



Fiche Technique 4

LES POSITIONS

ADMINISTRATIVES

1ÈRE PARTIE

OCTOBRE 2016

Dans la Fonction Publique d'État, les fonctionnaires sont soumis aux dispositions du Statut général des fonctionnaires, le code du travail ne leur est pas applicable sauf pour les conditions relatives à l'hygiène et la sécurité ou en cas d'absence de dispositions spécifiques dans le statut.

Qu'il soit en situation de travail ou non, l'agent conserve un lien avec l'administration de par son statut de fonctionnaire.

Ce lien est conditionné par la position administrative dans laquelle il se trouve :

→ en position d'activité à temps complet ou à temps partiel.

→ en détachement

→ en disponibilité

→ en congé parental ou en congé de présence parentale

→ mis à disposition

A - La position d'activité

C'est la position du fonctionnaire qui, remplissant toutes ses obligations, bénéficie de tous ses droits : rémunération, congés, avancement, formation, ouverture des droits à la retraite.

a) Le temps complet :

Sont considérées comme positions d'activité à temps complet : les périodes de travail, de congés de maladie ordinaire, de longue maladie, de longue durée, d'accidents de service, de maternité. Cette expression signifie uniquement que l'agent, pendant ces différentes périodes, continue de percevoir une rémunération à plein traitement (ou demi traitement au-delà de trois mois de congé maladie ordinaire). Ces périodes comptent intégralement pour le calcul de la durée d'assurance retraite.

b) Le temps partiel sur autorisation :

Décret n° 82-624 du 20 juillet 1982 modifié par le décret n° 2002-1389 du 21 novembre 2002 .

Peuvent y prétendre, les titulaires à l'exception des emplois de comptable public (qui sont autorisés aux seules quotités de 80% et 90 %), les stagiaires pour lesquels le stage ne comprend pas d'enseignement obligatoire (le stage est alors prolongé à concurrence de l'absence due au temps partiel effectué), pour les fonctionnaires titulaires ou stagiaires, aucune condition de durée minimale d'occupation des fonctions à temps plein n'est opposable.

Pour les agents non titulaires, ceux-ci doivent être employés depuis un an à temps plein et de façon continue avant de pouvoir prétendre à un temps partiel. Ces conditions ne sont valables qu'à l'occasion de la première demande.

L'agent autorisé à travailler à temps partiel peut exercer ses fonctions à 50%, 60%, 70%, 80% ou 90%. Il convient de préciser lors de la demande la durée et la quotité du temps de travail. Cette dernière est calculée sur la base de la durée hebdomadaire du service sur lequel l'agent est affecté, les congés sont calculés au prorata du temps de travail effectué (y compris les RTT) et les droits à congés formation sont les mêmes que pour un plein temps. L'organisation du temps partiel doit être signifiée lors de la demande (Cf. fiche technique numéro 3). Elle est à définir dans un cadre quotidien ou hebdomadaire avec le responsable du service en essayant de concilier autant que possible les contraintes du service et celles de l'agent.

IMPORTANT

Il est cependant préférable de s'assurer que l'administration a bien pris en compte ce changement de situation. Un arrêté de réintégration à temps complet doit être établi afin que cette période soit comptée en totalité pour la durée de service utilisée pour le calcul de la retraite. Le temps partiel démarrera à nouveau dans les mêmes conditions au terme du congé de maternité (période pour couches pathologiques comprise) : si l'agent souhaite en modifier la quotité, il devra formuler sa demande 2 mois avant la date d'effet.

Les périodes à temps partiel n'ont pas d'incidences pour l'avancement et les promotions, le déroulement de la carrière est donc identique à celui d'une personne travaillant à temps complet. En revanche les périodes de temps partiel ont des répercussions sur le calcul du montant de la pension.

L'autorisation de travail à temps partiel est décidée par la direction interrégionale dont l'agent dépend, elle est à demander par la voie hiérarchique au moins 2 mois avant la date souhaitée, et est accordée sous réserve des nécessités de service (sauf pour les temps partiels de droit). En cas de refus, l'agent peut faire appel à la CAP du corps dont il dépend, pour que sa situation soit examinée. Cependant la seule invocation de la nécessité de service ne saurait suffire à motiver la décision du refus, celle-ci doit être motivée par écrit par le responsable du service après un entretien préalable.

L'autorisation d'assurer un service à temps partiel est accordée pour des périodes comprises entre 6 mois et 1 an renouvelables, pour la même durée, par tacite reconduction dans la limite de 3 ans. A l'issue de cette période de 3 ans, le renouvellement de l'autorisation de travail à temps partiel ou la réintégration à temps plein doit faire l'objet d'une nouvelle demande de l'agent 2 mois avant la date d'effet et d'une décision de l'administration. Cependant, la réintégration à temps plein ne peut être refusée.

La cessation anticipée de l'activité à temps partiel ou la modification des conditions d'exercice du temps partiel peuvent intervenir avant l'expiration de la période en cours (6 mois ou 1 an), sur demande présentée par l'intéressé au moins 2 mois avant la date souhaitée ou sans délai en cas de motifs graves (baisse substantielle des revenus ou changement de situation familiale).

L'administration peut également demander l'interruption ou des modifications du temps partiel avant les 3 ans en fonction des nécessités de service.

