2001-623 du 12 juillet 2001](#) pris pour l'application de l'article 7-1 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 et relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la fonction publique territoriale



LES MOTIFS DE MODIFICATION DU TEMPS DE TRAVAIL D'UN AGENT

Le temps de travail d'un agent qui occupe un emploi d'une collectivité territoriale ou d'un établissement peut faire l'objet de 3 modifications :

❶ L'agent peut demander l'octroi d'un temps partiel de droit ou sur demande.

Il s'agit d'un choix personnel. Le temps partiel se calcule par rapport au temps lié à l'emploi occupé par l'agent. Le temps partiel ne modifie pas le temps de travail hebdomadaire lié à l'emploi tel qu'il a été fixé dans la délibération créant cet emploi.

Ex : Une délibération crée un emploi relevant du grade d'adjoint administratif à temps complet (35h hebdomadaire). L'agent qui occupe l'emploi demande à bénéficier d'un temps partiel à 80%. Le temps de travail de l'agent sera modifié (il passera de 100% à 80% et donc de 35h à 28h hebdomadaires) mais le temps de travail lié à l'emploi occupé par l'agent ne sera pas modifié et demeurera fixé à 35h hebdomadaires

❷ L'agent est soumis à un cycle de travail qui modifie son temps de travail quotidien et/ou hebdomadaire et/ou annuel.

La collectivité ou l'établissement peut modifier le cycle de travail d'un agent. Les modifications sont les suivantes :

- Le changement des horaires de travail quotidiens
- La modification du cycle de travail hebdomadaire (ex : l'agent passe de 35h à 39h hebdomadaires).
- L'annualisation du temps de travail. Le temps de travail de l'agent est lissé sur l'année avec le cas échéant, des périodes comportant des cycles de travail différents [ex : horaires d'hiver et horaires d'été]).

Dans toutes ces situations, seul le temps de travail réalisé concrètement par l'agent est modifié. Le temps de travail hebdomadaire lié à l'emploi occupé par l'agent n'est pas concerné par ces changements.

❸ Le temps de travail hebdomadaire lié à l'emploi occupé par l'agent et mentionné dans la délibération créant l'emploi est modifié.

Cette 3^{ème} forme de modification du temps de travail est encadrée par des règles spécifiques. En effet, contrairement aux deux autres formes de modification qui touchent le temps de travail réalisé par l'agent mais n'ont aucune influence sur le temps hebdomadaire lié à l'emploi qu'il occupe, cette 3^{ème} forme de modification touche directement le temps hebdomadaire lié à l'emploi occupé par l'agent.

Dans cette hypothèse, en raison de l'évolution des besoins du service public (nouvelles missions, transfert de compétences, variation d'activité, etc.), le temps de travail lié à l'emploi occupé par l'agent peut être modifié à la hausse ou à la baisse par la collectivité ou l'établissement. Cette modification engendre des conséquences différentes selon le statut de l'agent (contractuel, fonctionnaire titulaire affilié à la CNRACL ou à l'IRCANTEC) et n'obéit pas aux mêmes règles de procédure que les deux précédentes formes de modification.

La présente fiche n'évoque que ce 3^{ème} cas de figure.



Pour davantage d'informations ou modèles relatifs aux deux premiers motifs de modification du temps de travail, nous vous invitons à consulter la rubrique « [Le temps partiel](#) » et la rubrique « [L'annualisation du temps de travail](#) »

LA MODIFICATION DU TEMPS DE TRAVAIL D'UN AGENT CONTRACTUEL

1/ Le cadre juridique

La modification de la durée du travail hebdomadaire d'un emploi permanent occupé par un agent contractuel est encadrée par le Code général de la fonction publique, le décret n°88-145 du 15 février 1988 qui régit les contractuels de droit public de la fonction publique territoriale et le décret n°91-298 du 20 mars 1991 qui régit les emplois à temps non complet.

Ces textes prévoient que :

1 La modification du temps de travail constitue une modification d'un élément substantiel du contrat :

« En cas de transformation du besoin ou de l'emploi qui a justifié le recrutement de l'agent contractuel sur un emploi permanent conformément à l'article [L. 332-8](#) du code général de la fonction publique ou sur un contrat de projet, l'autorité peut proposer la modification d'un élément substantiel du contrat de travail tel que notamment la quotité de temps de travail de l'agent, ou un changement de son lieu de travail. »

→ [Article 39-4 du décret n°88-145 du 15 février 1988](#)

2 La modification peut intervenir à l'occasion d'un renouvellement de contrat

→ [CAA de Bordeaux, 19 février 2008, n°06BX00941](#)

Dans ce cas, la procédure à suivre est celle prévue par [l'article 38-1 du décret n°88-145 du 15 février 1988](#)



Pour davantage d'informations ou modèles relatifs au non-renouvellement d'un contrat, nous vous invitons à consulter [l'étude relative aux contractuels de droit public](#) dans la rubrique « [Le contractuel de droit public](#) »

3 La modification du temps de travail doit respecter des règles minimales de procédure :

« Lorsqu'une telle modification est envisagée, la proposition est adressée à l'agent par lettre recommandée avec demande d'avis de réception ou par lettre remise en main propre contre signature.

Cette lettre informe l'agent qu'il dispose d'un mois à compter de sa réception pour faire connaître, le cas échéant, son acceptation et l'informe des conséquences de son silence.

A défaut de réponse dans le délai d'un mois, l'agent est réputé avoir refusé la modification proposée. »


→ [Article 39-4 du décret n°88-145 du 15 février 1988](#)

4 Le refus de la modification du temps de travail par l'agent entraîne le déclenchement de la procédure de licenciement pour refus d'une modification substantielle du contrat.

« I.- [...], le licenciement d'un agent contractuel recruté sur un emploi permanent conformément à l'article [L. 332-8](#) du code général de la fonction publique peut être notamment justifié par l'un des motifs suivants :

4° Le refus par l'agent d'une modification d'un élément substantiel du contrat, proposée dans les conditions prévues à l'article 39-4 ;

II.- [...], le licenciement d'un agent contractuel recruté par un contrat de projet sur un emploi régi par les dispositions de l'article [L. 332-24 \[contrat de projet\]](#) du même code peut être justifié par les motifs prévus aux 2°, 4° et 5° du I. »
→ [Article 39-3 du décret n°88-145 du 15 février 1988](#)

 Pour davantage d'informations ou modèles relatifs à la procédure de licenciement d'un agent contractuel pour modification d'un élément substantiel du contrat, nous vous invitons à consulter [l'étude relative aux contractuels de droit public](#) dans la rubrique « [Le contractuel de droit public](#) »

5 La modification du temps de travail lié à un emploi permanent à temps non complet constitue bien une modification du temps de travail lié à l'emploi lorsque cette modification est inférieure ou égale à 10% du nombre d'heures lié à un emploi à temps non complet.

Cette règle n'est pas clairement mentionnée dans les textes. Elle découle de la lecture de deux articles :

➤ Un article du Code général de la fonction publique :

« La modification du nombre d'heures de service hebdomadaire 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, lorsqu'elle n'excède pas 10 % du nombre d'heures de service afférent à l'emploi concerné et qu'elle n'a pas pour effet de faire perdre le bénéfice de l'affiliation à la Caisse nationale de retraite des agents des collectivités locales. »

→ [Article L.542-3 du Code général de la fonction publique](#)

Cet article prévoit que pour les emplois à temps non complet normalement occupés par des fonctionnaires intégrés (fonctionnaires réalisant plus de 17h30 hebdomadaires de travail sur l'ensemble des emplois qu'ils occupent), lorsque la diminution ou l'augmentation est inférieure ou égale à 10% du temps afférent à l'emploi, cela est assimilée à une simple modification du temps de travail. La seconde condition posée, relative à l'éventuelle perte de l'affiliation à la CNRACL, ne concerne pas les agents contractuels puisqu'ils sont affiliés à l'IRCANTEC.

