

LE TEMPS PARTIEL

RÉFÉRENCES JURIDIQUES.

- Code général de la fonction publique, notamment les articles L. 612-1 à L. 612-14
- Loi n°2016-483 du 20 avril 2016 relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires
- Décret n° 2004-777 du 29 juillet 2004 modifié relatif à la mise en œuvre du temps partiel dans la fonction publique territoriale
- Décret n° 2020-467 du 22 avril 2020 relatif aux conditions d'aménagement d'un temps partiel annualisé pour les agents publics à l'occasion de la naissance ou de l'accueil d'un enfant
- Décret n° 2022-1153 du 12 août 2022 modifiant les dispositions générales applicables aux agents contractuels de la fonction publique territoriale
- Décret n°96-1087 du 10 décembre 1996 relatif au recrutement des travailleurs handicapés dans la fonction publique
- Décret n° 2024-1263 du 30 décembre 2024 relatif aux conditions requises pour l'accès au temps partiel de certains agents de la fonction publique.

La présente fiche n'abordera pas le temps partiel thérapeutique, qui fait l'objet d'une autre fiche thématique proposée par le CDG 28 pour les agents IRCANTEC et pour les agents CNRACL.

Le temps partiel est un aménagement du temps de travail, à ne pas confondre avec le temps non complet. L'emploi à temps non complet est un emploi créé à temps non complet, exprimé en nombre d'heures à effectuer déterminées suivant les besoins de la collectivité. Dans ce cas, l'agent est recruté sur un emploi dont la durée est inférieure à un temps complet.

Le temps partiel est une modalité d'exercice d'un emploi créé à temps complet, exprimé en pourcentage d'un temps plein, et à l'initiative de l'agent et autorisé pour une durée déterminée. La durée de l'emploi qui a été créé préalablement par l'assemblée délibérante n'est pas modifiée par l'octroi du temps partiel.

Le temps plein correspond à la durée hebdomadaire de service du poste définie dans la délibération créant l'emploi qu'il soit à temps complet ou à temps non complet.

Les fonctionnaires titulaires et stagiaires, ainsi que les agents contractuels, peuvent, s'ils remplissent les conditions exigées, être autorisés à accomplir leur service à temps partiel.

L'article L 612-1 du code général de la fonction publique et le décret n° 2004-777 du 29 juillet 2004 modifié par le décret n° 2024-1263 du 30 décembre 2024 prévoient deux modalités de mise en œuvre du temps partiel :

- **Temps partiel sur autorisation** (quotité au moins égale à 50% pour les agents à temps complet ; 50%, 60%, 70%, 80% ou 90 % de la durée hebdomadaire de service du poste définie dans la délibération créant l'emploi pour les agents à temps non complet) **sous réserve des nécessités de service.**
- **Temps partiel de droit** (quotités limitées à 50, 60, 70 et 80%) : pour raisons familiales, aux personnes handicapées.

Certaines règles sont communes à ces deux catégories de temps partiel tandis que d'autres sont propres à chacune d'elle. Il existe aussi des dispositions spécifiques pour le personnel enseignant.

NB: Le contractuel recruté sur le fondement du contrat « travailleur handicapé » sur le fondement de l'article L 352-4 du CGFP peuvent exercer leurs fonctions à temps partiel dans le cadre des règles applicables aux fonctionnaires stagiaires ([art.7-1 du décret n°96-1087 du 10.12.1996](#)).

Pour qu'un agent puisse bénéficier d'un temps partiel sur autorisation, l'organe délibérant **doit avoir au préalable délibérer, après avis du comité social territorial (CST)**, pour définir les conditions d'exercice du temps partiel, et notamment :

- Organisation du travail dans le cadre quotidien, hebdomadaire, mensuel, annuel.
- Fixation des quotités possibles (*l'organe délibérant peut exclure certaines quotités*).
- Éventuellement, indication des catégories d'agents bénéficiaires (*l'organe délibérant peut exclure certaines fonctions*).
- Modalité d'exercice du temps partiel (délai pour dépôt de demande, pièces justificatives...) (*excepté pour les personnels enseignants*).

Vous retrouverez dans la base documentaire du site du CDG 28 le modèle de délibération

I – LE TEMPS PARTIEL SUR AUTORISATION

Ce temps partiel est accordé **sur autorisation sous réserve des nécessités de service** et compte tenu des possibilités d'aménagement de l'organisation du service. Pour ce type de temps partiel, l'agent n'est pas obligé de fournir de justification.

Un agent peut aussi solliciter l'autorisation d'exercer ses missions à un temps partiel s'il souhaite créer ou reprendre une entreprise. Ce temps partiel fait l'objet d'un régime spécifique (cf. III – Le temps partiel relevant de dispositions spécifiques).

Le service à temps partiel ne peut être inférieur au mi-temps. Le taux d'autorisation pour un agent à temps complet peut donc varier **entre 50% et 99 % d'un temps complet**. Pour un agent à temps non complet, le temps partiel est égal à **50%, 60%, 70%, 80% ou 90%** de la durée hebdomadaire de service du poste définie dans la délibération créant le poste.