En cas de mutation, l'agent perd le bénéfice de l'autorisation en cours. Il doit solliciter une nouvelle autorisation auprès de son nouveau responsable de service.

Le temps partiel est automatiquement suspendu en cas de congé de maternité, de paternité ou d'adoption ainsi que durant la période d'une formation incompatible avec une activité à temps partiel.

L'agent est rétabli durant la durée de ces congés ou de la formation, dans les droits (congés-traitement-retraite) des agents exerçant à temps plein.

En cas de maladie, longue maladie ou de maladie longue durée, la rémunération reste celle du temps partiel, mais l'agent a tout intérêt à demander la suspension anticipée du temps partiel, en invoquant sa situation particulière, comme le prévoient les textes.

c) Le temps partiel annualisé :

Décret N°2002-1072 du 7 août 2002.

Le temps partiel annualisé permet à l'agent de bénéficier de cette disposition, sur la base du temps de travail annuel du service d'affectation, en alternant sur l'année des périodes travaillées et non travaillées.

Les modalités d'autorisations, de refus ou de fin en cas de mutation ainsi que les droits à l'avancement sont les mêmes que pour le temps partiel «classique».

L'autorisation définit les conditions d'exercice du temps partiel en indiquant les périodes travaillées et non travaillées ainsi que la répartition des horaires dans les périodes travaillées.

L'autorisation est accordée pour une durée d'1 an, renouvelable deux fois par tacite reconduction. A l'issue de cette période de 3 ans, le renouvellement doit faire expressément l'objet d'une demande et d'une décision. A l'occasion d'un renouvellement, l'agent peut demander à exercer son temps partiel sur une organisation hebdomadaire ou mensuelle.

La modification des conditions d'exercice lors d'une période en cours peut intervenir, à titre exceptionnel, sous réserve d'un délai d'1 mois, soit à la demande de l'agent (pour des motifs graves) soit à l'initiative de l'administration pour nécessités de service après consultation de l'agent. En cas de litige, la CAP compétente peut être saisie par l'agent. La rémunération est calculée au prorata du temps effectué sur la base du temps de travail annuel, elle est « lissée » sur l'année et reste versée mensuellement.



PRÉCISIONS

→ Les jours de congés attribués en raison des fêtes légales ne sont pas récupérables lorsqu'ils tombent un jour où l'agent est en temps partiel. La survenance d'une fête légale est sans effet sur le calendrier de travail. Il ne peut y avoir ni « récupération » du jour férié, ni versement d'une indemnité compensatrice.

→ En ce qui concerne les autorisations d'absence pour « enfant malade », en cas de temps partiel le nombre de jours est proportionnel à la quotité travaillée. Ainsi un agent travaillant à 50% bénéficiera de 3 jours au lieu de 6.

→ Congés bonifiés, les temps partiels n'ont pas d'incidence sur les conditions d'obtention des congés bonifiés et leur nombre (36 mois de service ininterrompus).

REDACTION

Michel FAUJOUR
Christophe CARON

d) Le temps partiel de droit :

Loi n° 20003.775 du 21 août 2003 art.70

Loi n° 2007-148 du 02 février 2007

L'autorisation d'accomplir un travail à temps partiel à 50%, 60%, 70% et 80% est accordée de plein droit aux fonctionnaires titulaires, non titulaires ou stagiaires dans les circonstances suivantes :

→ A chaque naissance, jusqu'au 3ème anniversaire de l'enfant ou d'une adoption jusqu'à l'expiration d'un délai de 3 ans à compter de l'arrivée de l'enfant. Les personnes vivant au foyer et ayant la charge de l'enfant peuvent bénéficier conjointement de cette disposition pour des quotités qui peuvent être différentes.

Pour les bénéficiaires de cette modalité, à compter de la naissance du 2ème enfant, ils peuvent bénéficier d'un complément de salaire « de libre choix d'activité » jusqu'au 3ème anniversaire de l'enfant le plus jeune et lorsque la quotité de temps de travail est comprise entre 50 et 80%.

→ Pour donner des soins à un conjoint (marié, Pacsé, concubin), un enfant à charge de moins de 20 ans (ouvrant droit aux prestations familiales) ou à un ascendant atteint d'un handicap (sur production de justificatifs), d'une maladie grave ou victime d'accident nécessitant la présence d'une tierce personne. Cette autorisation est subordonnée à la production d'un certificat médical émanant d'un praticien hospitalier et doit être renouvelée tous les 6 mois.

→ Pour les personnels handicapés (reconnus par la CTORP), les victimes d'accident du travail (avec une IP au moins supérieure à 10%), titulaires d'une pension d'invalidité ou adulte handicapé.

→ Pour la création ou la reprise d'une entreprise, pour une durée maximale de 2 ans prolongeable au plus d'un an.

Incidences du temps partiel sur le calcul de la pension :

Pour la constitution du droit à pension relevant du code des pensions civiles et militaires, il faut totaliser au minimum deux années de service comme fonctionnaire. Le temps partiel est compté comme du temps plein.

Pour le calcul du taux de liquidation de la pension (montant de la pension versée), il faut distinguer deux cas de figure:

→ les temps partiels sur autorisation : sa quotité affecte la durée effective des services, donc le montant de la pension

→ les temps partiels de droits : ils sont considérés comme des temps pleins.

Pour la durée d'assurance, le temps partiel n'a pas d'incidence.