➤ Un article du décret du 20 mars 1991 :

« Lorsqu'une modification, soit en hausse, soit en baisse, du nombre d'heures de service hebdomadaire afférent à un emploi permanent à temps non complet excède de 10 % le nombre d'heures de service afférent à l'emploi en question, cette modification est assimilée à la suppression de cet emploi. »

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

Cet article prévoit que pour les emplois à temps non complet normalement occupés par des fonctionnaires non intégrés (fonctionnaires réalisant moins de 17h30 hebdomadaires de travail sur l'ensemble des emplois qu'ils occupent), lorsque la diminution ou l'augmentation est inférieure ou égale à 10% du temps afférent à l'emploi, cela est assimilée à une simple modification du temps de travail.

A la lecture de ces deux articles, il convient donc de considérer que la diminution ou l'augmentation égale ou inférieure à 10% de la durée hebdomadaire de travail liée à un emploi à temps non complet équivaut à une modification du temps de travail.



A NOTER : A l'inverse, lorsque la modification est supérieure à 10% du nombre d'heures lié à l'emploi à temps non complet ou lorsqu'elle s'applique à un emploi à temps complet, cela constitue une suppression d'emploi !

- 6 La modification du temps de travail supérieure à 10% de la durée hebdomadaire du travail liée à l'emploi induit une obligation de recherche de reclassement de l'agent

« Le licenciement [...] ne peut être prononcé que lorsque le reclassement de l'agent n'est pas possible dans un autre emploi que le code général de la fonction publique autorise à pourvoir par un agent contractuel et dans le respect des dispositions légales régissant le recrutement des agents contractuels. Ce reclassement concerne les agents recrutés sur emplois permanents conformément à l'article L. 332-8 du même code, par contrat à durée indéterminée ou par contrat à durée déterminée lorsque le terme de celui-ci est postérieur à la date à laquelle la demande de reclassement est formulée. L'emploi de reclassement est alors proposé pour la période restant à courir avant le terme du contrat.

Il s'effectue sur un emploi relevant de la même catégorie hiérarchique ou à défaut, et sous réserve de l'accord exprès de l'agent, d'un emploi relevant d'une catégorie inférieure.

L'offre de reclassement concerne les emplois des services relevant de l'autorité territoriale ayant recruté l'agent. L'offre de reclassement proposée à l'agent est écrite et précise. L'emploi proposé est compatible avec ses compétences professionnelles. » → [Article 39-5 du décret n°88-145 du 15 février 1988](#)

- 7 La modification du temps de travail engendre deux procédures distinctes.

- La modification du temps de travail égale ou inférieure à 10% de la durée hebdomadaire du travail liée à l'emploi est mise en œuvre selon une procédure simplifiée :

Dans ce cas de figure, il n'y a pas de suppression d'emploi. Dès lors, la modification du temps de travail :

- Est dispensée de l'obligation de saisine préalable du comité social territorial (CST)

L'obligation de saisine du Comité social territorial ne vaut que lorsque l'emploi est supprimé.

« Un emploi relevant de la fonction publique territoriale ne peut être supprimé qu'après avis du comité social territorial sur la base d'un rapport présenté par la collectivité territoriale ou l'établissement public mentionné à l'article L. 4. » → [Article L.542-2 du Code général de la fonction publique](#)

Ainsi, une modification du temps de travail n'oblige pas à saisir le Comité social territorial dont relève la collectivité ou l'établissement

- Est dispensée de l'obligation de déclaration de vacance-crédation d'emploi.

La simple modification du temps de travail induit l'absence de création d'un nouvel emploi. Or, seules les créations d'emploi donnent lieu à une déclaration sur le site « emploi territorial » :

« L'autorité territoriale informe le centre de gestion de la fonction publique territoriale compétent de la création ou de la vacance de tout emploi permanent. »

→ [Article L.313-4 du Code général de la fonction publique](#)

- Est formalisée dans une délibération qui modifie la durée hebdomadaire du travail liée à l'emploi
- Est retranscrite dans un avenant au contrat signé par l'agent

- La modification du temps de travail supérieure à 10% de la durée hebdomadaire du travail liée à l'emploi est mise en œuvre selon la procédure de recrutement habituelle :
 - Obligation de saisine préalable pour avis du Comité social territorial sur la suppression de l'emploi existant
 - Délibération de création du nouvel emploi et suppression de l'ancien + mise à jour du tableau des effectifs
 - Déclaration de création d'emploi sur le site emploi territorial

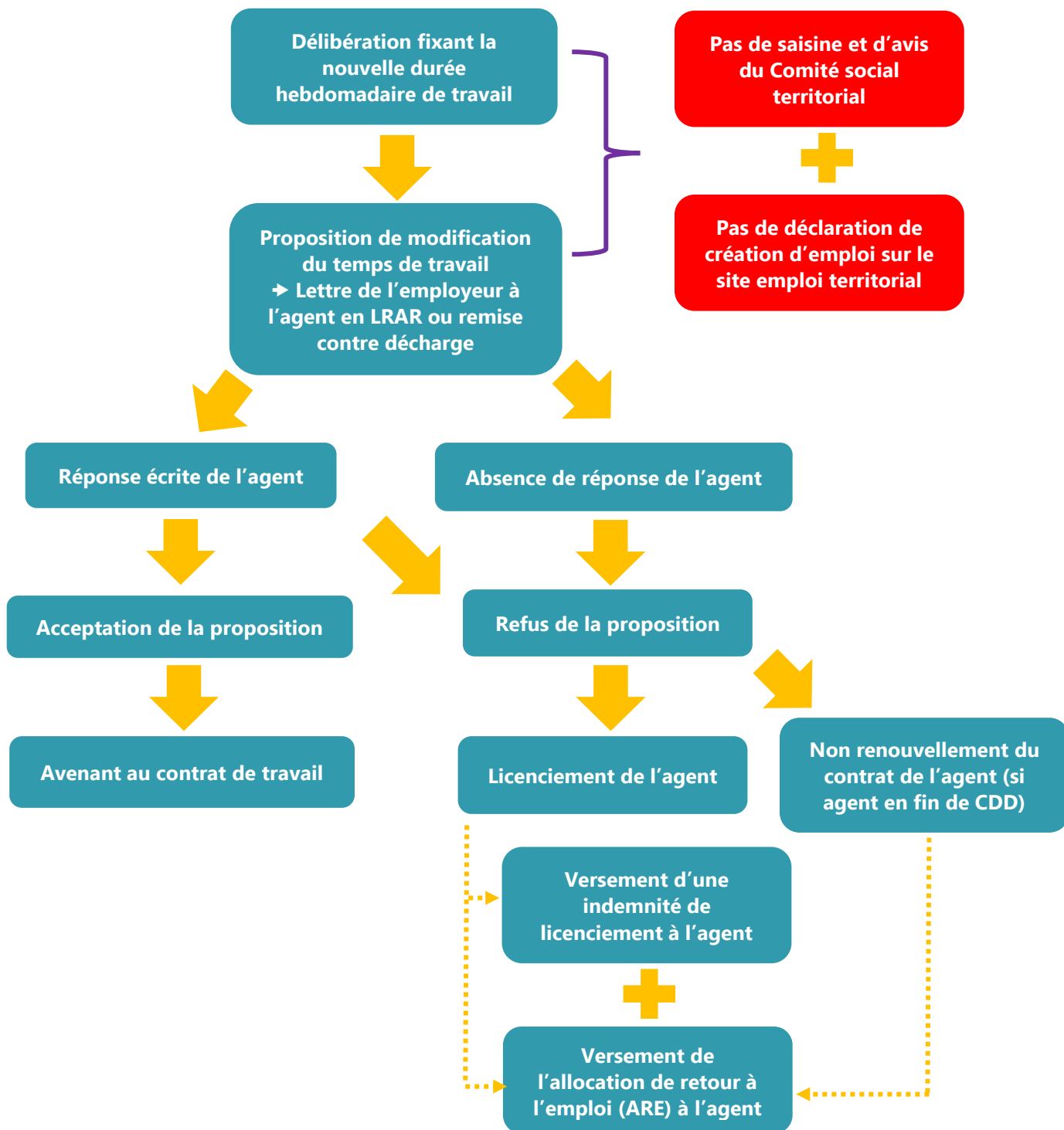
Les articles 39-3 et 39-4 du décret n°88-145 du 15 février 1988 prennent ensuite le relais (cf. points 1, 3 et 4 ci-dessus)