Pour ceux des personnels d'enseignement qui, relevant d'un régime d'obligation de service défini en heures hebdomadaires, sont autorisés à exercer à temps partiel, la durée du service est aménagée de façon à obtenir un nombre entier d'heures hebdomadaires, correspondant à la quotité de temps de travail choisie et qui ne peut correspondre à une quotité de travail **inférieure à 50 % ou supérieure à 90 %** (*articles 2 et 11 décret n° 2004-777 du 29/07/2004*).

Le service à temps partiel peut être accompli de **manière quotidienne, hebdomadaire, mensuelle ou annuelle** (sous réserve des modalités définies par la délibération de l'organe délibérant).

Les personnels enseignants relevant de la filière culturelle (assistant d'enseignement artistique, professeur d'enseignement artistique, ...) ne peuvent pas bénéficier d'un temps partiel annualisé.

Exemple de temps partiel de droit accompli dans un cadre annuel : un agent exerçant à 60% peut envisager un temps de travail réparti en cycles : 6 mois à 80% et 6 mois à 40%. L'agent percevra la même rémunération tout au long de l'année (1/12^{ème} de sa rémunération brute annuelle).

A. LES BÉNÉFICIAIRES

Peuvent bénéficier d'un temps partiel sur autorisation :

- Les fonctionnaires **titulaires à temps complet** (35h sauf 20h pour les assistants d'enseignement artistique et 16h pour les professeurs d'enseignement artistique) **ou à temps non complet en position d'activité ou détachés dans la fonction publique territoriale**,
- Les fonctionnaires **stagiaires à temps complet ou à temps non complet**, à l'exception de ceux devant accomplir une période de stage dans un établissement de formation ou dont le stage comporte un enseignement professionnel. Les fonctionnaires stagiaires, dont le statut prévoit l'accomplissement d'une période de stage dans un établissement de formation ou dont le stage comporte un enseignement professionnel, ne peuvent être autorisés à exercer leurs fonctions à temps partiel pendant la durée du stage (*art.3 du décret n°2004-777 du 29/07/2004*).
- Les agents **contractuels, employés à temps complet ou à temps non complet**.

B. LE CONTENU ET L'INSTRUCTION DE LA DEMANDE ÉCRITE

Quelle que soit la forme de temps partiel (de droit ou sur autorisation), l'agent doit déposer une demande auprès de l'autorité territoriale.

Les textes applicables ne prévoient pas de délai en la matière, sauf pour les personnels d'enseignement. La délibération prise par la collectivité peut en fixer un.

Concernant les personnels enseignants et assimilés, les demandes de temps partiel doivent être présentées avant le 31 mars précédent l'ouverture de l'année scolaire, sauf dans le cas d'une réintégration à temps plein pour motif grave.

La demande est expresse et doit préciser :

- La période pendant laquelle l'agent souhaite travailler à temps partiel,
- La quotité choisie (selon les quotités applicables réglementairement),
- Le mode d'organisation de son activité (quotidienne, hebdomadaire, mensuelle, annuelle),
- S'il souhaite surcotiser.

Pour le temps partiel sur autorisation, l'agent n'est pas obligé de fournir de justification.

L'autorité territoriale doit analyser les possibilités d'aménager l'organisation du travail et la compatibilité entre les fonctions de l'agent et le mode d'exercice du travail à temps partiel. **Elle devra pour statuer sur la demande se référer à la délibération ayant défini les conditions d'exercice du temps partiel.**

Tout refus opposé à une demande de travail à temps partiel doit être précédé d'un entretien et motivé.

En cas de refus, l'entretien préalable obligatoire permettra d'apporter à l'agent les justifications du refus ou d'envisager de rechercher un accord sauf si le refus concerne une modification de la quotité de travail.

Le refus doit être motivé par des éléments précis correspondants à chaque situation particulière ; la motivation ne peut pas reposer sur la seule invocation des nécessités du service.

En cas de litige, le fonctionnaire peut saisir la commission administrative paritaire (CAP) ; l'agent contractuel peut saisir la Commission Consultative Paritaire (CCP).

Ce refus est susceptible d'un recours gracieux ou contentieux.

L'acceptation de la demande du fonctionnaire est accordée sous la forme **d'un arrêté individuel** qui indiquera les éléments suivants : la nature du temps partiel accordée, la quotité choisie, la durée de l'autorisation, le mode d'organisation et les conditions éventuelles d'une modification.

You will find in the document library of the CDG 28 models of decree granting part-time work.

Dès lors que le temps partiel est accordé sous réserve des nécessités du service, tout changement d'emploi entraîne l'obligation de solliciter une nouvelle autorisation ([QE AN n°91982 du 18 avril 2006](#)).

II – LE TEMPS PARTIEL DE DROIT

Ce temps partiel est accordé **de plein droit, sur demande, dès lors que l'agent remplit les conditions pour y prétendre**.

L'agent qui souhaite en bénéficier devra donc joindre à sa demande les justificatifs requis.

Le temps partiel de droit s'octroie exclusivement à **50 %, 60 %, 70 % ou 80 % du temps de travail** prévu dans la délibération créant le poste (temps complet ou non complet selon le cas).

NB : la quotité de 90 % n'est pas autorisé pour les temps partiels de droit.

