

# Les fonctionnaires à temps non complet

---

Analyse du décret n°91-298 du 20 mars 1991

01/06/2020

# Décret n°91-298 du 20 mars 1991

---

## Table des matières

Article 1 : les bénéficiaires.....	2
Article 3: Création des emplois à temps non complet .....	2
Article 6: 2 types de fonctionnaires à TNC .....	2
Article 7 : Recrutement des agents à TNC.....	3
Article 8 : Le cumul d'emplois à TNC.....	4
Article 9 : Cumul d'un emploi à temps complet et d'un TNC.....	4
Article 9-1 : Les congés accordés à la même période par les différents employeurs .....	5
Articles 10 & 11 : Les positions.....	7
Articles 13 & 14 : Les avancements.....	8
Articles 15 & 16 : La discipline & Le licenciement pour insuffisance professionnelle .....	9
Article 17: La retraite & La démission .....	10
Article 18: Le Surnombre et la Prise en charge .....	11
Article 19: Perte de l'intégration dans un cadre d'emplois.....	11
Articles 20, 21,22 23,25 & 27: Intégration dans un cadre d'emplois de la FPT.....	12
Article 28: Fonctionnaires non intégrés dans un cadre d'emplois.....	14
Article 29: Détachement - Fonctionnaires non intégrés .....	14
Article 30: Modification durée hebdomadaire >10% - Fonctionnaires non intégrés.....	15
Articles 31, 32 & 33: Modalités de calcul de l'indemnité de licenciement - Fonctionnaires non intégrés	17
Article 33-1: Non réintégration après une disponibilité- Fonctionnaires non intégrés .....	18
Articles 34 & 35: Les risques relevant du régime général- Fonctionnaires IRCANTEC.....	18
Article 36: Le congé de grave maladie- Fonctionnaires IRCANTEC .....	19
Articles 37 & 39: Le congé pour invalidité imputable au service - Fonctionnaires IRCANTEC.....	20
Article 38: Le maintien de traitement - Fonctionnaires IRCANTEC .....	20
Article 40: La disponibilité d'office - Fonctionnaires IRCANTEC.....	20
Articles 41, 41-1 & 41-2 : Le licenciement pour inaptitude physique - Fonctionnaires IRCANTEC.....	21
Article 42: Contre visite & Contestation - Fonctionnaires IRCANTEC .....	22
Article 43: Paiement du CITIS pour un agent qui a plusieurs employeurs - Fonctionnaires IRCANTEC.....	22

## Article 1 : les bénéficiaires

---

- Les fonctionnaires territoriaux nommés dans des emplois permanents à temps non complet et employés de manière continue.

## Article 3: Création des emplois à temps non complet

---

- **Les emplois permanents à temps non complet** sont créés par l'organe délibérant.
- La délibération doit comporter une durée hebdomadaire de service notée de la façon suivante : X/35ème

**CHAQUE ANNEE LE COMITE TECHNIQUE EST INFORME DE CES CREATIONS D'EMPLOIS A TNC**

## Article 6: 2 types de fonctionnaires à TNC

---

- Les fonctionnaires à temps non complet sont recrutés sur un emploi dont la durée hebdomadaire est égale ou supérieure à 17/35ème, dans un cadre d'emplois ;

Exemple :

*Création « d'un emploi d'adjoint technique polyvalent relevant du cadre d'emplois des adjoints techniques » à raison de 18/35ème.*

- Les fonctionnaires à temps non complet dont la durée hebdomadaire est inférieure à 17/35ème sont recrutés sur un emploi. Cet emploi appliquera les règles du statut particulier de référence. Il en prendra le nom.

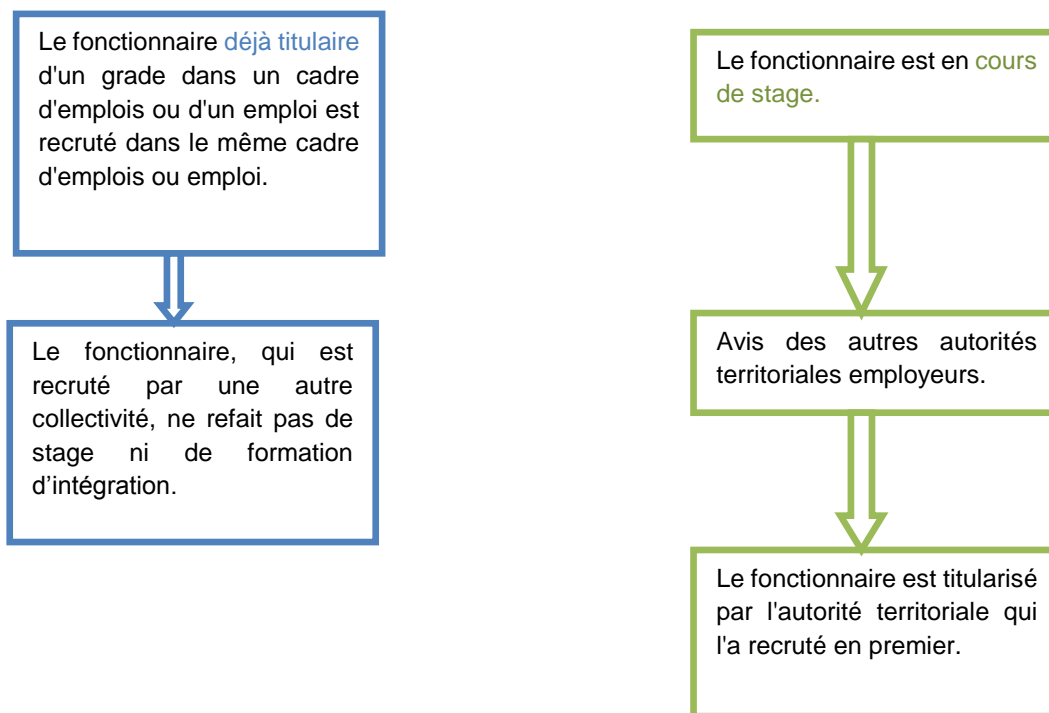
Exemple :