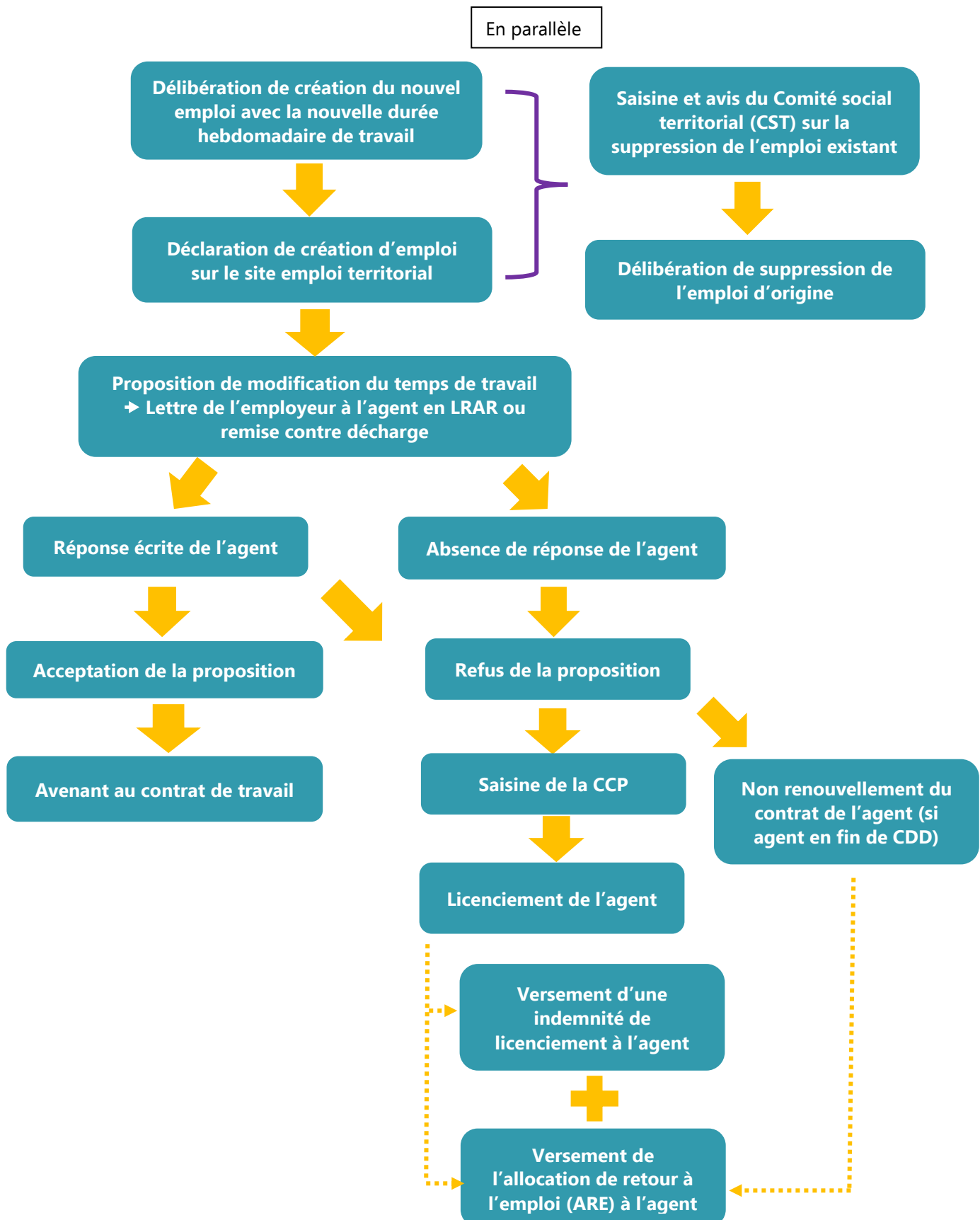
A NOTER : Les contrats conclus pour un accroissement saisonnier ou temporaire d'activité ou un remplacement d'agent indisponible ne sont pas concernés par les articles 39-3 à 39-5 précités. Aucune procédure de modification d'un élément substantiel du contrat et par conséquent du temps de travail n'est prévue pour ces derniers. Dans ces conditions, si la collectivité territoriale ou l'établissement souhaite modifier la durée du travail liée à l'emploi non permanent et que ce dernier refuse, elle doit licencier l'agent selon les règles minimales prévues par les articles 40 à 46 du décret n°88-145 du 15 février 1988.

2/ La procédure de modification du temps de travail

2-1/ LA MODIFICATION DU TEMPS DE TRAVAIL EST INFÉRIEURE OU ÉGALE À 10% DU NOMBRE D'HEURES LIÉ À L'EMPLOI À TEMPS NON COMPLET




2-1/ LA MODIFICATION DU TEMPS DE TRAVAIL EST SUPERIEURE A 10% DU NOMBRE D'HEURES LIE A L'EMPLOI A TEMPS NON COMPLET



LA MODIFICATION DU TEMPS DE TRAVAIL D'UN AGENT TITULAIRE

1/ Le cadre juridique


1-1/ LES REGLES RELATIVES A LA MODIFICATION DU TEMPS DE TRAVAIL ASSIMILEE A LA SUPPRESSION D'UN EMPLOI

 **Rappel** : S'agissant d'un fonctionnaire titulaire ou stagiaire, la modification de la durée hebdomadaire liée à l'emploi qu'il occupe constitue **par principe** une suppression d'emploi !

Lorsque l'emploi est supprimé, la collectivité ou l'établissement est dans l'obligation de respecter un certain nombre d'étapes de procédure. Ainsi, la suppression d'un emploi oblige à :

- 1 Saisir le Comité social territorial (CST) auquel est rattaché la collectivité ou l'établissement afin qu'il émette un avis sur la suppression de l'emploi.

« Un emploi relevant de la fonction publique territoriale ne peut être supprimé qu'après avis du comité social territorial sur la base d'un rapport présenté par la collectivité territoriale ou l'établissement public mentionné à l'article L. 4. » → [Article L.542-2 du Code général de la fonction publique](#)

 **Rappel** : le CST n'émet aucun avis sur la création d'un emploi !
Il est seulement informé une fois par an des créations d'emplois permanents à temps non complet intervenus pendant l'année civile écoulée : « L'autorité territoriale informe annuellement le comité technique [devenu CST] de ces créations d'emplois. » → [Article 3 du décret n°91-298 du 20 mars 1991](#)

- 2 Délibérer pour créer un nouvel emploi. La création et la suppression d'un emploi fait obligatoirement l'objet d'une délibération de l'organe délibérant de la collectivité ou de l'établissement.