Pour ceux des personnels d'enseignement qui, relevant d'un régime d'obligation de service défini en heures hebdomadaires, sont autorisés à exercer à temps partiel, la durée du service est aménagée de façon à obtenir un nombre entier d'heures hebdomadaires, correspondant à la quotité de temps de travail choisie et qui ne peut correspondre à une quotité de travail **inférieure à 50 % ou supérieure à 80 %** ([articles 6 et 14 du décret n° 2004-777 du 29/07/2004](#)).

Pour les agents à temps non complet, la quotité de temps partiel de droit s'applique à la durée hebdomadaire de service du poste prévue dans la délibération créant l'emploi et non au temps complet.

Lorsque l'agent occupe plusieurs emplois à temps non complet, le temps partiel ne s'applique pas automatiquement dans chaque emploi occupé : il peut être demandé dans un ou plusieurs emplois ([QE AN n°107487 du 24 octobre 2006](#)).

Le service à temps partiel peut être accompli de **manière quotidienne, hebdomadaire, mensuelle ou annuelle** (sous réserve des modalités définies par la délibération de l'organe délibérant).

Les personnels enseignants relevant de la filière culturelle (assistant d'enseignement artistique, professeur d'enseignement artistique, ...) ne peuvent pas bénéficier d'un temps partiel annualisé.

Exemple de temps partiel de droit accompli dans un cadre annuel : un agent exerçant à 60 % peut envisager un temps de travail réparti en cycles : 6 mois à 80 % et 6 mois à 40 %.

A. LES BÉNÉFICIAIRES

Peuvent bénéficier d'un temps partiel de droit :

- **Les fonctionnaires, titulaires ou stagiaires, à temps complet** (35 h sauf 20 h pour les assistants d'enseignement artistique et 16 h pour les professeurs d'enseignement artistique) **ou à temps non complet** pour les motifs suivants :
 - ➔ À l'occasion de chaque naissance jusqu'au 3^{ème} anniversaire de l'enfant ou de chaque adoption jusqu'à l'expiration d'un délai de 3 ans à compter de l'arrivée au foyer de l'enfant adopté.
 - ➔ Pour donner des soins à son conjoint, à un enfant à charge ou à un ascendant atteint d'un handicap nécessitant la présence d'une tierce personne, ou victime d'un accident ou d'une maladie grave.
- **Les agents contractuels à temps complet ou à temps non complet sans condition d'ancienneté exigée** pour les motifs suivants :
 - ➔ Pour élever un enfant en cas de naissance jusqu'au 3^{ème} anniversaire de l'enfant ou en cas d'adoption jusqu'à l'expiration d'un délai de 3 ans à compter de l'arrivée de l'enfant au foyer,
 - ➔ Pour donner des soins à son conjoint, à un enfant à charge (c'est à dire âgé de moins de 20 ans ouvrant droit aux prestations familiales) ou à un ascendant atteint d'un handicap nécessitant la présence d'une tierce personne ou victime d'un accident ou victime d'une maladie grave,
 - ➔ Lorsqu'ils relèvent des 1[°], 2[°], 3[°], 4[°], 9[°], 10[°] et 11[°] de l'article L. 5212-13 du code du travail.

Il est précisé que les fonctionnaires stagiaires, dont le statut prévoit l'accomplissement d'une période de stage dans un établissement de formation ou dont le stage comporte un enseignement professionnel, ne peuvent être autorisés à exercer leurs fonctions à temps partiel pendant la durée du stage ([article 3 décret n° 2004-777 du 29/07/2004](#))

B. LE CONTENU ET L'INSTRUCTION DE LA DEMANDE ÉCRITE

Quelle que soit la forme de temps partiel (de droit ou sur autorisation), l'agent doit déposer une demande auprès de l'autorité territoriale.

Les textes applicables ne prévoient pas de délai en la matière, sauf pour les personnels d'enseignement. La délibération prise par la collectivité peut en fixer un.

La demande est expresse et doit préciser :

- La période pendant laquelle l'agent souhaite travailler à temps partiel,
- La quotité choisie (taux entre 50 %, 60 %, 70 % ou 80 % de la durée hebdomadaire de service du poste définie dans la délibération créant le poste),
- Le mode d'organisation de son activité (quotidienne, hebdomadaire, mensuelle, annuelle),
- S'il souhaite surcotiser sur la base d'un temps complet durant son temps partiel (*sauf pour le temps partiel pour éléver un enfant, dans le cadre du congé de proche aidant ou le temps partiel thérapeutique pour lesquels la surcotisation n'est pas nécessaire*).

Elle doit être accompagnée de certaines pièces justificatives :

- ▶ Dans le cas d'un temps partiel pour éléver un enfant, il est nécessaire de produire :
- une copie de l'acte de naissance de l'enfant ou livret de famille ou décision du tribunal de grande instance en cas d'adoption.

- Dans le cas d'un temps partiel pour donner des soins :
- à un enfant handicapé : une attestation de versement de l'allocation d'éducation spéciale,
 - à un conjoint ou ascendant handicapé : une carte d'invalidité ou de l'indemnité compensatrice pour tierce personne,
 - à un conjoint, enfant, ou ascendant gravement malade ou victime d'un accident : un certificat médical émanant d'un praticien hospitalier attestant la nécessité d'une présence partielle de l'agent.
- Une fois l'autorisation accordée, ce document doit être produit à l'autorité territoriale tous les 6 mois.

