Centre de gestion
de la fonction publique
territoriale de la Charente

ANGOULÊME
26 novembre 2024

Réunion d'information

FOCUS

Le temps partiel

Nacoopé
Bien plus qu'un CDG

SOMMAIRE

1. Actualités statutaires

2. Actualités du CDG

3. Focus : Le temps partiel

1. ACTUALITÉS STATUTAIRES

Nacoopé

Bien plus qu'un CDG

Rémunération

Relèvement du SMIC et versement d'une indemnité différentielle

Le montant du SMIC brut horaire est porté à 11,88 euros (contre 11,65 euros jusqu'à présent) soit **1 801,80 euros bruts mensuels** sur la base de la durée légale du travail de 35 heures hebdomadaires (au lieu de 1766,92 euros).

Pour mémoire, dans la Fonction Publique, le traitement minimum de base indiciaire s'établit à **1 801,74 euros bruts mensuels** pour un temps complet (IM 366).

En vertu d'un principe général du droit applicable à tout salarié, la rémunération ne peut en tout état de cause être inférieure au SMIC.

Si le minimum de traitement n'est pas revalorisé, par un décret ultérieur, une **indemnité différentielle d'un montant de 0,06 €** devra être versée aux agents publics rémunérés sur la base de l'IM 366 (décret n°91-769 du 2 août 1991), à savoir:

Les fonctionnaires rémunérés sur le 1er échelon d'un grade de l'échelle C1,

Les agents contractuels de droit publics rémunérés sur la base de l'IM366,

Décret n°2024-951

Novembre 2024

Le CDG16 vous accompagne

- Ressources disponibles sur le site internet du CDG16

Suppression du jour de carence

Suppression du jour de carence lors d'une interruption de grossesse pratiquée pour motif médical

RAPPEL : L'article 115 de la loi n°2017-1837 du 30 décembre 2017 de finances pour 2018 prévoit **le principe d'une journée de carence** pour les agents publics en cas d'arrêt de travail.

Le maintien de leur rémunération n'est effectif qu'à partir du deuxième jour de cet arrêt.

Cet article énumère les cas dans lesquels l'application de la journée de carence est exclue.

Le III de l'article 64 de la loi n°2023-1250 du 26 décembre 2023 vient compléter les dérogations à la journée de carence en ajoutant « **l'interruption de grossesse pratiquée pour motif médical** prévue aux articles L.2213-1 à L.2213-5 du code de la santé publique ».

*Le présent article est applicable **aux arrêts de travail** prescrits à compter du 1er juillet 2024.*

Article 64 de la loi n°2023-1250 du 26 décembre 2023

Le CDG16 vous accompagne

- Ressources disponibles sur le site internet du CDG16

La rémunération

Les retenues sur salaire

Dans certaines situations, la collectivité est amenée à effectuer une retenue sur le salaire de l'agent, notamment du fait d'une réglementation ou suite à l'absence de service fait (total ou partiel).