« Les emplois de chaque collectivité ou établissement mentionné à l'article L. 4 sont créés par l'organe délibérant de la collectivité ou de l'établissement. » → [Article L.313-1 du Code général de la fonction publique](#)

« 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](#)

- 3 Effectuer une déclaration de création d'emploi

« L'autorité territoriale informe le centre de gestion de la fonction publique territoriale compétent de la création ou de la vacance de tout emploi permanent. » → [Article L.313-4 du Code général de la fonction publique](#)

- 4 Rechercher un reclassement pour l'agent dont l'emploi est supprimé


« Dès lors qu'un emploi est susceptible d'être supprimé, l'autorité territoriale recherche les possibilités de reclassement du fonctionnaire concerné. » → [Article L.542-1 du Code général de la fonction publique](#)

Il est précisé que la recherche de reclassement vaut tant pour les fonctionnaires intégrés (fonctionnaires qui occupent un ou des emplois dont la durée de travail hebdomadaire cumulée est égale ou supérieure à 17h30) que pour les

fonctionnaires non intégrés (fonctionnaires qui occupent un ou des emplois dont la durée de travail hebdomadaire cumulée est strictement inférieure à 17h30)

« Dans ce cas, ainsi que dans les autres cas de suppression d'emploi, le licenciement ne peut être prononcé que lorsque le reclassement de l'agent dans un autre emploi n'est pas possible. »

→ [Article 30 du décret n°91-298 du 20 mars 1991](#) (applicable aux fonctionnaires non intégrés)

 **Rappel** : « Le fonctionnaire territorial nommé dans un ou plusieurs emplois permanents à temps non complet, employé par une ou plusieurs collectivités ou établissements [...] pendant une durée supérieure ou égale à la moitié de la durée légale du travail des fonctionnaires territoriaux à temps complet (17h30 hebdomadaire), est intégré dans un des cadres d'emplois correspondant. » → [Article L.613-2 du Code général de la fonction publique](#)

 Pour davantage d'informations ou modèles relatifs aux fonctionnaires intégrés et non intégrés nous vous invitons à consulter la rubrique « [Les emplois à temps non complet](#) »

L'autorité territoriale dispose des possibilités suivantes :

Pour les fonctionnaires intégrés :

- Proposer un emploi de son grade vacant ou susceptible d'être vacant au sein de la collectivité ou de l'établissement
- Proposer de candidater sur un emploi de son grade vacant ou susceptible d'être vacant au sein des collectivités ou des établissements alentours
- Proposer un détachement ou une intégration directe sur un emploi équivalent au sein d'un autre cadre d'emplois.
- Proposer un détachement vers un emploi correspondant à son grade (grade équivalent dans la fonction publique concernée) ou un emploi équivalent auprès de la fonction publique d'état ou hospitalière.

L'autorité territoriale, peut étudier ces différentes options, en lien avec le Centre de gestion ou le CNFPT (pour les emplois de catégorie A+) et les services en charge des ressources humaines dans les collectivités et établissements aux alentours et les administrations relevant de la fonction publique d'état ou de la fonction publique hospitalière

Pour les fonctionnaires non intégrés :

Les règles sont radicalement différentes. L'autorité territoriale est soumise à 6 impératifs :

- La proposition doit concerner un emploi relevant de son autorité. Elle n'est pas astreinte à rechercher et proposer des emplois relevant d'autres collectivités territoriales ou établissements publics locaux, voire d'autres fonctions publiques
- La proposition doit concerner un emploi comportant une durée de travail hebdomadaire équivalente à celle de l'emploi supprimé. Concrètement, l'emploi proposé peut comporter une durée de travail hebdomadaire égale ou supérieure mais jamais inférieure à celle de l'emploi supprimé.
- La proposition doit concerner un emploi relevant de la même catégorie hiérarchique (A, B ou C). L'autorité territoriale n'a pas à se soucier d'une stricte équivalence de grade ou de cadre d'emplois. Cependant, elle ne peut se défaire des règles relatives à l'avancement de grade ou la promotion interne.

- La proposition peut, sous réserve de l'accord express de l'agent concerné un emploi relevant d'une catégorie hiérarchique inférieure. Ex : affectation de l'agent de grade « rédacteur territorial » relevant de la catégorie B sur un emploi d'adjoint administratif principal de 1^{ère} classe relevant de la catégorie C.
- La proposition doit être écrite et indiquer précisément l'emploi proposé (intitulé, catégorie hiérarchique, cadre d'emplois, grade, temps de travail hebdomadaire lié à l'emploi)
- La proposition doit porter sur un emploi compatible avec la formation et les compétences professionnelles de l'agent. Ex : il convient d'éviter de proposer un emploi aux espaces verts à un adjoint administratif qui n'a jamais reçu la moindre formation sur ce sujet !

Ces règles s'appuient sur le décret n°91-298 du 20 mars 1991 :

« Le reclassement s'effectue dans un autre emploi comportant un temps de service équivalent, relevant de la même catégorie hiérarchique ou à défaut, et sous réserve de l'accord exprès de l'agent, d'un emploi relevant d'une catégorie inférieure. L'offre de reclassement concerne les emplois des services relevant de l'autorité territoriale ayant recruté l'agent. L'offre de reclassement proposée à l'agent est écrite et précise. L'emploi proposé est compatible avec ses compétences professionnelles. » → [Article 30 du décret n°91-298 du 20 mars 1991](#)

5 En cas d'impossibilité de reclassement :

- **Pour le fonctionnaire intégré** ➔ Placer l'agent en surnombre pendant 1 an puis le mettre à disposition du Centre de gestion en tant que fonctionnaire momentanément privé d'emploi.

« Le fonctionnaire territorial dont l'emploi est supprimé est maintenu en surnombre pendant un an si la collectivité ou l'établissement ne peut lui offrir un emploi de son grade dans son cadre d'emplois ou, avec son accord, dans un autre cadre d'emplois. » → [Article L.542-4 du Code général de la fonction publique](#)

« La prise en charge d'un fonctionnaire territorial par le Centre national de la fonction publique territoriale ou le centre de gestion est assurée :

1° Au terme de la période de maintien en surnombre mentionnée :

a) A l'article L. 542-4 lorsque le fonctionnaire occupait un emploi qui a été supprimé ; »

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

 Pour davantage d'informations ou modèles relatifs aux fonctionnaires intégrés et non intégrés nous vous invitons à consulter la rubrique « [Le fonctionnaire momentanément privé d'emploi](#) »

- **Pour le fonctionnaire non intégré** ➔ Enclencher une procédure de licenciement

« Dans ce cas, ainsi que dans les autres cas de suppression d'emploi, le licenciement ne peut être prononcé que lorsque le reclassement de l'agent dans un autre emploi n'est pas possible. »

→ [Article 30 du décret n°91-298 du 20 mars 1991](#) (applicable aux fonctionnaires non intégrés)



A NOTER : Le processus de licenciement n'est pas explicité par les textes. Il n'est donc pas prévu de convocation à un entretien préalable à un licenciement ni de délai de préavis ou de paiement d'une indemnité de congés annuels non pris.