- Dans le cas d'un temps partiel pour personne en situation de handicap :
- le justificatif de l'appartenance à l'une des catégories de l'article L. 5212-13 du code du travail. La collectivité devra ensuite solliciter l'avis du médecin du service de médecine professionnelle et préventive. L'avis est réputé rendu lorsque le service de médecine ne s'est pas prononcé au terme de 2 mois à compter de sa saisine.

L'autorité territoriale doit vérifier que les conditions légales sont remplies et autorise, sans appréciation possible, cette modalité d'exercice particulière.

Elle ne peut pas opposer de refus en invoquant les nécessités de service. Cependant, en cas de difficulté d'organisation, l'autorité territoriale devra rechercher les possibilités de changement d'affectation de l'agent.

En cas de litige, le fonctionnaire peut saisir la commission administrative paritaire (CAP) ; l'agent contractuel peut saisir la commission consultative paritaire (CCP).

Ce refus est susceptible d'un recours gracieux ou contentieux.

Le temps partiel de droit est accordé sous la forme d'un arrêté. L'arrêté individuel plaçant l'agent à temps partiel de droit doit renseigner le nom, la date de naissance de l'enfant ouvrant droit au temps partiel de droit, afin que la CNRACL soit informée des dispositions retraite à appliquer.

You retrouverez dans la base documentaire du site du CDG 28 des modèles d'arrêté portant octroi du temps partiel

Cas particulier des agents intercommunaux

Il s'agit ici des fonctionnaires à temps non complet relevant de plusieurs employeurs distincts ou cumulant deux emplois dans une même collectivité.

Ces fonctionnaires sont libres de demander un temps partiel de droit dans un ou plusieurs emplois concernés et selon une libre répartition des quotités de temps de travail relevant de la bonne gestion administrative. (QE N°6072 du 24.05.2005 parue au JO (AN) du 24.05.2005).

Le temps partiel d'un fonctionnaire ayant plusieurs employeurs ne s'applique pas dans chacun des emplois occupés. Il s'apprécie sur le cumul de l'ensemble des emplois de ce fonctionnaire (QE 107487 du 09.01.2007, JO AN, Lettre de la FPT - DGCL - 01.07.2005).

Le temps partiel est donc calculé par rapport au temps de travail global, en répartissant entre chaque collectivité les quotités de temps partiel choisies.

Exemple : Un agent relève de deux communes A=26 h + B=2,44 h, au total il réalise 28,44 h. Il sollicite un temps partiel uniquement dans la commune A, à raison de 80%. Il ne devra pas effectuer 80 % de 26 heures (20,8) mais bien 80 % de 28,44h soit 22,75h

C. LE TEMPS PARTIEL ANNUALISÉ LORS DE LA NAISSANCE OU L'ACCUEIL D'UN ENFANT

Le décret n° 2020-467 du 22 avril 2020 instaure la possibilité d'un temps partiel annualisé pour les agents publics à l'occasion de la naissance ou de l'accueil d'un enfant.

Ce dispositif est expérimental et s'applique aux demandes présentées entre le 25 avril 2020 au 30 juin 2022.

Ce dispositif permet de cumuler, à l'issue de leur congé de maternité, paternité, d'adoption ou d'accueil de l'enfant, la période non travaillée de leur temps partiel annualisé sur une durée limitée à 12 mois.

Cela concerne uniquement les fonctionnaires et les agents contractuels de droit public.

Sont exclus du dispositif les professeurs et assistants territoriaux d'enseignement artistique.

Le bénéfice de ce temps partiel annualisé est de droit.

Toutefois, ce dispositif est subordonné à une **délibération de l'organe délibérant**. Pour les collectivités qui ont déjà délibéré pour la mise en œuvre du temps partiel, il suffit de modifier la délibération après avis du CST.

Le temps partiel annualisé de droit correspond à un cycle de 12 mois et se divise en deux périodes :

1 - la première période correspond à une période non-travaillée, qui ne peut être fractionnée et qui ne peut excéder deux mois

2 - pour le reste du cycle, le temps restant à travailler est aménagé selon une quotité de service de 60 %, 70 %, 80 % ou 100 % afin que l'agent assure l'intégralité de sa quotité de service à temps partiel annualisé.

Le CDG ne propose pas de modèle pour ce dispositif expérimental

III - DISPOSITIONS COMMUNES AUX TEMPS PARTIEL DE DROIT ET SUR AUTORISATION

A. LA DURÉE DE L'AUTORISATION

L'autorisation est accordée **pour des périodes comprises entre 6 mois et un an renouvelable pour la même durée, par tacite reconduction dans la limite de 3 ans**.

Pour les temps partiels de droit lié à la naissance ou à l'adoption, le temps partiel ne peut courir au-delà du troisième anniversaire de l'enfant ou de chaque adoption jusqu'à l'expiration d'un délai de trois ans à compter de l'arrivée au foyer de l'enfant adopté. La tacite reconduction suppose le maintien de la quotité choisie initialement.

Le temps partiel peut être renouvelé, à l'issue des 3 ans, sur autorisation de l'autorité territoriale ou tant que l'agent remplit les conditions (pour les temps partiels de droit), par **demande expresse**. Un nouvel arrêté individuel sera établi.

Les textes ne prévoient pas de délai pour demander le renouvellement. Chaque collectivité devra édicter une règle sur ce point.

