

LE TEMPS PARTIEL DU CONTRACTUEL TERRITORIAL

De quoi s'agit-il ?

Le contractuel territorial, tout comme par ailleurs le fonctionnaire territorial, peut bénéficier d'un temps partiel. Dans certains cas, il lui est même accordé de plein droit.

À noter : il existe des dispositions spécifiques pour les personnels enseignants ; voir à ce sujet :

- L'article [11](#) du décret n° 2004-777 pour les agents qui relèvent d'un régime d'obligation de service, défini en heures hebdomadaires ;
- L'article [14](#) du décret n° 2004-777 sur les conditions d'octroi du temps partiel ;
- L'article [19](#) du décret n° 2004-777 sur sa durée et son renouvellement.

Qui est concerné ?

L'ensemble des contractuels de la Fonction publique territoriale.

Quelles conditions d'octroi ?

Le contractuel en activité, employé à temps complet, peut, sur sa demande, sous réserve des nécessités du service, bénéficier d'un service à temps partiel qui ne peut être inférieur au mi-temps.

À noter : les refus opposés à une demande de travail à temps partiel doivent être précédés d'un entretien et motivés. De plus, les commissions consultatives paritaires (CCP ; *voir la fiche qui leur est consacrée*) peuvent par ailleurs, **à la demande de l'intéressé**, être saisies des décisions refusant l'autorisation d'accomplir un service à temps partiel et des litiges d'ordre individuel relatifs aux conditions d'exercice du temps partiel.

Dans quelles situations est-il accordé de plein droit ?

L'autorisation d'accomplir un service à temps partiel, selon les quotités de 50 %, 60 %, 70 % ou 80 % de la durée de service que les agents à temps plein exerçant les mêmes fonctions doivent effectuer, est accordée de plein droit aux contractuels :

1. À l'occasion de chaque naissance jusqu'au 3^e 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 ;
2. Bénéficiaires de l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés (*voir, à ce sujet, la fiche consacrée au recrutement et aux conditions d'accès aux emplois des personnes en situation de handicap*), après avis du médecin du service de médecine professionnelle et préventive ;
3. Pour donner des soins à leur 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.

À noter : la durée de ce service à temps partiel de droit peut être accomplie dans un cadre annuel, sous réserve de l'intérêt du service.

Pour quelle durée et quelle quotité de travail ?

L'autorisation d'assurer un service à temps partiel est accordée pour une période comprise entre 6 mois et 1 an, renouvelable, pour la même durée, par tacite reconduction dans la limite de 3 ans. À l'issue de cette période de 3 ans, le renouvellement de l'autorisation doit faire l'objet d'une demande et d'une décision expresses.

À noter : lorsque l'autorisation d'assurer un service à temps partiel est donnée à un agent recruté par contrat à durée déterminée, elle ne peut l'être pour une durée supérieure à la durée du contrat restant à accomplir.

La durée du service à temps partiel que le contractuel peut être autorisé à accomplir est fixée à 50 %, 60 %, 70 %, 80% ou 90 % de la durée du service que les agents à temps plein exerçant les mêmes fonctions doivent effectuer. La durée du service à temps partiel peut être accomplie dans un cadre annuel, sous réserve de l'intérêt du service.

Quelles conditions de suspension et de retour au temps plein ?

La réintégration à temps plein ou la modification des conditions d'exercice du temps partiel peut intervenir avant l'expiration de la période en cours, sur demande des intéressés, présentée au moins 2 mois avant la date souhaitée. Toutefois, la réintégration à temps plein peut intervenir sans délai en cas de motif grave, notamment en cas de diminution substantielle des revenus du ménage ou de changement dans la situation familiale.

L'autorisation d'accomplir un service à temps partiel est suspendue, et l'intéressé est rétabli dans les droits d'un contractuel exerçant ses fonctions à temps plein :

- Pendant la durée d'une formation incompatible avec un service à temps partiel ;
- Pendant la durée d'un congé de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant, d'adoption, ou d'un congé supplémentaire de naissance.

À l'issue de la période de travail à temps partiel, son bénéficiaire est admis à exercer à temps plein son emploi ou, à défaut, un emploi analogue. Dans le cas où la possibilité d'emploi à temps plein n'existe pas, l'intéressé est, compte tenu des nécessités de fonctionnement du service, maintenu à titre exceptionnel dans des fonctions à temps partiel. Ces dispositions ne peuvent faire obstacle à l'application des dispositions contractuelles relatives à la durée de l'engagement de l'intéressé, ni aux dispositions relatives au licenciement.

Quelle rémunération ?

Les bénéficiaires perçoivent mensuellement une fraction de rémunération brute égale au 1/12^e de leur rémunération annuelle brute, en fonction du rapport entre la durée annuelle du service effectuée (50 %, 60 %, 70 %, 80 % ou 90 %) et la durée résultant des obligations annuelles de service fixées pour les agents à temps plein exerçant les mêmes fonctions. Il en est de même, le cas échéant, des primes et indemnités de toute nature, de l'indemnité de résidence, et du supplément familial de traitement (SFT). Ce dernier ne peut toutefois être inférieur au montant minimal versé à l'agent travaillant à temps plein avec le même nombre d'enfants à charge. En revanche, la prime de transport et les indemnités pour frais de déplacement sont perçues au taux plein.

À noter : dans le cas des services représentant 80% ou 90% du temps plein, cette fraction de rémunération est égale respectivement à 85, 7% et 91, 4% du traitement afférent à l'emploi.

Enfin, les agents peuvent percevoir des indemnités horaires pour travaux supplémentaires dans les mêmes conditions et suivant les mêmes modalités que celles prévues par le [décret n°2002-60 du 14 janvier 2002 relatif aux indemnités horaires pour travaux supplémentaires](#). Toutefois, le montant

de l'heure supplémentaire applicable à ces agents est déterminé en divisant par 1 820 la somme du montant annuel du traitement brut et de l'indemnité de résidence d'un agent au même indice exerçant à temps plein. Et le contingent mensuel de ces heures supplémentaires ne peut excéder un pourcentage du contingent mensuel, égal à la quotité de travail effectuée par l'agent.

Quel impact sur les droits de l'agent ?

Les services à temps partiel 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 ;
- Pour les droits liés à la formation ;
- Pour le recrutement par la voie des concours internes, lorsque ceux-ci sont ouverts aux contractuels par les statuts particuliers ;
- Et pour la détermination du classement d'échelon des lauréats des différentes voies de concours dans les corps et cadres d'emplois de fonctionnaires.

Le contractuel autorisé à travailler à temps partiel a droit aux mêmes congés auxquels peuvent prétendre les agents contractuels accomplissant un service à temps plein.

Enfin, le contractuel qui bénéficie d'un congé pour accident du travail ou pour maladie professionnelle ou d'un congé de maladie ou de grave maladie perçoit une fraction des émoluments auxquels il aurait eu droit dans cette situation s'il travaillait à temps plein.

Textes en vigueur :

CGFP : article [R272-21](#) ;

Décret n°88-145 du 15 février 1988 relatif aux agents contractuels de la fonction publique territoriale : article [21](#) ;

Décret n° 2004-777 du 29 juillet 2004 relatif à la mise en œuvre du temps partiel dans la fonction publique territoriale : articles [10](#) à [19](#).