*Création « d'un emploi d'adjoint technique » à raison de 16/35ème. Le statut particulier du cadre d'emplois des adjoints techniques servira de cadre d'emplois de référence pour cet emploi.*

## Article 7 : Recrutement des agents à TNC

---

- Les conditions de recrutement sont celles prévues pour les emplois correspondants à temps complet.



- L'agent est informé par le centre de gestion ou l'autorité territoriale qu'il peut bénéficier, à sa demande, d'un entretien tous les deux ans avec le conseiller en évolution professionnelle

## ***Article 8 : Le cumul d'emplois à TNC***

---

Le cumul d'emplois à temps non complet est possible :

**DANS LA LIMITE DE 15% D'UN EMPLOI A TEMPS COMPLET (40 HEURES)**

## ***Article 9 : Cumul d'un emploi à temps complet et d'un TNC***

---

- Le cumul est possible :
- Uniquement auprès d'une autre collectivité.
  - Dans la limite de 15% d'un emploi à temps complet.

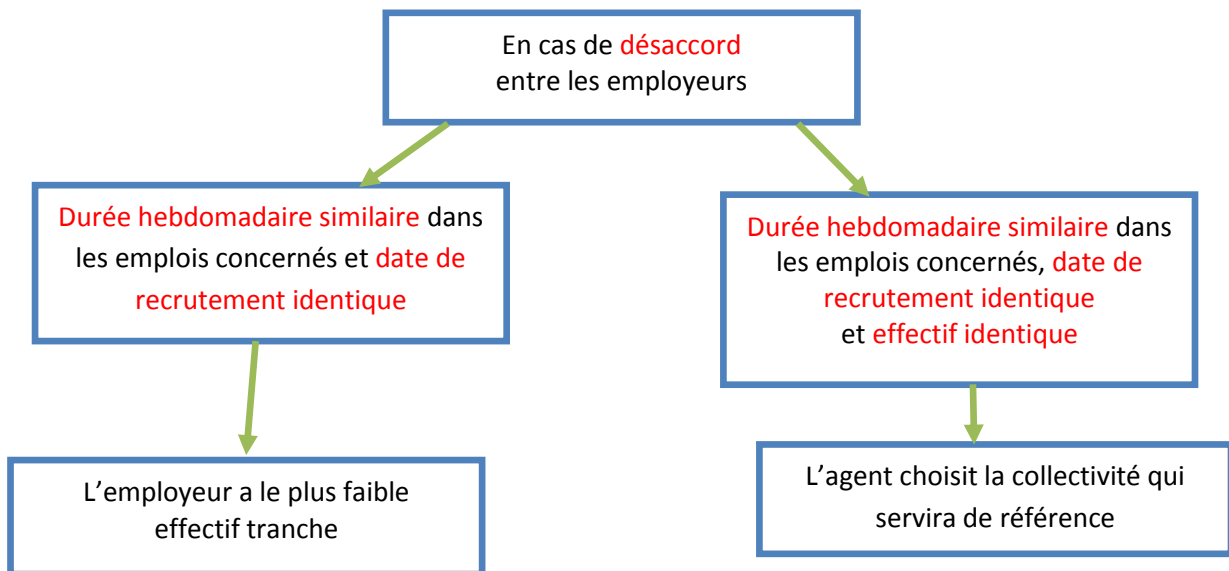
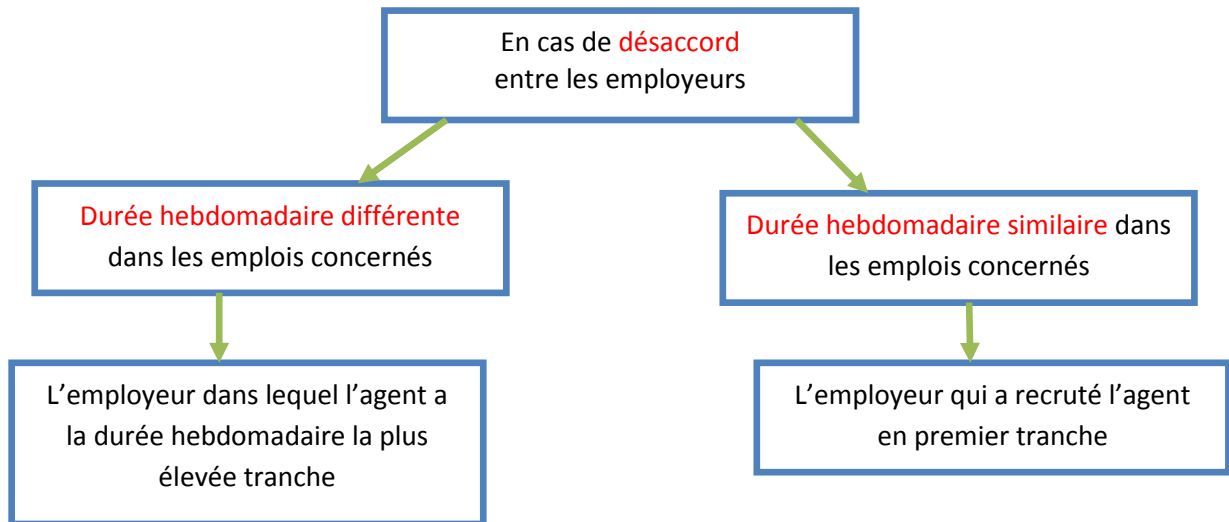
## ***Article 9-1 : Les congés accordés à la même période par les différents employeurs***