Si l'agent ou l'autorité territoriale souhaite **modifier les conditions d'exercice**, une nouvelle autorisation sera délivrée. La demande de modification à l'initiative de l'agent peut intervenir avant l'expiration de la période en cours sur demande présentée 2 mois avant la date souhaitée. La modification a lieu s'il y accord des deux parties.

Concernant les personnels enseignants et assimilés, l'autorisation est accordée pour une période correspondant à l'année scolaire et prend effet au 1^{er} septembre. L'autorisation est renouvelable pour la même année par tacite reconduction dans la limite de 3 années scolaires. Au-delà de 3 ans, le renouvellement doit faire l'objet d'une demande et d'une décision expresse.

Depuis le 1^{er} janvier 2004, la réglementation permet d'aménager les quotités de travail afin d'obtenir un nombre entier d'heures de cours. Les demandes doivent être présentées avant le 31 mars précédent l'ouverture de l'année scolaire.

Pour les agents **contractuels** bénéficiant d'un CDD, le temps partiel ne peut être accordé pour une durée supérieure à celle du contrat restant à courir.

B. LA RÉINTEGRATION

1) Pour les fonctionnaires

- *Au terme de la période d'autorisation*

La réintroduction est de plein droit dans son emploi d'origine ou, à défaut, dans un emploi correspondant au grade ou à l'emploi détenu antérieurement ([art L312-1 à 14 du CGFP](#))

- *Réintégration anticipée à l'initiative de l'agent*

La réintégration selon la quotité hebdomadaire de service initiale ou la modification des conditions d'exercice du temps partiel peut intervenir avant l'expiration de la période en cours, sur demande de l'intéressé présentée au moins 2 mois avant la date souhaitée ([art. 18 du décret n° 2004-777 du 28/07/2004](#)).

Elle implique un examen de la situation de l'agent par rapport aux contraintes d'organisation du service d'affectation.

En cas de motif grave (diminution substantielle des revenus, modification de la situation familiale), celle-ci intervient sans délai.

En ce qui concerne le personnel enseignant, la demande de réintégration anticipée doit être présentée avant le 31 mars précédent l'ouverture de l'année scolaire sauf en cas de motif grave.

2) Pour les contractuels

À l'issue de la période de service à temps partiel, l'agent retrouve son emploi selon la quotité hebdomadaire de service initiale ou à défaut un emploi analogue, pour la durée de contrat restant à courir s'il est en CDD.

Dans le cas où il n'existe pas de possibilité d'emploi selon la quotité hebdomadaire de service initiale, l'intéressé est maintenu à titre exceptionnel dans des fonctions à temps partiel.

La réintégration selon la quotité hebdomadaire de service initiale ou la modification des conditions d'exercice du temps partiel peut intervenir avant l'expiration de la période en cours, sur demande de l'intéressé présentée au moins 2 mois avant la date souhaitée ([art. 18 du décret n° 2004-777 du 28/07/2004](#)).

Elle implique un examen de la situation de l'agent par rapport aux contraintes d'organisation du service d'affectation.

En cas de motif grave (diminution substantielle des revenus, modification de la situation familiale), celle-ci intervient sans délai.

C. LES INCIDENCES DU TEMPS PARTIEL

1) Sur le temps de travail

Exemple 1 : *un agent à temps complet exerçant 35 heures hebdomadaires demande un temps partiel 80 %. Il effectuera donc 35 h x 80 % soit 28 heures hebdomadaires.*

Exemple 2 : *un agent à temps non complet exerçant 20 heures hebdomadaires demande un temps partiel 80 %. Il effectuera donc 20 h x 80 % soit 16 heures hebdomadaires.*

2) Sur la rémunération

Le traitement, l'indemnité de résidence, la NBI pour les fonctionnaires et les contractuels relevant de l'article L.352-4 du CGFP (contractuel en situation de handicap), les primes et indemnités **sont calculés au prorata des obligations de service** comme suit :

Quotité de temps partiel	Durée hebdomadaire de travail effectif correspondant à un temps complet 35h	Rémunération
90 %	31 h 30	32/35 ^{ème} du temps de travail de l'agent (91,4 %)
80 %	28 h	6/7 ^{ème} du temps de travail de l'agent (85,7 %)
70 %	24 h 30	70 % du temps de travail de l'agent soit 24,5/35 ^{ème}
60 %	21 h	60 % du temps de travail de l'agent soit 21/35 ^{ème}
50 %	17 h 30	50 % du temps de travail de l'agent, soit 17,5/35 ^{ème}

Ces quotités s'appliquent de la même façon pour les agents à temps complet et temps non complet.

Exemple : agent employé à 18 h qui demande un temps partiel à 50 % (soit pour 9h). Il sera rémunéré 9/18^{ème}.

En ce qui concerne le **supplément familial**, celui-ci est réduit dans les mêmes proportions que les autres éléments de rémunération. Cependant, il ne peut être inférieur au montant minimum versé aux agents à temps plein ayant le même nombre d'enfants à charge. Pour un agent à temps non complet cela signifie qu'il percevra le SFT calculé selon sa quotité hebdomadaire de service initiale.