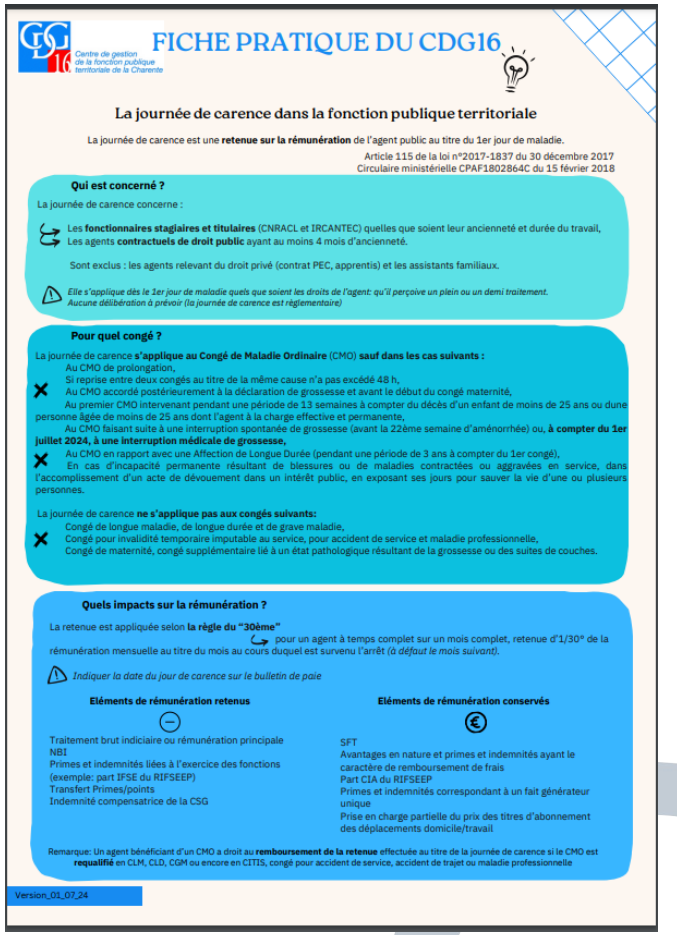
Au-delà de l'obligation de la collectivité de transmettre à la trésorerie les pièces justificatives de la paie des agents, la prise d'un arrêté adapté à la situation (arrêté de mise en congé de maladie ordinaire, arrêté de retenue sur salaire pour service non fait…) permet une transparence pour l'agent et la collectivité, ainsi qu'un suivi des retenues sur rémunérations opérées.

LA JOURNÉE DE CARENCE

L'article 105 de la loi n° 2011-1977 du 28 décembre 2011 de finances pour 2012 avait introduit une journée de carence, c'est à dire avait supprimé la rémunération servie aux fonctionnaires et agents contractuels de droit public le premier jour d'un congé de maladie ordinaire.

La journée de carence avait ensuite été abrogée le 1er janvier 2014.

A compter du 1er janvier 2018, l'article 115 de la loi n° 2017-1837 du 30 décembre 2017 de finances pour 2018 a réintroduit une journée de carence.



FICHE PRATIQUE DU CDG16

Centre de gestion de la fonction publique territoriale de la Charente

La journée de carence dans la fonction publique territoriale

La journée de carence est une **retenue sur la rémunération** de l'agent public au titre du 1er jour de maladie.

Article 115 de la loi n°2017-1837 du 30 décembre 2017
Circulaire ministérielle CPAF1802864C du 15 février 2018

Qui est concerné ?

La journée de carence concerne :

- Les **fonctionnaires stagiaires et titulaires** (CNRACL et IRCANTEC) quelles que soient leur ancienneté et durée du travail,
- Les agents **contractuels de droit public** ayant au moins 4 mois d'ancienneté.

Sont exclus : les agents relevant du droit privé (contrat PEC, apprentis) et les assistants familiaux.

Elle s'applique dès le 1er jour de maladie quels que soient les droits de l'agent: qu'il perçoive un plein ou un demi traitement.
Aucune délibération à prévoir (la journée de carence est réglementaire)

Pour quel congé ?

La journée de carence **s'applique au Congé de Maladie Ordinaire** (CMO) **sauf dans les cas suivants :**

- Au CMO de prolongation,
- Si reprise entre deux congés au titre de la même cause n'a pas excédé 48 h,
- Au CMO accordé postérieurement à la déclaration de grossesse et avant le début du congé maternité,
- Au premier CMO intervenant pendant une période de 13 semaines à compter du décès d'un enfant de moins de 25 ans ou dune personne âgée de moins de 25 ans dont l'agent à la charge effective et permanente,
- Au CMO faisant suite à une interruption spontanée de grossesse (avant la 22ème semaine d'aménorrhée) ou, **à compter du 1er juillet 2024, à une interruption médicale de grossesse,**
- Au CMO en rapport avec une Affection de Longue Durée (pendant une période de 3 ans à compter du 1er congé),
- En cas d'incapacité permanente résultant de blessures ou de maladies contractées ou aggravées en service, dans l'accomplissement d'un acte de dévouement dans un intérêt public, en exposant ses jours pour sauver la vie d'une ou plusieurs personnes.