---

Les congés suivants doivent être pris à la même période dans toutes les collectivités employeurs de l'agent :

- Les congés annuels ;
- Le congé de paternité et d'accueil de l'enfant, avec traitement, d'une durée de onze jours consécutifs ;
- Le congé de formation professionnelle ;
- Le congé pour validation des acquis de l'expérience ;
- Le congé pour bilan de compétences ;
- Le congé pour formation syndicale avec traitement d'une durée maximum de douze jours ouvrables par an ;
- Le congé avec traitement, d'une durée maximale de deux jours ouvrables pendant la durée de son mandat, s'il est représentant du personnel au sein du comité social territorial ;
- Le congé non rémunéré de six jours ouvrables par an, pour participer aux activités des organisations de jeunesse et d'éducation populaire, des fédérations et des associations sportives agréées destinées à favoriser la préparation et la formation ou le perfectionnement de cadres et d'animateurs ;
- Le congé de solidarité familiale ;
- Le congé de proche aidant ;
- Le congé avec traitement pour accomplir soit une période de service militaire, d'instruction militaire ou d'activité dans la réserve opérationnelle pour une durée inférieure ou égale à trente jours cumulés par année civile, soit une période d'activité dans la réserve de sécurité civile d'une durée inférieure ou égale à quinze jours cumulés par année civile, soit une période d'activité dans la réserve sanitaire, soit une période d'activité dans la réserve civile de la police nationale d'une durée de quarante-cinq jours.

## Procédure en cas de désaccord



## Articles 10 & 11 : Les positions

---

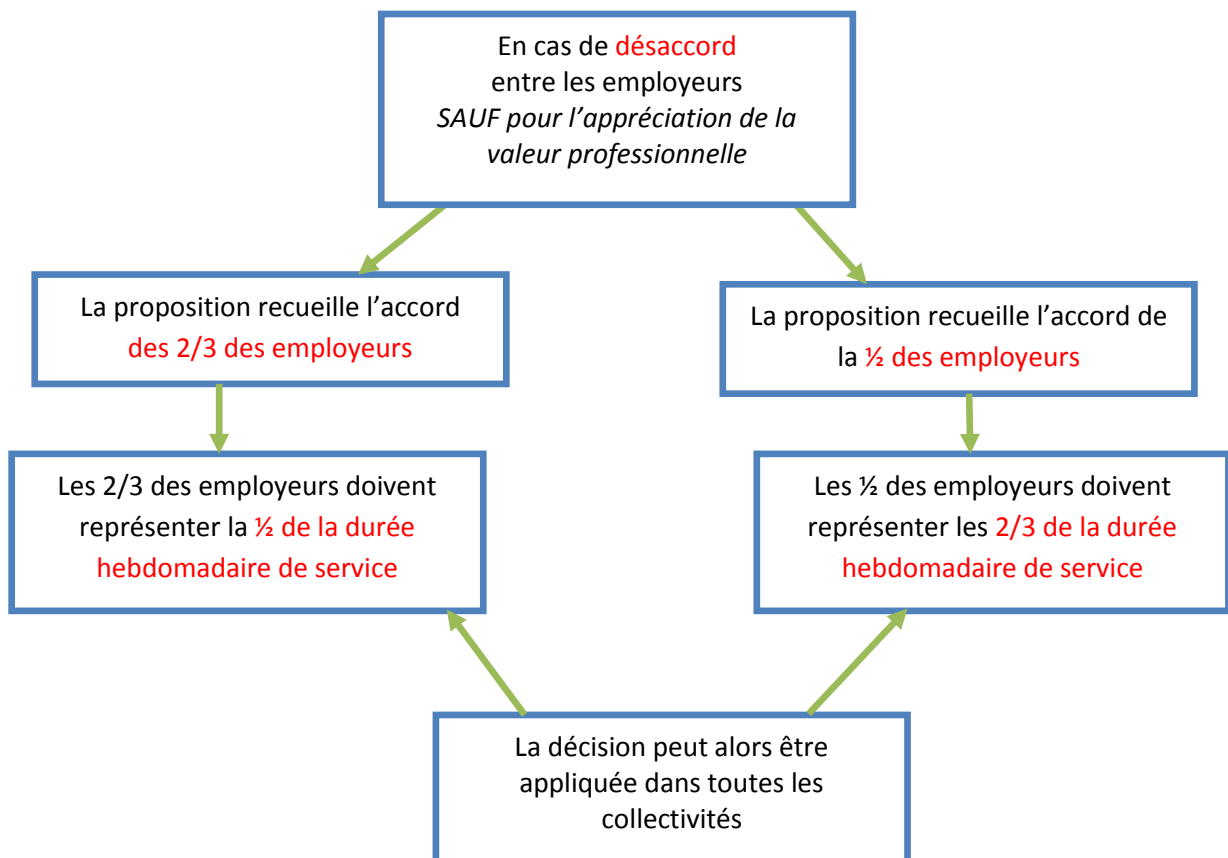
- Les fonctionnaires ne peuvent bénéficier d'un **temps partiel** discrétionnaire.
- Ils ne peuvent être placés en position de **détachement** que
  - S'ils occupent un seul emploi à temps non complet
  - Lorsque le détachement intervient de plein droit
  - En cas de nomination dans un nouveau cadre d'emplois en qualité de stagiaire.
- La **disponibilité** est prononcée par décision conjointe des différentes autorités territoriales concernées. Elle cesse lors de la réintégration du fonctionnaire dans un emploi correspondant à son grade.