A l'occasion de son licenciement, le fonctionnaire perçoit :

- Une allocation de retour à l'emploi (ARE)
- Une indemnité de licenciement spécifique

« [...] En cas de licenciement, l'autorité territoriale informe le fonctionnaire de son droit à l'allocation chômage. Il perçoit une indemnité [...] → [Article 30 du décret n°91-298 du 20 mars 1991](#)

Cette indemnité de licenciement se calcule de la manière suivante :

- Son montant est encadré :
 - Il ne peut être inférieure à un mois de traitement
 - Il est majoré de 10% si le fonctionnaire a 50 ans ou plus
 - Il est limité à 18 mois de traitement
 - Il est limité à 12 mois de traitement si l'agent atteint l'âge légal de départ à la retraite (64 ans pour les fonctionnaires nés après le 1^{er} janvier 1968) + remplit la condition d'assurance (nombre de trimestres requis, soit 172 trimestres pour les fonctionnaires nés à compter de 1965) pour bénéficier d'une retraite à taux plein.
- Son montant est égal à :



Formule de calcul :

**1 MOIS DE TRAITEMENT X NOMBRE D'ANNEES DE SERVICES EFFECTIFS
ACCOMPLIS DANS L'EMPLOI SUPPRIMÉ**

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

- Son montant est soumis à deux conditions :
 - Le nombre d'années de services. Ce nombre prend en compte :
 - Les services accomplis à temps complet qui n'ont pas déjà été retenus pour le versement d'une indemnité de licenciement.
 - Les services effectués à temps non complet ou à temps partiel qui sont alors pris en compte pour leur durée effective. Le décret prévoit que « La durée effective est égale à la période de services effectuée à temps non complet ou partiel multipliée par le quotient obtenu en divisant la durée hebdomadaire de services du fonctionnaire par celle d'un fonctionnaire à temps complet exerçant à temps plein les mêmes fonctions. » → [Article 31 du décret n°91-298 du 20 mars 1991](#)

Le calcul est le suivant :



Formule de calcul :

$$\text{Durée retenue} = \text{Période à temps non complet et/ou partiel} \times \frac{\text{durée hebdomadaire de l'emploi}}{35\text{h (ou + si cycle de travail > à 35h)}}$$

=> Les services recensés ci-dessus sont ceux accomplis dans l'emploi supprimé.

→ [Article 31 du décret n°91-298 du 20 mars 1991](#)

- Le traitement perçu par l'agent :

Il s'agit :

- Du dernier traitement indiciaire mensuel net calculé comme un traitement à temps complet + l'indemnité de résidence lorsqu'elle est perçue. (Ex : si l'indemnité est versée le 13 avril, il conviendra de prendre le traitement du mois de mars et de le calculer comme un traitement à temps complet)
- Du dernier traitement net perçu à plein traitement et calculé comme un traitement à temps complet, lorsque l'agent a basculé à demi-traitement au cours d'un congé de maladie ordinaire ou d'un congé de grave maladie.

« Le mois de traitement, tel qu'il sert de fondement au calcul de l'indemnité, est égal au dernier traitement indiciaire mensuel que l'agent aurait perçu s'il avait été employé à temps complet, net des retenues pour pension et cotisations de sécurité sociale, et augmenté, s'il y a lieu, de l'indemnité de résidence, à l'exclusion de tout autre élément de rémunération.

Lorsque le dernier traitement de l'agent est réduit de moitié en raison d'un congé de maladie ou de grave maladie, le traitement servant de fondement au calcul de l'indemnité de licenciement est sa dernière rémunération à plein traitement » → [Article 32 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](#)

1-2/ LES REGLES RELATIVES A LA MODIFICATION DU TEMPS DE TRAVAIL ASSIMILEE A UNE VERITABLE MODIFICATION

Il existe 2 situations où la modification du temps de travail n'est pas assimilée à une suppression d'emploi mais à une simple modification du temps de travail hebdomadaire de l'emploi occupé par l'agent.

1-2-1/ POUR LES FONCTIONNAIRES INTEGRES

Le Code général de la fonction publique prévoit que la modification définitive et durable du temps de travail lié à un emploi permanent constitue bien une modification du temps de travail lié à l'emploi lorsque cette modification est inférieure ou égale à 10% du nombre d'heures lié à cet emploi ET ne réduit pas la durée de travail hebdomadaire de l'agent (durée cumulée sur l'ensemble de ses emplois) en dessous de 28h qui constitue le seuil d'affiliation à la CNRACL.

« La modification du nombre d'heures de service hebdomadaire 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, lorsqu'elle n'excède pas 10 % du nombre d'heures de service afférent à l'emploi concerné et qu'elle n'a pas pour effet de faire perdre le bénéfice de l'affiliation à la Caisse nationale de retraite des agents des collectivités locales. »

→ [Article L.542-3 du Code général de la fonction publique](#)

Pour déterminer si la diminution ou l'augmentation est supérieure à 10%, nous vous invitons à procéder au calcul suivant :

$$\dots \% = \frac{\text{Nouvelle durée hebdomadaire de l'emploi} - \text{ancienne durée hebdomadaire de l'emploi} \times 100}{\text{ancienne durée hebdomadaire de l'emploi}}$$

Il est rappelé que le fonctionnaire à temps non complet, intégré dans un cadre d'emplois, dont la durée de service n'atteint plus 17h30 hebdomadaire cumulée sur l'ensemble de ses emplois conserve le bénéfice des dispositions afférentes aux fonctionnaires intégrés, tant qu'il occupe un emploi relevant de son cadre d'emplois.

→ [Article 19 du décret n°91-298 du 20 mars 1991](#)

1-2-2/ POUR LES FONCTIONNAIRES NON INTEGRES

Le décret du 20 mars 1991 précise que la modification définitive et durable du temps de travail lié à un emploi permanent constitue bien une modification du temps de travail lié à l'emploi lorsque cette modification est inférieure ou égale à 10% du nombre d'heures lié à un emploi à temps non complet.

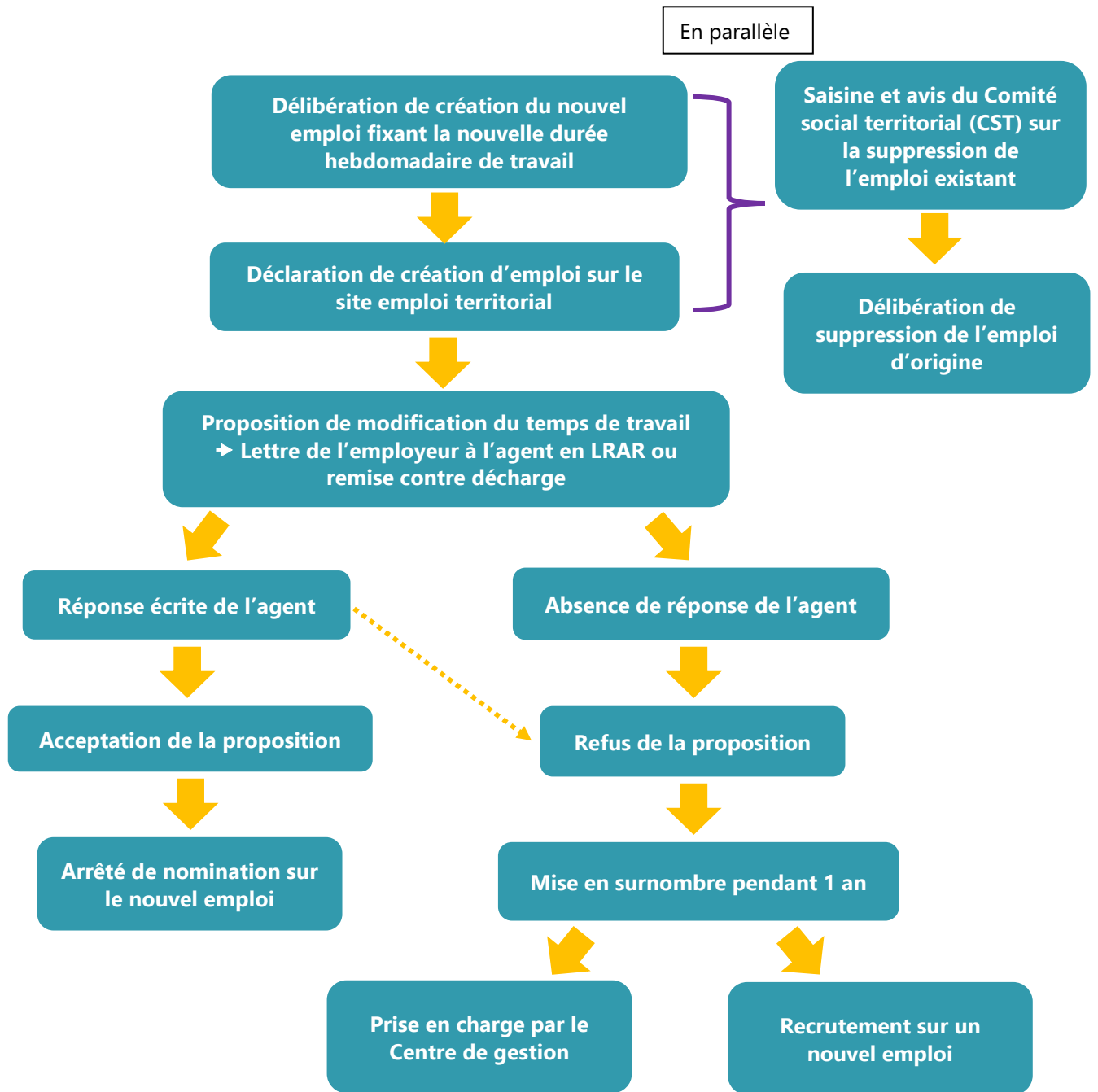
« Lorsqu'une modification, soit en hausse, soit en baisse, du nombre d'heures de service hebdomadaire afférent à un emploi permanent à temps non complet excède de 10 % le nombre d'heures de service afférent à l'emploi en question, cette modification est assimilée à la suppression de cet emploi. »