Les fonctionnaires et contractuels à temps partiel peuvent effectuer des heures supplémentaires. Ces heures sont récupérées ou rémunérées, au choix de la collectivité. Si les IHTS sont rémunérées, elles sont calculées alors selon des règles spécifiques aux agents à temps partiel. Pour les agents qui exercent leurs fonctions à temps partiel, le montant de l'heure supplémentaire est déterminé en divisant par 1 820 la somme du montant annuel du traitement et de l'indemnité de résidence d'un agent au même indice exerçant à temps plein (art. 3 décret n°82-624 du 20 juillet 1982). Ce mode de calcul s'applique quel que soit le moment de réalisation des heures supplémentaires (jour ouvrable, dimanche, jour férié, de jour ou de nuit) et le nombre de ces dernières (moins ou plus de 14 heures) : aucune majoration de ce taux unique n'est possible, à quelque titre que ce soit (QE AN n°25019 du 27.12.1982 et QE. AN n°2667 du 7.11. 2017).

$$\text{Taux horaire IHTS} = \frac{\text{traitement indiciaire} + \text{NBI}}{1820}$$

Concernant le plafond mensuel du nombre d'heures supplémentaires qu'un agent à temps partiel peut effectuer, il est égal à 25 h x la quotité de temps partiel effectué par l'agent.

Exemple : un agent à temps partiel à 80 % ne pourra pas effectuer plus de 20 heures (25 x 80 %) supplémentaires par mois

Les services à temps partiel des agents contractuels sont assimilés à des services à temps plein pour le calcul de l'ancienneté ou de la durée de services effectifs exigées pour le réexamen ou l'évolution des conditions de rémunération et pour les droits liés à formation.

Pour les agents à temps partiel annualisé : La rémunération brute mensuellement versée à ces agents est alors égale à 1/12^{ème} de leur rémunération annuelle brute, calculée en fonction du rapport entre la durée annuelle du service effectué et la durée résultant des obligations annuelles de service fixées pour les agents exerçant à temps plein les mêmes fonctions ([art. 1^{er} du décret n° 2004-777 du 29/07/2004](#)).

Les agents à temps partiel peuvent perçoivent, le cas échéant, des indemnités pour frais de déplacement ; cela implique :

- le remboursement des frais occasionnés par leurs déplacements dans les mêmes conditions que les agents à temps plein,
- la prise en charge de leur titre d'abonnement aux transports publics, dans les mêmes conditions que les agents à temps plein.

3) Sur le régime de retraite pour les agents titulaires affiliés au régime spécial (CNRACL)

Un agent à temps non complet CNRACL qui bénéficie d'un temps partiel peut être amené à effectuer moins de 28 heures hebdomadaires.

*Exemple : Un agent titulaire nommé à temps non complet sur une durée de travail de 28 heures hebdomadaires effectuera, s'il demande un temps partiel à 60 % :
28 h x 60 % soit 16 heures et 45 minutes.*

Les agents nommés sur des postes à temps non complet, affiliés à la CNRACL (durée hebdo ≥ 28 h) restent affiliés à la CNRACL même si leur durée d'emploi est inférieure à 28 h hebdomadaire suite à leur temps partiel.

L'exercice des fonctions à temps partiel a des incidences sur les droits à la retraite, car il s'accompagne de règles spécifiques pour la constitution des droits à pension, la liquidation de la pension et le traitement pris en compte pour le calcul de la pension.

Les périodes à temps partiel sont considérées, pour la constitution du droit à pension et pour la durée d'assurance, comme des périodes à temps plein.

Ces services sont pris en compte pour la totalité de leur durée. Cela signifie qu'une année de services à mi-temps comptera pour 4 trimestres pour la constitution des droits : aucune proratisation n'est donc effectuée.

En ce qui concerne la liquidation des droits à pension, le montant est déterminé au prorata de la durée de services réellement effectués.

Toutefois, les périodes de temps partiel suivantes, qui donnent lieu à une prise en compte intégrale pour la constitution du droit à pension, sont comptées en intégralité pour la liquidation de la pension :

- temps partiel de droit pour élever un enfant,
- temps partiel exercé dans le cadre du congé de proche aidant,
- temps partiel thérapeutique.

Il n'y a pas lieu de surcotiser dans ces cas.

Dans les autres cas, le fonctionnaire a cependant la possibilité de surcotiser pendant 4 trimestres pour permettre la prise en compte de ces périodes en équivalent temps plein. La demande d'assujettissement à cette surcotisation doit être présentée lors de la demande d'autorisation de travail à temps partiel ou lors de son renouvellement.

Vous retrouverez dans la base documentaire du site du CDG 28 des modèles d'arrêtés

4) Sur la carrière

- *Pour un fonctionnaire stagiaire :*

La durée du stage des fonctionnaires stagiaires autorisés à exercer leurs fonctions à temps partiel **est allongée pour qu'elle corresponde à la durée effectuée par les agents à temps plein** ([art 8 du décret n°2004-777](#)). La titularisation intervenant au terme de la durée totale du stage est donc repoussée.

Exemple : agent nommé stagiaire pour une année :

Pour un taux de 80 %, le stage sera d'une durée de 15 mois au lieu de 12 mois.

Pour un taux de 90 %, le stage sera d'une durée de 1 an 1 mois 10 jours.

- *Pour tous les fonctionnaires*

Les périodes travaillées à temps partiel sont considérées **comme des périodes à temps plein** pour l'avancement d'échelon, de grade, de promotion interne et pour se présenter aux concours ([art. L 612-4 du CGFP](#)).