## Articles 13 & 14 : Les avancements

---

- Les fonctionnaires à temps non complet bénéficient d'avancements d'échelon et de grade et de promotion interne.
- L'ancienneté de service est prise en compte :
  - Pour sa durée totale pour l'avancement d'échelon, de grade et de promotion interne lorsque la durée de service dans l'emploi concerné est au moins égale au mi-temps.
  - Elle est calculée en fonction du temps de service effectivement accompli, compte tenu du nombre d'heures de service hebdomadaires affecté à l'emploi, dans les autres cas.
- Les décisions pour un fonctionnaire territorial qui occupe le même emploi à temps non complet dans plusieurs collectivités sont prises, après avis des collectivités employeurs, par la collectivité dans laquelle le fonctionnaire consacre la plus grande partie de son activité et, en cas de durée égale, par la collectivité qui l'a recruté en premier. Cette règle s'applique dans les domaines suivants :
  - L'appréciation de la valeur professionnelle,
  - L'inscription sur un tableau d'avancement,
  - L'avancement de grade,
  - L'admission éventuelle au bénéfice d'un classement au groupe supérieur de rémunération,
  - La nomination au titre de la promotion interne.



**Articles 15 & 16 : La discipline & Le licenciement pour insuffisance professionnelle**

---

*Les sanctions disciplinaires et le licenciement pour insuffisance professionnelle*



Avis des autres autorités territoriales concernées.



Ils sont prononcés par l'autorité territoriale qui a entrepris la procédure.

*Le sursis à l'exclusion temporaire de fonctions*

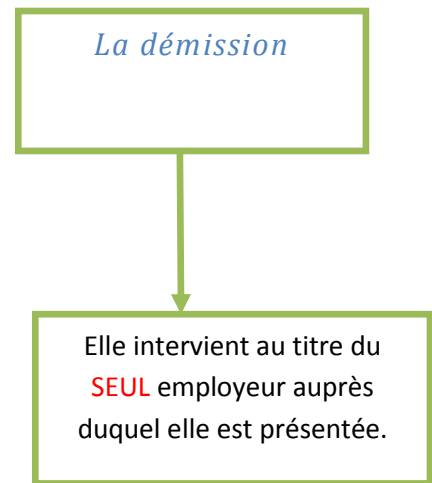
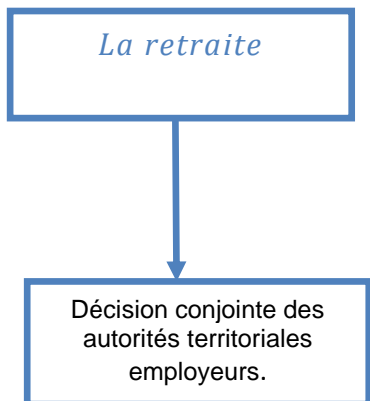


Est accordé par chacune des autorités territoriales concernées.

En cas de licenciement pour insuffisance professionnelle, il intervient au titre de tous les emplois occupés par le fonctionnaire.

## Article 17: La retraite & La démission

---



## **Article 18: Le Surnombre et la Prise en charge**

---

- Application de l'article 97 de la loi n°84-53 du 26/01/1984.
- Au cours de la période de prise en charge par le centre de gestion, l'intéressé perçoit la rémunération prévue à cet article rapportée à la quotité du temps travaillé dans l'emploi à temps non complet supprimé.  
Exemple : un adjoint technique a 20/35<sup>ème</sup>, dont l'emploi est supprimé, percevra une rémunération calculée sur le base de 20/35<sup>ème</sup>.
- Les emplois qui lui sont proposés doivent comporter une durée hebdomadaire de service au moins égale à celle de l'emploi supprimé.