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

Dans ces deux cas de figure, il n'y a pas de suppression d'emploi. Dès lors, la modification du temps de travail est dispensée de l'obligation de saisine préalable du comité social territorial (CST) et de l'obligation de déclaration de vacance-crédation d'emploi.

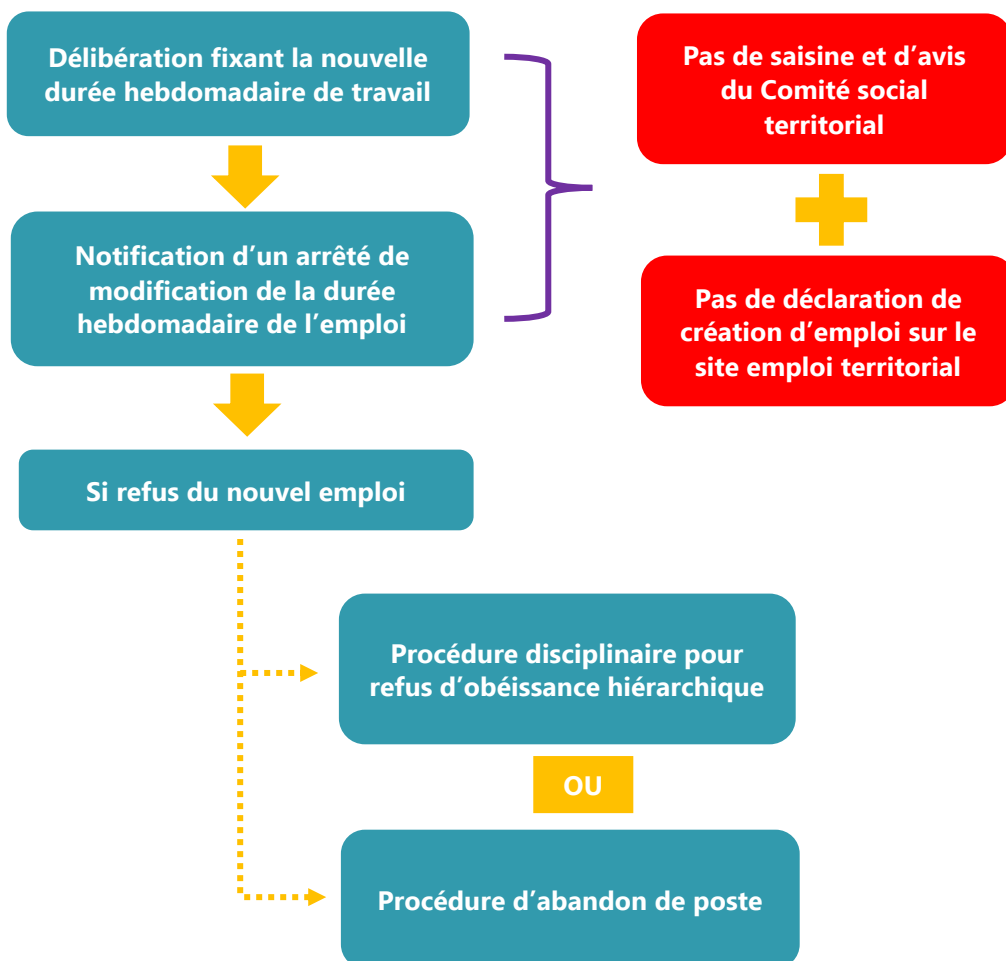
2/ La procédure de modification du temps de travail