- *Pour les contractuels*

Les services à temps partiel des agents contractuels sont assimilés à des services à temps plein pour le calcul de l'ancienneté ou de la durée de services effectifs exigées pour le réexamen ou l'évolution des conditions de rémunération et pour les droits liés à formation, pour le recrutement par voie de concours interne lorsqu'ils sont ouverts aux agents contractuels, et pour la détermination de l'échelon des lauréats des différentes voies de concours dans la fonction publique ([art.15 du décret n°2004-777](#)).

5) Sur les congés annuels et ARTT

Les congés annuels sont fixés à 5 fois les obligations hebdomadaires de service. Le droit au congé s'apprécie en jours (et non pas en heures) selon les obligations de service et non en fonction de la rémunération perçue par l'agent à ce moment.

Exemple : agent bénéficiant d'un temps partiel de 80%, et travaillant 4 jours par semaine.

Il aura droit à $5 \times 4 = 20$ jours de congés annuels.

Pour bénéficier d'une semaine de congé, il devra poser 4 jours (ce qui correspond à ses obligations de service hebdomadaires).

Ainsi, un agent ayant travaillé sur la base d'un temps partiel annualisé de 80 % a droit à un nombre de jours de congé égal à cinq fois la durée hebdomadaire de service d'un agent à temps plein, multipliée par 80 % ([CE 8 juin 2011 n°341915](#)).

Les agents travaillant à temps partiel ont droit, s'ils remplissent les conditions d'obtention, aux jours de fractionnement sans proratation :

- 5, 6 et 7 jours de congés pris entre le 1er novembre et le 30 avril ouvre droit à un jour supplémentaire.
- 8 jours et plus pris de congés pris entre le 1er novembre et le 30 avril ouvre droit à 2 jours supplémentaires.

Les agents à temps partiel n'ont pas le droit de modifier librement la répartition de leur temps de travail dans la semaine en fonction des jours fériés, qui ne sont donc pas récupérables lorsqu'ils tombent un jour où l'agent ne travaille pas en raison de son temps partiel ([CE 16 oct. 1998 n°169547](#)).

Concernant les ARTT, les agents à temps complet qui dépasse la durée annuelle légale du travail, hors heures supplémentaires, ont droit à des jours de repos ("jours ARTT") si la collectivité les a mis en place.

Le nombre de jours est proratisé à hauteur de la quotité de travail de l'agent. Pour les agents exerçant leurs fonctions à temps partiel, le nombre de jours ARTT fixée au prorata de leur quotité de travail (pour faciliter la gestion des jours d'absence, le nombre ainsi déterminé peut être arrondi à la demi-journée supérieure).

Par exemple (le nombre ainsi déterminé peut être arrondi à la demi-journée supérieure) ([circ. ministérielle du 18 janvier 2012](#)) :

DURÉE HEBDOMADAIRE DE TRAVAIL	39H	38H	37H	36H
Nombre de jours ARTT pour un agent à temps plein	23	18	12	6
Temps partiel à 90 %	20,7	16,2	10,8	5,4
Temps partiel à 80 %	18,4	14,4	9,6	4,8
Temps partiel à 70 %	16,1	12,6	8,4	4,2
Temps partiel à 60 %	13,8	10,8	7,2	3,6
Temps partiel à 50 %	11,5	9	6	3

6) Sur les congés de maternité (y compris le congé pathologique), paternité, d'adoption

Pendant la durée du congé de maternité, de paternité et du congé pour adoption, le service à temps partiel est **suspendu** et les agents retrouvent les droits afférents à leur temps de travail initial.

Au terme de l'un de ces congés, si l'agent n'a pas terminé la période d'autorisation il reprend ses fonctions à temps partiel pour la période restante à courir.

7) Sur les congés de maladie (ordinaire, longue maladie, longue durée)

Les agents à temps partiel ont les mêmes droits à congé de maladie que les agents à temps plein.

Cependant, pendant la période d'autorisation, les fonctionnaires accomplissant un service à temps partiel bénéficiant d'un congé de maladie perçoivent un maintien de traitement (90% du traitement ou demi-traitement selon la réglementation concernant la maladie) **proratisé en fonction de la quotité du temps partiel** (6/7^{ème} pour un 80 %, 32/35^{ème} pour 90 %, 17,5/35^{ème} pour un 50 %).

À l'issue de la période à temps partiel, les fonctionnaires demeurant en congé de maladie recourent les droits des agents exerçant à temps plein.

Concernant les primes et indemnités, les règles de maintien ou d'interruption du versement sont fixées par la délibération relative au régime indemnitaire de la collectivité.

8) Sur le cumul d'activités

Les fonctionnaires et agents contractuels qui exercent leurs fonctions à temps partiel sont soumis, en matière de cumul d'activités, aux mêmes règles que les agents à temps plein ([art. L.123-1 code général de la fonction publique et décret n°2020-69 du 30 janvier 2020](#)).

IV – LES TEMPS PARTIEL RELEVANT DE DISPOSITIONS SPÉCIFIQUES

Le temps partiel pour créer ou reprendre une entreprise relève de dispositions spécifiques.

A. LES BÉNÉFICIAIRES

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 CGFP](#)).