## **Article 19: Perte de l'intégration dans un cadre d'emplois**

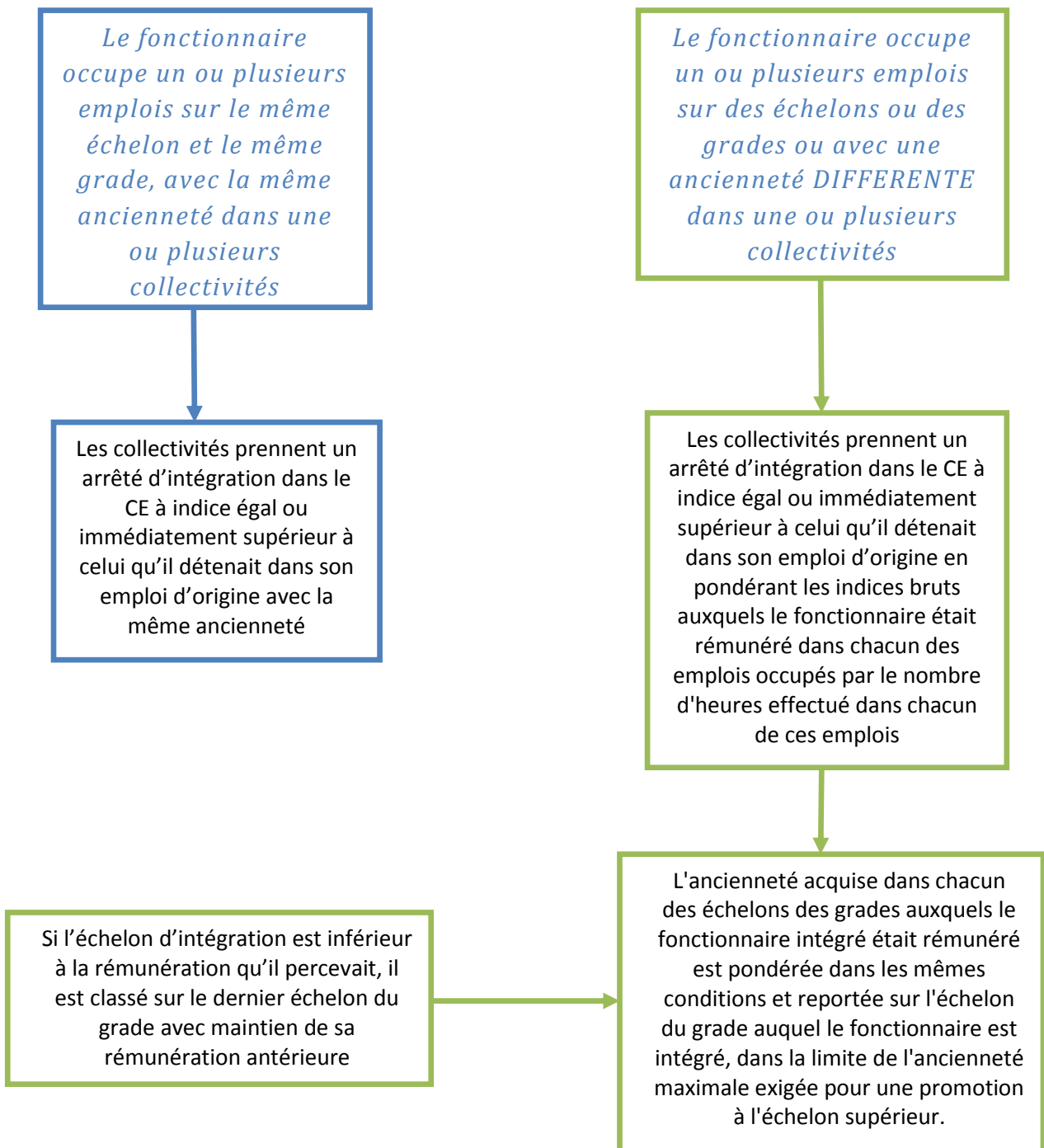
---

- L'agent dont la durée hebdomadaire dans un cadre d'emplois baisse en dessous de 17h30 perd son intégration dans le cadre d'emplois
- L'agent conserve tant qu'il occupe un emploi relevant dudit cadre d'emplois le bénéfice des dispositions s'appliquant aux agents intégrés dans un cadre d'emplois, concernant :
  - Les positions
  - L'appréciation de la valeur professionnelle
  - Les différents avancements
  - La discipline
  - La cessation de fonctions et la modification de la durée hebdomadaire de service.
  - L'intégration dans un cadre d'emplois de la FPT

## Articles 20, 21, 22, 23, 25 & 27: Intégration dans un cadre d'emplois de la FPT

---

- L'agent est intégré dans un cadre d'emplois lorsqu'il exerce au moins 17h30 de travail hebdomadaires dans ce cadre d'emplois.



*Changement de durée  
hebdomadaire et  
modification du cadre  
d'emplois d'intégration*



A la demande de l'agent  
lorsque la durée de service  
dans un autre cadre  
d'emplois atteint le seuil  
d'intégration, il peut à sa  
demande être intégré dans  
ce nouveau cadre d'emplois  
et être rayé du cadre  
d'emplois précédent.

*Reprise des services dans  
le cadre d'emplois  
d'intégration*



Les services effectués dans les  
emplois précédents l'intégration  
sont réputés avoir été réalisés  
dans le cadre d'emplois  
d'intégration au prorata du  
temps de service effectivement  
accompli

## ***Article 28: Fonctionnaires non intégrés dans un cadre d'emplois***

---

- Les fonctionnaires non intégrés sont, les fonctionnaires recrutés pour une durée inférieure à 17h30.
  
