



Le statut des agents à temps non complet en 5 points clés

Le statut des agents à temps non complet a été rénové par un décret du 17 février 2020, qui a assoupli le recours à ces agents. Toutes les collectivités peuvent, depuis ce décret, créer des emplois à temps non complet.

Décryptage en cinq points clés

Le décret du 17 février 2020 a permis d'assouplir le recours aux agents à temps non complet.

Les collectivités territoriales, quelle que soit leur taille, ont désormais la possibilité de créer de tels emplois.

Créer un emploi permanent à temps non complet

Avant l'intervention du décret du 17 février 2020, seules certaines collectivités pouvaient créer des emplois permanents à temps non complet :

⇒ Les communes dont la population n'excédait pas le seuil de 5 000 habitants

Leurs établissements publics

⇒ Les centres communaux et intercommunaux d'action sociale

⇒ Les syndicats intercommunaux, districts, syndicats et communautés d'agglomération nouvelles regroupant des communes dont la population cumulée n'excédait pas 5 000 habitants

⇒ Les offices publics d'habitation à loyer modéré dont le nombre de logements n'excédait pas 800

⇒ Les centres de gestion départementaux

Ces collectivités ne pouvaient alors créer des emplois permanents à temps non complet que pour les fonctions attachées à certains cadres d'emplois (*professeurs et assistants d'enseignement artistique, secrétaires de mairie, agents territoriaux spécialisés des*



GrandDesign/Adobestock

écoles maternelles [Atsem]).

Encore le nombre d'emplois pouvant être créés dans chacun de ces cadres d'emplois était-il limité.

Le décret du 17 février 2020 est venu supprimer l'intégralité de ces restrictions, permettant ainsi à toutes les collectivités locales et assimilées de créer des emplois à temps non complet, dans n'importe quel cadre d'emplois de la Fonction Publique Territoriale et sans aucune limite de nombre.

Comme pour tout emploi public, ces emplois doivent être créés par délibération de l'organe délibérant, laquelle doit préciser la quotité de temps de travail hebdomadaire attachée à l'emploi concerné, en fraction de temps complet exprimée en heure.

Cette précision est importante puisqu'elle permet de déterminer les règles qui seront applicables à l'agent recruté sur cet emploi, ces dernières différant selon que la durée hebdomadaire de travail qui y est attachée est égale ou supérieure à 50 % d'un temps complet ou y est inférieure.

Gérer le cumul d'activités des agents à temps non complet

S'agissant du cumul d'activités publiques, un fonctionnaire peut occuper plusieurs emplois publics permanents à temps non complet dès lors que la durée totale de service qui en résulte n'excède pas de plus de 15 % celle afférente à un emploi à temps complet.

Il est également possible pour un agent de cumuler un emploi permanent à temps non complet avec un emploi permanent à temps complet, toujours dans cette limite de 15 %.

Concernant le cumul avec une activité privée lucrative, si l'article 25 septies de la loi du 13 juillet 1983 pose le principe de l'interdiction d'un tel cumul pour tout agent public, il y apporte dans le même temps des exceptions, notamment s'agissant des fonctionnaires occupant un ou plusieurs emplois permanents à temps non complet dont la quotité de travail est inférieure ou égale à 70 % de la durée légale ou réglementaire du travail.

Ces derniers peuvent, en effet, en dehors de leurs obligations de service et dans des conditions compatibles avec ces dernières,

exercer une activité privée lucrative, sous la seule réserve de déclarer par écrit cette dernière à leur(s) employeur(s) public(s). Il appartient d'ailleurs à l'autorité territoriale d'informer les agents concernés de cette faculté.

Cette possibilité est en revanche plus limitée pour les agents à temps non complet dont la quotité de travail est supérieure à 70 % de la durée légale ou réglementaire du travail puisque n'entrant pas dans l'exception posée par l'article 25 septies, ils sont soumis aux règles de cumul applicables aux agents à temps complet, lesquelles reposent principalement sur un régime d'autorisation préalable.

Se coordonner en cas de pluralité d'employeurs publics

La question du cumul amène à s'interroger sur les modalités de gestion de l'agent occupant plus d'un emploi à temps non complet auprès de plusieurs employeurs publics.

Le décret du 20 mars 1991 apporte quelques précisions.

S'agissant tout d'abord de l'appréciation de la valeur professionnelle de l'agent, celle-ci doit être faite par l'autorité de la collectivité ou de l'établissement qui emploie l'agent pour la plus grande quotité ou, en cas de durée égale, par celle qui l'a recruté en premier, après avis ou sur proposition de ses autres employeurs.

Les mêmes règles s'appliquent s'agissant des décisions relatives à l'avancement, à une exception près puisqu'il est prévu qu'en cas de désaccord entre les différents employeurs de l'agent, lesdites décisions ne pourront être prises que si la proposition d'avancement recueille l'accord d'au moins deux tiers des employeurs concernés, représentant plus de la moitié de la durée hebdomadaire totale de service effectuée par l'agent ou d'au moins la moitié de ces autorités, représentant plus de deux tiers de la durée hebdomadaire totale de service de l'agent.

Autrement posé, si en matière d'appréciation de la valeur professionnelle, la décision appartient, en cas de désaccord, à l'autorité qui emploie l'agent pour la plus grande quotité de temps de travail ou à celle qui l'a recruté en premier, en matière d'avancement, une majorité d'employeurs doit y être favorable.

En termes de discipline, à l'inverse, chaque employeur est libre de sanctionner l'agent à raison des faits fautifs qu'il a commis, sous réserve d'obtenir l'avis préalable de ses autres employeurs.

Une exception existe cependant s'agissant de la sanction d'exclusion temporaire de fonctions, qui, si elle est prise par l'un des employeurs de l'agent, doit par principe être appliquée par les autres, ces derniers disposant toutefois d'un pouvoir d'appréciation leur permettant d'en prononcer le sursis.