La journée de carence **ne s'applique pas aux congés suivants:**

- Congé de longue maladie, de longue durée et de grave maladie,
- Congé pour invalidité temporaire imputable au service, pour accident de service et maladie professionnelle,
- Congé de maternité, congé supplémentaire lié à un état pathologique résultant de la grossesse ou des suites de couches.

Quels impacts sur la rémunération ?

La retenue est appliquée selon **la règle du "30ème"** pour un agent à temps complet sur un mois complet, retenue d'1/30° de la rémunération mensuelle au titre du mois au cours duquel est survenu l'arrêt *(à défaut le mois suivant).*

Indiquer la date du jour de carence sur le bulletin de paie

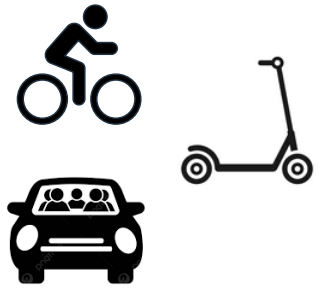
Eléments de rémunération retenus	Eléments de rémunération conservés
Traitement brut indiciaire ou rémunération principale NBI Primes et indemnités liées à l'exercice des fonctions (exemple: part IFSE du RIFSEEP) Transfert Primes/points Indemnité compensatrice de la CSG	SFT Avantages en nature et primes et indemnités ayant le caractère de remboursement de frais Part CIA du RIFSEEP Primes et indemnités correspondant à un fait générateur unique Prise en charge partielle du prix des titres d'abonnement des déplacements domicile/travail

Remarque: Un agent bénéficiant d'un CMO a droit au **remboursement de la retenue** effectuée au titre de la journée de carence si le CMO est **requalifié** en CLM, CLD, CGM ou encore en CITIS, congé pour accident de service, accident de trajet ou maladie professionnelle

Version_01_07_24

Forfait mobilité durable

Extension du forfait mobilité durable



Le **décret n°2024-558 du 18 juin 2024** étend le bénéfice du **forfait mobilité durable** aux agents bénéficiant d'un transport collectif gratuit entre leur domicile et leur lieu de travail.

RAPPEL : le forfait mobilité durable est destiné à indemniser les agents ayant recours à des **modes de déplacements durables** pour se rendre au travail.

Le décret s'applique au titre des déplacements effectués à compter de **l'année 2024**.

Décret n°2020-1547 du 9 décembre 2020

Décret n°2024-558 du 18 juin 2024

Allocations chômage

Revalorisation des allocations chômage

Lors de sa réunion du 27 juin dernier, le Conseil d'administration de **l'Unédic** a décidé de **revaloriser les allocations chômage** à hauteur de **1,2%** depuis le 1er juillet 2024.

	Montant journalier jusqu'au 30 juin 2024	Montant journalier au 1er juillet 2024
Allocation minimale	**31,59 €**	**31,97 €**
Partie fixe de l'allocation d'Aide au Retour à l'Emploi (ARE)	**12,95 €**	**13,11 €**
Allocation d'Aide au Retour à l'Emploi Formation (ARE-F)	**22,61 €**	**22,88 €**
Plancher relatif à l'application du coefficient de dégressivité	**63,72 €**	**64,48 €**
Salaire journalier de référence (SJR) servant au calcul de l'allocation intégralement constituée de rémunérations anciennes d'au moins 6 mois → augmentation de 1,2%		

Communiqué de presse de l'Unédic

Novembre 2024

Prolongation des règles d'indemnisation

Les **règles d'indemnisation du régime d'assurance chômage** prévues par le **décret n°2019-797 du 26 juillet 2019** ont été prolongées :

- Par **le décret n°2023-1230 du 21 décembre 2023** jusqu'au 30 juin 2024 ;
- Par **le décret n°2024-648 du 30 juin 2024** jusqu'au 31 juillet 2024 ;
- Par **le décret n°2024-853 du 30 juillet 2024** jusqu'au 31 octobre 2024 ;
- Par **le décret n°2024-963 du 29 octobre 2024** jusqu'au 31 décembre 2024.