- Les fonctionnaires non intégrés se voient appliquer les dispositions concernant :
  - Le recrutement
  - Les positions
  - L'appréciation de la valeur professionnelle
  - L'avancement et la promotion interne
  - La discipline
  - Le licenciement
  - La mise à la retraite
  - La démission

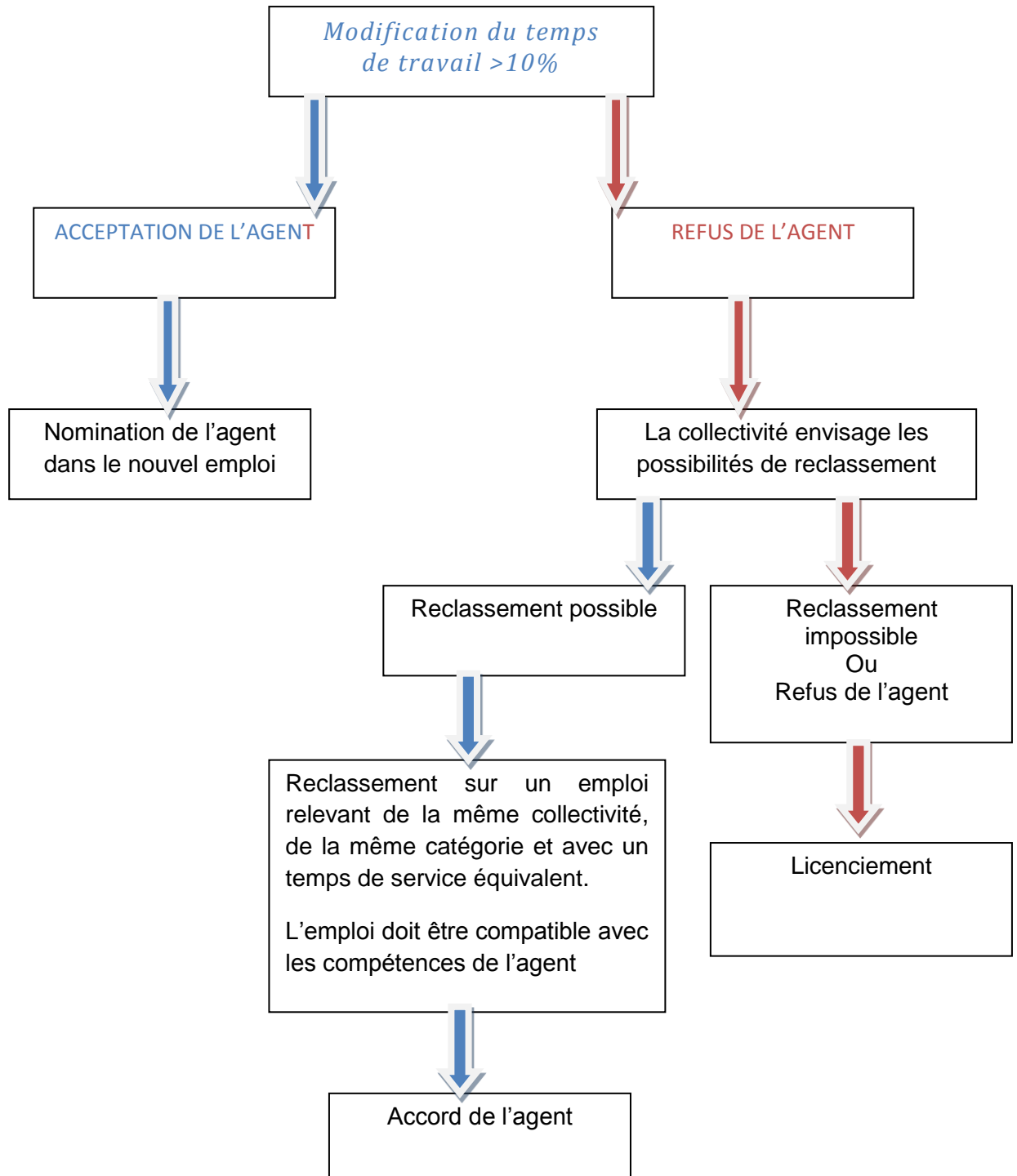
## ***Article 29: Détachement - Fonctionnaires non intégrés***