2-1/ LA PROCEDURE DE MODIFICATION D'UN TEMPS DE TRAVAIL HEBDOMADAIRE D'UN EMPLOI A TEMPS COMPLET

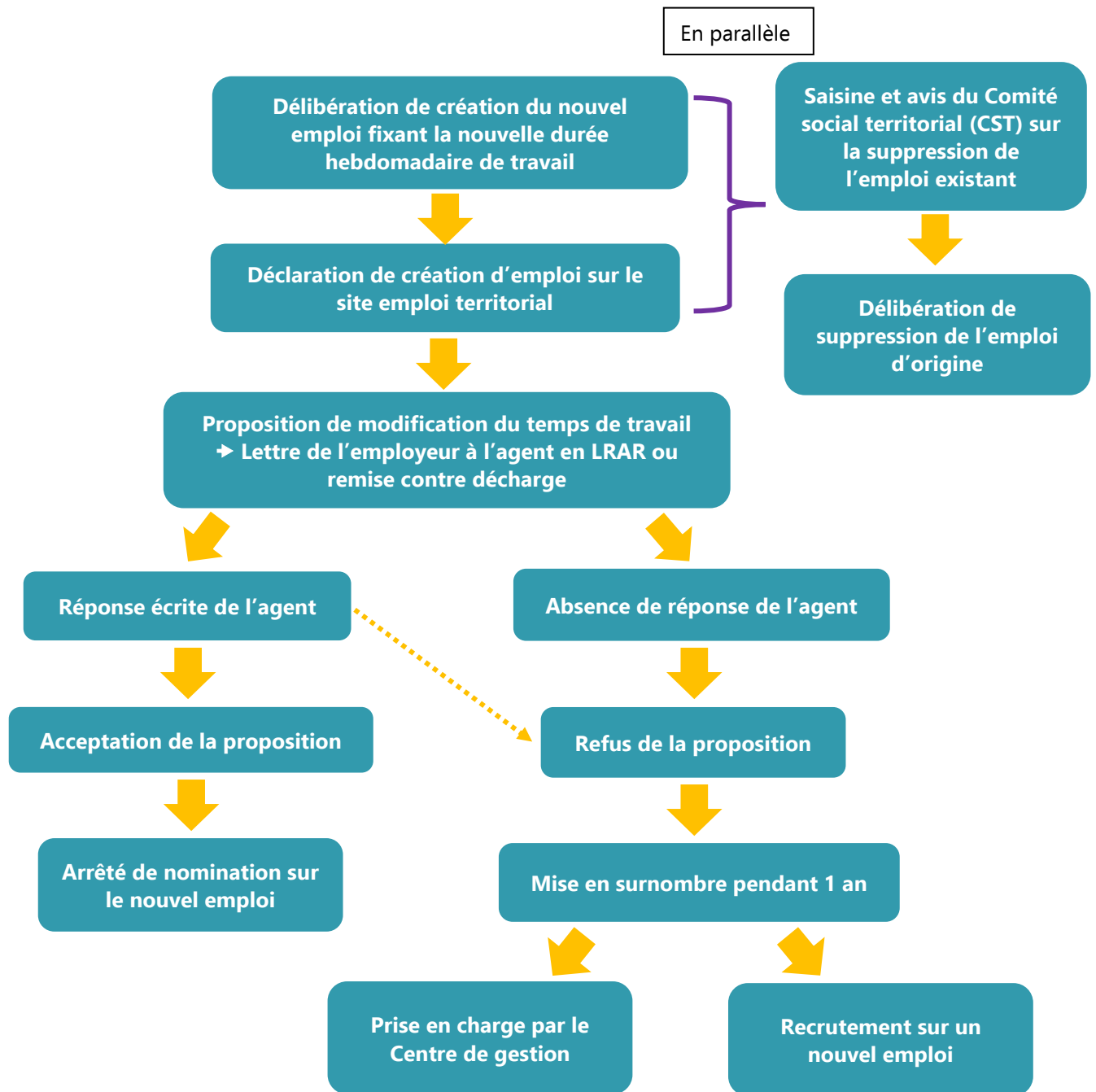


2-2/ LA PROCEDURE DE MODIFICATION D'UN TEMPS DE TRAVAIL HEBDOMADAIRE D'UN EMPLOI A TEMPS NON COMPLET OCCUPE PAR UN FONCTIONNAIRE INTEGRE

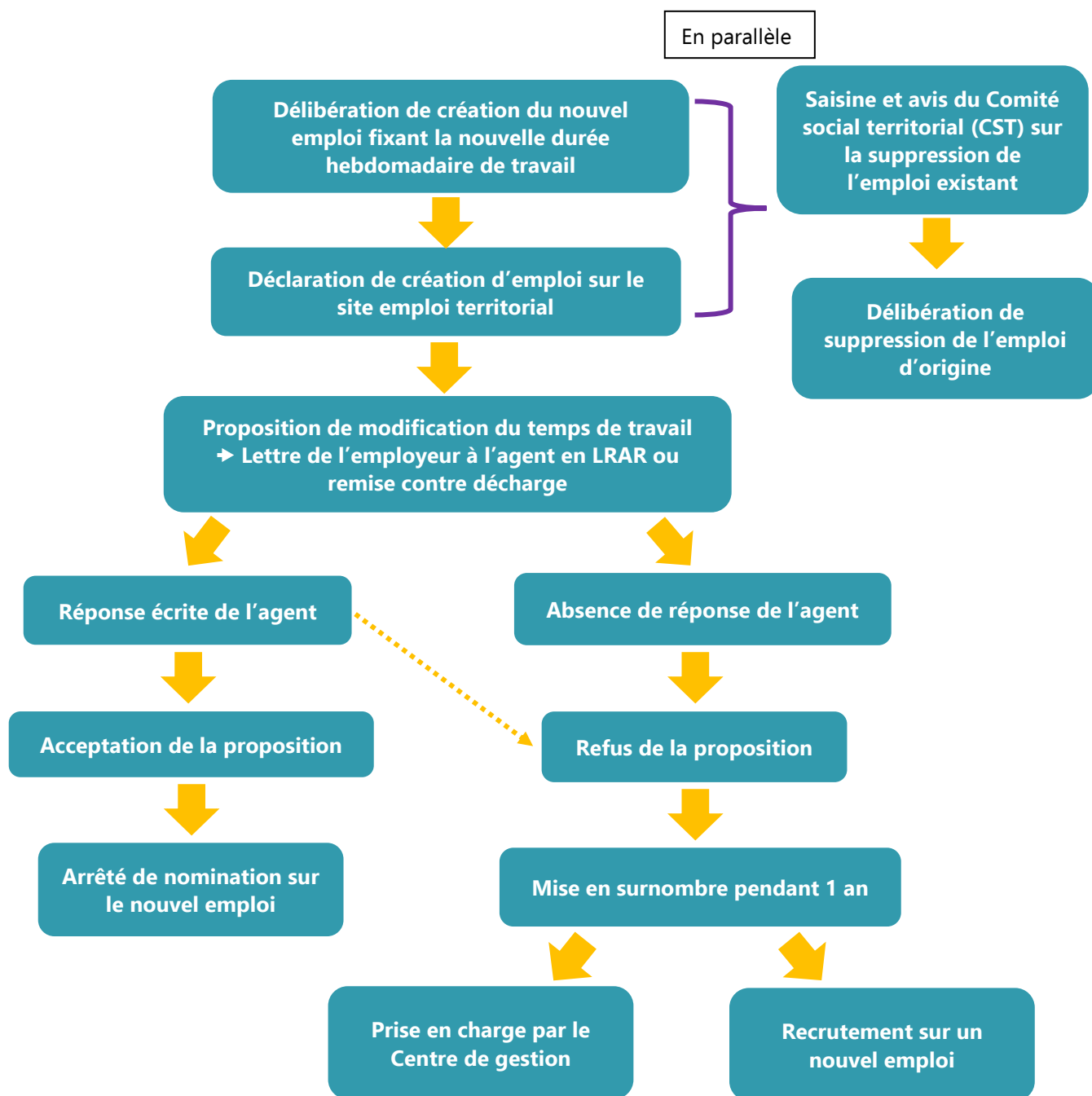
2-2-1/ AUGMENTATION OU DIMINUTION < A 10% SANS PERTE DE L'AFFILIATION A LA CNRACL DE L'AGENT