Les bénéficiaires sont donc :

- Les fonctionnaires stagiaires et titulaire,
- Les agents contractuels de droit public.

B. LE CONTENU ET L'INSTRUCTION DE LA DEMANDE ÉCRITE

L'autorisation d'accomplir un service à temps partiel, qui ne peut être inférieur au mi-temps, est accordée, sous réserve des nécessités de la continuité et du fonctionnement du service et compte tenu des possibilités d'aménagement de l'organisation du travail, et éventuellement après avis du référent déontologue ou de la Haute Autorité pour la Transparence de la Vie Publique (HATVP). La saisine de la HATVP est obligatoire pour les emplois dont le niveau hiérarchique ou la nature des fonctions le justifient (directeur général des services des régions, des départements, des communes de plus de 40 000 habitants et des EPCI à fiscalité propre de plus de 40 000 habitants).

La demande doit être formulée avant le début de cette activité avec les documents pouvant justifiés l'octroi de ce temps partiel :

- Le courrier de demande indiquant la date d'effet et la durée souhaitée ainsi que la quotité horaire (de 50 % à 99 %),
- Description du projet envisagé comportant toutes les informations utiles et circonstanciées permettant l'appréciation de la demande par l'autorité territoriale,
- Le cas échéant, les statuts ou projets de statuts de l'entreprise que l'agent souhaite créer ou reprendre,
- Le cas échéant, l'extrait du registre du commerce et des sociétés (extraits K ou K bis) ou la copie des statuts de la personne morale que l'agent souhaite rejoindre.

Le fonctionnaire qui ne respecte pas les avis de compatibilité avec réserves ou d'incompatibilité rendus par la HATVP s'expose à des poursuites disciplinaires (*art. L 124-7 du CGFP*) dans les conditions de droit commun applicables aux procédures disciplinaires.

Dans le cas **d'un agent contractuel** ne respectant pas ces mêmes avis, il est mis fin à son contrat de travail à la date de notification de l'avis, sans préavis ni sans indemnité de rupture (*art. L 124-20 du CGFP*).

C. LA DURÉE DE L'AUTORISATION

Il est accordé pour **une durée maximale de trois ans**, et peut être renouvelé pour un an supplémentaire après dépôt d'une nouvelle demande d'autorisation avant le terme de la première période sauf demande de réintégration à temps plein ou modification des conditions d'exercice du temps partiel présenté par l'agent dans les même conditions qu'un temps partiel sur autorisation (*art. L.123-8 CGFP*).

À l'issue de la période de temps partiel, l'agent devra choisir entre son statut de fonctionnaire ou son entreprise privée (alternative possible : disponibilité).

Une nouvelle autorisation d'accomplir un service à temps partiel pour créer ou reprendre une entreprise ne peut être accordée moins de 3 ans après la fin d'un service à temps partiel pour la création ou la reprise d'une entreprise.

D. ACTIVITÉ PRIVÉ ET ACCIDENT DE SERVICE

Lorsque l'agent exerce son activité pour le compte de l'employeur privé, l'accident qui a eu lieu dans le cadre de l'activité privée sera réparé **par le régime général** (indemnités journalières au titre de l'accident de service).

L'agent sera alors placé en congé de maladie ordinaire par l'employeur public (*article D171-5 du Code de la sécurité sociale*). L'employeur public déduira du montant de la rémunération qu'elle verse au fonctionnaire le montant de la fraction de l'indemnité journalière servie par la CPAM à l'intéressé, correspondant à la rémunération perçue au titre de l'activité principale.

E. DISPOSITIONS COMMUNES AUX TEMPS PARTIEL SUR AUTORISATION

Le temps partiel pour création ou reprise d'une entreprise est un temps partiel sur autorisation de l'autorité territoriale. De ce fait, les dispositions communes s'y appliquant sont celles relatives :

- À la réintégration,
- Aux incidences sur le temps de travail, la rémunération, le régime de retraite, la carrière, les congés annuels et ARTT, le congé maternité, les congés maladies.

ANNEXE :

Tableau récapitulatif Décret n° 2004-777 du 29 juillet 2004 relatif à la mise en œuvre du temps partiel dans la fonction publique territoriale modifié par le décret n° 2024-1263 du 30 décembre 2024

	TEMPS PARTIEL DE DROIT (art. 5 et 13)	TEMPS PARTIEL SUR AUTORISATION (art. 1 et 10)
TITULAIRES OU CONTRACTUELS À TEMPS COMPLET		Entre 50 % et 99 %
TITULAIRES OU CONTRACTUELS À TEMPS NON COMPLET	50 %, 60 %, 70 % ou 80 % de la durée hebdomadaire de service définie dans la délibération créant le poste	50 %, 60 %, 70 %, 80 % ou 90 % de la durée hebdomadaire de service définie dans la délibération créant le poste
TITULAIRES OU CONTRACTUELS PERSONNEL ENSEIGNANT RELEVANT D'UN REGIME D'OBLIGATION DE SERVICE DÉFINI EN HEURES HEBDOMADAIRE	La durée de service est aménagée de façon à obtenir un nombre entier d'heures hebdomadaires, correspondant à la quotité de temps de travail choisie et qui ne peut correspondre à une quotité de travail inférieure à 50 % ou supérieure à 90 % (sur autorisation) ou 80 % (de droit)	