---

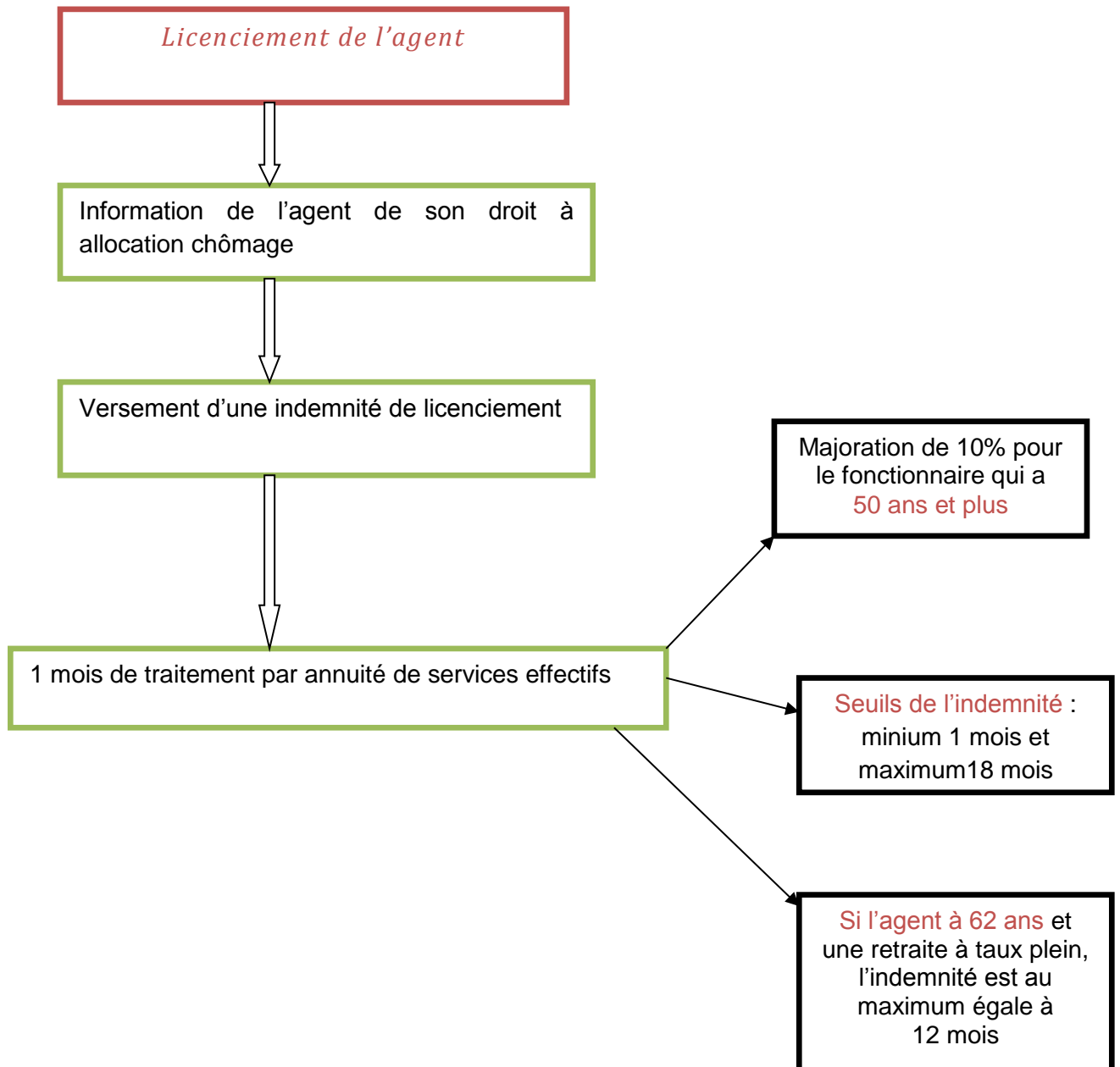
- Seul le détachement de plein droit est possible
  - Pour accomplir un mandat local
  - Pour accomplir une période de scolarité préalable à la titularisation
  - Pour accomplir un mandat syndical
  
- Détachement pour nomination stagiaire.

## Article 30: Modification durée hebdomadaire >10% - Fonctionnaires non intégrés

- La modification de la durée hebdomadaire supérieure à 10% du temps de travail de l'agent est considérée comme une suppression de l'emploi.







## Articles 31, 32 & 33: Modalités de calcul de l'indemnité de licenciement - Fonctionnaires non intégrés

---

### ① LES SERVICES RETENUS

- Sont pris en compte, pour déterminer le montant de l'indemnité, **les services accomplis à temps complet** auprès d'une collectivité territoriale ou d'un établissement public territorial, et qui n'ont pas déjà été retenus pour le versement d'une indemnité de licenciement.
- Toutefois, lorsque le fonctionnaire concerné reste titulaire d'un ou de plusieurs autres emplois, sont seuls pris en compte pour déterminer le montant de l'indemnité, les services accomplis dans l'emploi transformé ou supprimé.
- Les services effectués à temps non complet ou à temps partiel sont pris en compte pour leur durée effective.

#### **La durée effective :**

La période de services effectuée à temps non complet ou partiel X la durée hebdomadaire du fonctionnaire /35<sup>ème</sup>.

### ② LA REMUNERATION RETENUE

- Le mois de traitement retenu, 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 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.

### ③ LE PAIEMENT DE L'INDEMNITE

- L'indemnité est versée par la collectivité qui supprime l'emploi.
- Elle est payable en totalité dans les 3 mois à compter du jour où le fonctionnaire en fait la demande.

### **Article 33-1: Non réintégration après une disponibilité- Fonctionnaires non intégrés**

---

- Lorsqu'à l'expiration de sa période de disponibilité un fonctionnaire ne peut être réintégré dans son emploi d'origine et réaffecté à la première vacance ou création d'emploi dans un emploi correspondant à son grade relevant de sa collectivité ou de son établissement d'origine, il est licencié et perçoit l'indemnité mentionnée à l'article 30 du décret.

### **Articles 34 & 35: Les risques relevant du régime général- Fonctionnaires IRCANTEC**

---

- Le fonctionnaire relève du régime général de sécurité sociale pour :
  - La maladie
  - La maternité
  - L'invalidité
  - La vieillesse
  - Le décès
  - Les accidents du travail
  
- Le fonctionnaire ne peut prétendre aux congés suivants :
  - Actes de dévouement
  - Le recours contre tiers
  - Le congé longue maladie
  - Le congé longue durée
  - Le temps partiel thérapeutique

## Article 36: Le congé de grave maladie- Fonctionnaires IRCANTEC

---

### DEFINITION DU CONGE DE GRAVE MALADIE

- Le fonctionnaire peut bénéficier d'un congé de grave maladie :
  - En cas d'affection dûment constatée le mettant dans l'impossibilité d'exercer son activité, nécessitant un traitement et des soins prolongés et présentant un caractère invalidant et de gravité confirmée.