Octroyer des congés aux agents à temps non complet

Le décret du 17 février 2020 élargit les congés dont peuvent bénéficier les agents à temps non complet, tenant compte des évolutions en la matière (congé de naissance, congé pour la validation des acquis de l'expérience, congé de solidarité familiale...).

Il rappelle également que les agents occupant des emplois à temps non complet au sein de plusieurs collectivités sont nécessairement placés en congé sur la même période dans chacune d'entre elles.

En cas de désaccord entre ces dernières, la décision d'octroyer un congé sur une période déterminée appartient à l'employeur auquel l'agent consacre la plus grande partie de son activité ou, en cas de durée égale, à celui qui l'a recruté en premier.

Toutefois, la pratique a révélé que ces règles n'étaient pas suffisantes pour résoudre les désaccords pouvant intervenir en la matière, dès lors qu'il arrivait souvent qu'un agent ait été recruté pour la même quotité et au même moment par plusieurs employeurs.

Aussi le décret du 17 février 2020 est-il venu ajouter des règles supplémentaires, prévoyant qu'en cas de désaccord et d'égalité sur la date de recrutement de l'agent, la décision de lui octroyer des congés sur une période donnée appartenait à l'employeur qui comptait le plus faible effectif. Et qu'en cas d'égalité d'effectif, il appartient à l'agent de choisir sa collectivité de référence, laquelle prendrait alors la décision de la période à retenir pour ses congés, sans qu'il soit précisé si ce choix doit être fait en amont ou au moment où survient le désaccord.

Modifier la quotité de travail des agents à temps non complet

En vertu de l'article 97 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984, la modification du nombre d'heures de service hebdomadaire d'un emploi permanent à temps non complet, dès lors qu'elle excède 10 % du nombre d'heures de service afférent à l'emploi en question et a pour effet de faire perdre le bénéfice de l'affiliation à la Caisse Nationale de Retraites des Agents des Collectivités Locales (CNRACL), est assimilée à la suppression d'un emploi.

L'agent concerné doit alors être reclassé ou, en cas d'impossibilité, placé en surnombre pendant un an puis pris en charge par le centre de gestion, dans les conditions prévues par l'article 97.

Ces dispositions ne sont toutefois applicables qu'aux seuls agents dont la quotité de temps de travail est supérieure ou égale à 50 % d'un temps complet.

Pour les autres, le décret prévoyait seulement, avant l'intervention du décret du 17 février 2020, que toute modification à la hausse ou à la baisse de leur quotité de temps de travail était assimilée à une suppression de leur emploi.

L'agent pouvait alors soit accepter cette modification, soit la refuser. Dans ce dernier cas, il était mis fin à ses fonctions, en contrepartie de quoi il percevait une indemnité.

Le décret du 17 février 2020 modifie la situation de ces agents. Désormais et à l'instar des emplois à temps non complet doté d'une quotité de temps de travail égale ou supérieure à 50 % d'un temps complet, les emplois à temps non complet dotés d'une quotité inférieure ne seront considérés comme supprimés que lorsque la modification, à la hausse ou à la baisse, de cette quotité excédera 10 %.

Et, dans une telle hypothèse, les agents concernés ne pourront être licenciés que lorsque leur reclassement dans un autre emploi, comportant un temps de service équivalent et relevant de la même catégorie hiérarchique ou d'une catégorie inférieure si l'agent y consent, s'avère impossible. Aucune précision n'est en revanche donnée sur les contours de cette obligation de reclassement.

Pour Force Ouvrière, la généralisation d'emploi permanent à temps non complet est ni plus ni moins que l'organisation de la précarité dans la Fonction Publique Territoriale.

En effet, comme nous avons pu l'indiquer lors d'un entretien courant 2020 avec le Directeur de la DGCL, cette mesure concernera essentiellement les agents de catégorie C, soit les plus bas salaires. Mesure selon lui qui permettrait justement aux agents à temps non complet d'augmenter leurs revenus en cumulant les emplois. Gros hic pour FO... la demande ne va pas en ce sens car il s'agit bien d'avoir un maximum de personnels sur une durée relativement courte où le besoin de personnels est important (*exemple, passage à la cantine des écoliers : comment alors, pour un agent, cumuler deux emplois dans une cantine scolaire !!!*)



L'exemple des aides à domicile est quant à lui, flagrant. Une majorité de ces agents sont déjà à temps non complet, avec une amplitude horaire très large. Les besoins principaux sont : Le matin au réveil, le midi au repas, début de soirée au coucher. Ainsi, un agent peut faire seulement 3 à 6 h/jour sur une amplitude de 12heures : ajouter à cela les déplacements d'un domicile à l'autre.

Comment sur ce métier, cumuler deux emplois , être à la même heure dans deux endroits différents ?

Cette mesure gouvernementale n'a qu'un objectif : réduire la voilure !!! Ainsi les collectivités pourront avoir des agents sur les moments stratégiques de la journée à moindre coût.

Pour FORCE OUVRIÈRE, le gouvernement en assouplissant la loi ne fait que donner aux collectivités territoriales une solution nouvelle afin d'alléger leur masse salariale et diminuer de façon déguisée le nombre d'emplois à temps plein dans la FPT.

Pour FORCE OUVRIÈRE, cette mesure n'aura que très peu d'impact positif et ne touchera, à la marge que certains personnels pouvant déjà faire la même chose sous un autre statut.

Pour FORCE OUVRIÈRE

c'est une nouvelle fois une attaque contre le statut de la Fonction publique !

AVRIL 2021



Loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la Fonction Publique Territoriale.
Décret n° 2020-132 du 17 février 2020 modifiant 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.