2-2-2/ AUGMENTATION OU DIMINUTION < A 10% AVEC PERTE DE L’AFFILIATION A LA CNRACL DE L’AGENT

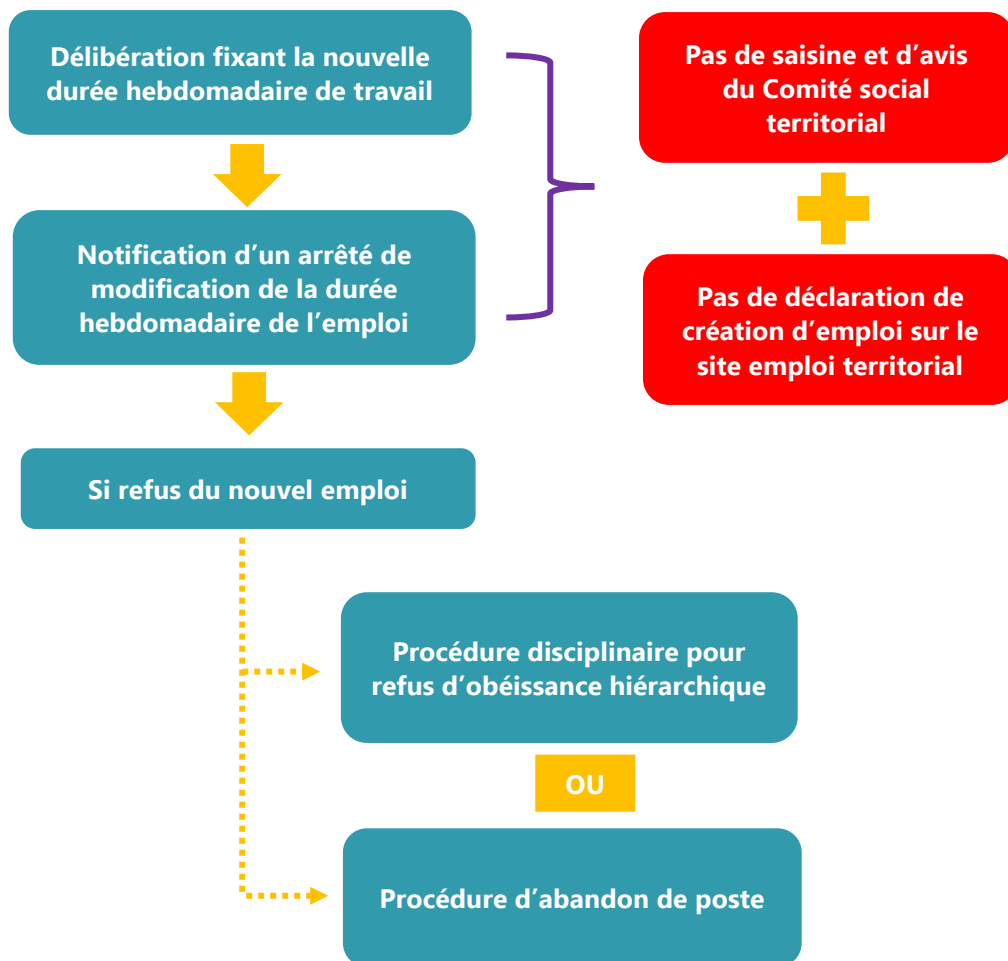


2-2-3/ AUGMENTATION OU DIMINUTION = OU > A 10% AVEC OU SANS PERTE DE L’AFFILIATION A LA CNRACL DE L’AGENT

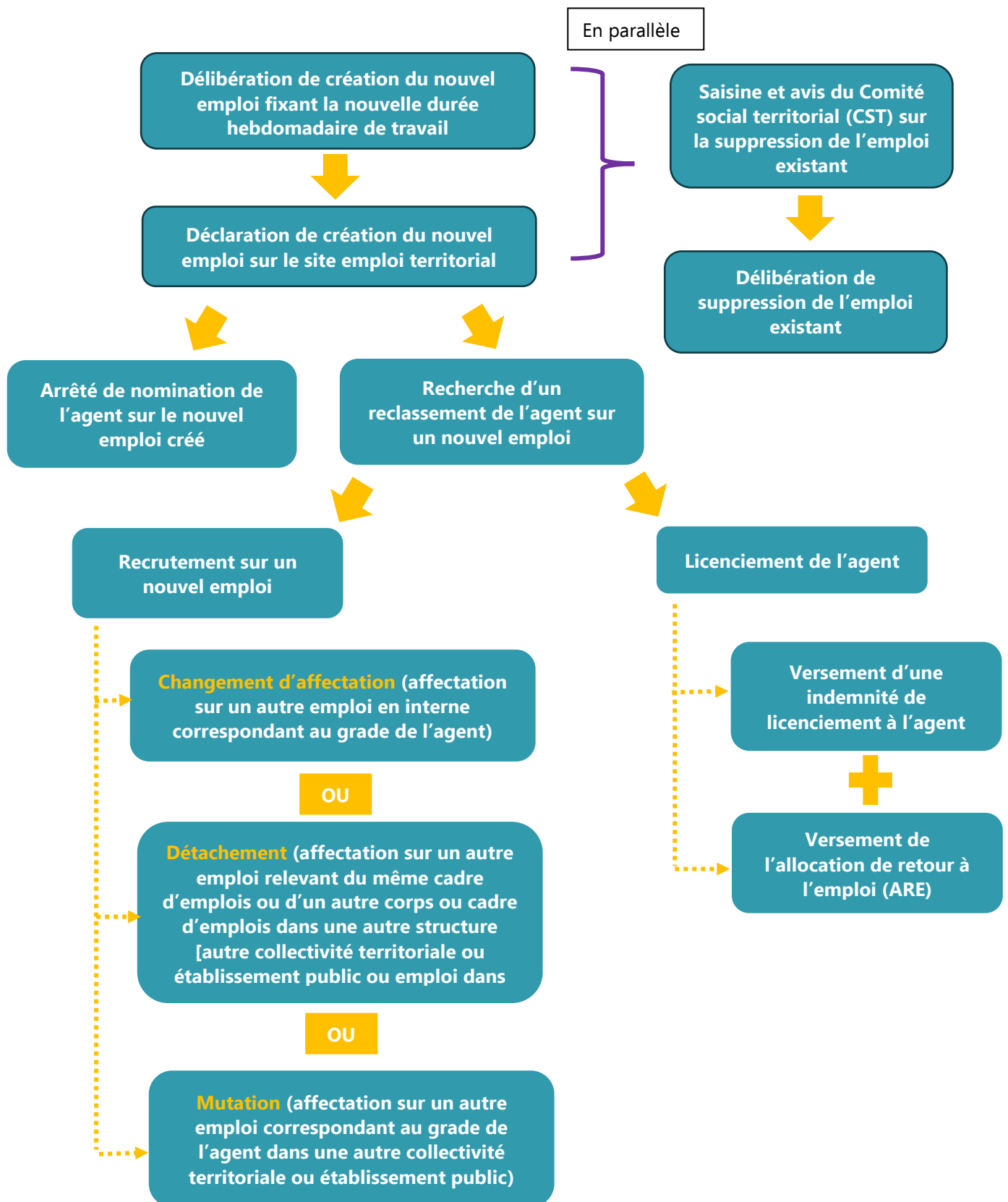


2-3/ LA PROCEDURE DE MODIFICATION D'UN TEMPS DE TRAVAIL HEBDOMADAIRE D'UN EMPLOI A TEMPS NON COMPLET OCCUPE PAR UN FONCTIONNAIRE NON INTEGRE

2-3-1/ AUGMENTATION OU DIMINUTION < OU = A 10%



2-3-2/ AUGMENTATION OU DIMINUTION > A 10%



RECAPITULATIF DES SITUATIONS DE MODIFICATION DU TEMPS DE TRAVAIL

TABLEAU RECAPITULATIF

Situation de l'agent	Proposition de modification de la durée de travail hebdomadaire de l'emploi occupé	Procédure à suivre
Fonctionnaire intégré à temps complet	Augmentation ou diminution < ou = ou > à 10%	Création et suppression d'emploi
Fonctionnaire intégré à temps non complet (Temps de travail cumulé sur l'ensemble de ses emplois = ou > à 17h30 hebdomadaires)	Augmentation ou diminution < à 10% SANS perte de l'affiliation à la CNRACL de l'agent	Modification du temps de travail
	Augmentation ou diminution < à 10% AVEC perte de l'affiliation à la CNRACL de l'agent	Création et suppression d'emploi
	Augmentation ou diminution = ou > à 10% AVEC ou SANS perte de l'affiliation à la CNRACL de l'agent	Création et suppression d'emploi
Fonctionnaire non intégré (Temps de travail cumulé sur l'ensemble de ses emplois < à 17h30 hebdomadaires)	Augmentation ou diminution < ou = à 10%	Modification du temps de travail
	Augmentation ou diminution > à 10%	Création et suppression d'emploi
Contractuel (À temps complet ou non complet)	Augmentation ou diminution < à 10%	Modification du temps de travail
	Augmentation ou diminution = ou > à 10%	Création et suppression d'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