### DUREE DU CONGE DE GRAVE MALADIE

- Le fonctionnaire bénéficie d'un congé de grave maladie pendant une période maximale de 3 ans.

### CONDITIONS DU MAINTIEN DE TRAITEMENT

- Dans cette situation, il conserve :
  - 100% de son traitement pendant une durée de 12 mois.
  - 50% de son traitement pendant les 24 mois suivants.

### LE PLACEMENT EN CONGE GRAVE MALADIE

- L'intéressé est soumis à l'examen d'un spécialiste agréé compétent pour l'affection en cause.
  - Avis du comité médical
  - Le congé est accordé par décision de l'autorité territoriale ou décision conjointe des autorités territoriales dont il relève.
- Le congé pour grave maladie peut être accordé par période de trois à six mois.
  - L'agent qui a épuisé un congé de grave maladie ne peut bénéficier d'un autre congé de cette nature s'il n'a repris auparavant l'exercice de ses fonctions pendant un an.

## **Articles 37 & 39: Le congé pour invalidité imputable au service - Fonctionnaires IRCANTEC**

---

### DEFINITION DU CITIS

- Le fonctionnaire en activité bénéficie, en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle, d'un congé pour invalidité imputable au service.

### DUREE DU CITIS

- Toute la période d'incapacité de travail jusqu'à la guérison complète, la consolidation de la blessure ou le décès.

### CONDITIONS DU MAINTIEN DE TRAITEMENT

- Il a droit au versement par l'autorité territoriale de son plein traitement jusqu'à l'expiration de son congé.

### FIN DU CITIS

- A l'issue d'un congé de maladie, de grave maladie, pour invalidité temporaire imputable au service, le fonctionnaire physiquement apte à reprendre son service reprend son ou ses emplois précédents ou un ou des emplois équivalents.

## **Article 38: Le maintien de traitement - Fonctionnaires IRCANTEC**

---

- Les prestations en espèces ainsi que les pensions d'invalidité versées par la caisse primaire d'assurance maladie viennent en déduction ou en complément des sommes allouées par les collectivités ou établissements.
- La collectivité territoriale ou l'établissement public concerné est subrogé le cas échéant dans les droits éventuels du fonctionnaire au bénéfice de ces prestations.

## **Article 40: La disponibilité d'office - Fonctionnaires IRCANTEC**

---

- A l'expiration des droits :
  - A congé maladie
  - A congé grave maladieLe fonctionnaire inapte TEMPORAIREMENT à reprendre son service est placé en disponibilité

## Articles 41, 41-1 & 41-2 : Le licenciement pour inaptitude physique - Fonctionnaires IRCANTEC

### LA DATE DU LICENCIEMENT

- Le fonctionnaire définitivement inapte à l'exercice de ses fonctions qui n'a pas pu être reclassé **est licencié, à l'issue** :
  - D'un congé de maladie,
  - De grave maladie,
  - Pour invalidité imputable au service,
  - De maternité, de paternité ou d'adoption,
  - De la période de disponibilité d'office et qui ne peut être reclassé
- Le licenciement ne peut intervenir dans les 4 semaines qui suivent un congé maternité, paternité ou d'adoption.

### MONTANT DE L'INDEMNITE DE LICENCIEMENT

- L'indemnité de licenciement est égale à :
  - La ½ du traitement mensuel correspondant **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 à l'exclusion de tout autre élément de rémunération pour chacune des 12 premières années
  - Au 1/3 de celui-ci pour chacune des années suivantes,

**Plafond de l'indemnité de licenciement :**  
12 fois le montant du traitement de référence.

### LES SERVICES RETENUS

- Sont pris en compte, pour déterminer le montant de l'indemnité, **les services accomplis à temps complet** auprès d'une collectivité territoriale ou d'un établissement public territorial, et qui n'ont pas déjà été retenus pour le versement d'une indemnité de licenciement.
- Toutefois, lorsque le fonctionnaire concerné reste titulaire d'un ou de plusieurs autres emplois, sont seuls pris en compte pour déterminer le montant de l'indemnité, les services accomplis dans l'emploi transformé ou supprimé.
- Les services effectués à temps non complet ou à temps partiel sont pris en compte pour leur durée effective.

Toute fraction de services égale ou supérieure à six mois est comptée pour un an.  
Toute fraction de services inférieure à six mois n'est pas prise en compte.

- Pour les agents qui ont atteint l'âge de 62 ans, l'indemnité de licenciement est réduite de 1,67 % par mois de services au-delà de cet âge.
  - L'indemnité est versée par la collectivité qui a pris la décision de licenciement.

## **Article 42: Contre visite & Contestation - Fonctionnaires IRCANTEC**

---

- Chaque autorité territoriale peut faire procéder à tout moment par un médecin agréé à la contre-visite du fonctionnaire placé en congé de maladie.
  - Le fonctionnaire doit se soumettre, sous peine d'interruption du versement de sa rémunération à cette contre-visite.

Si les conclusions du médecin chargé du contrôle donnent lieu à contestation :

- L'agent peut saisir le comité médical départemental et éventuellement le comité médical supérieur.

## **Article 43: Paiement du CITIS pour un agent qui a plusieurs employeurs - Fonctionnaires IRCANTEC**

---

- Les charges qui résultent d'un CITIS lorsque le fonctionnaire exerce plusieurs emplois à temps non complet sont réparties entre chaque collectivité ou établissement public **au prorata du temps de travail effectué dans chacun d'eux.**