Décret n°2019-797 du 26 juillet 2019
Décret n°2024-963 du 29 octobre 2024

Allocation proche aidant

Allocation proche aidant

RAPPEL : Le **congé du proche aidant** permet à un agent de cesser temporairement son activité professionnelle ou de travailler à temps partiel pour **s'occuper d'un proche présentant un handicap ou une perte d'autonomie.**

Durant le congé, l'agent n'est pas rémunéré mais bénéficie d'une **allocation journalière du proche aidant** (AJPA).
Le versement de cette allocation est limité et ne peut pas dépasser **66 jours** sur toute la carrière professionnelle de l'agent.

Évolution

Le décret n°2024-697 du 5 juillet 2024 est venu permettre **la modulation de la durée maximale de l'allocation journalière du proche aidant** en fonction du nombre de personnes aidées accompagnées par l'allocataire.

Décret n°2024-697 du 5 juillet 2024

Allocation proche aidant

A compter du 1er janvier 2025 : Lorsque le bénéficiaire a épuisé ses 66 jours, le droit à l'allocation journalière du proche aidant peut être **renouvelé**, si le proche aidant apporte son aide à une personne différente de celle au titre de laquelle il a précédemment bénéficié de cette allocation.

Accompagnement de 4 proches maximum tout au long de la carrière de l'agent

→

AJPA versée dans la limite de 264 jours *(4 proches x 66 jours)*

Entrée en vigueur
1er janvier 2025

Décret n°2024-697 du 5 juillet 2024

Revalorisation des professionnels de la petite enfance

Revalorisation salariale des professionnels de la petite enfance

La **Caisse nationale des allocations familiales** (CNAF) a instauré un « **bonus attractivité** » à destination des structures gestionnaires de crèches afin de soutenir l'attractivité de la filière petite enfance.

L'accompagnement financier de la CNAF concerne les établissements d'accueil du jeune enfant (EAJE) financés par la **Prestation de service unique** (PSU) qui accorderont une revalorisation salariale des agents exerçant leurs fonctions au sein de ces structures.

→ Montant minimum de la revalorisation = **100€ nets mensuels pour un agent exerçant ses fonctions à temps complet**

Le montant du bonus est fixé à **475 euros** par an par place d'accueil autorisée.

Circulaire du 9 mai 2024
FAQ du 5 juillet 2024

Novembre 2024

Revalorisation salariale des professionnels de la petite enfance

Emplois concernés

- **Agents intervenant auprès des enfants et exerçant des fonctions de direction** (agents relevant notamment des cadres d'emplois des auxiliaires du puériculture, puéricultrices, puéricultrices cadres de santé, éducateurs de jeunes enfants, cadres de santé paramédicaux)

- **Assistants maternels exerçant leurs fonctions en crèche familiale**

→ Le personnel administratif et technique exerçant au sein de l'établissement semble être exclu du dispositif

La revalorisation doit concerner **l'intégralité des effectifs (titulaires ou contractuels) éligibles**

Circulaire du 9 mai 2024
FAQ du 5 juillet 2024

Revalorisation salariale des professionnels de la petite enfance

Modalités de mise en œuvre

- ✓ Mise en œuvre de la revalorisation à la discrétion de la collectivité.
- ✓ Mise en œuvre via une délibération soumise préalablement à l'avis du CST.

La forme juridique que doit prendre la revalorisation est imposée par la circulaire

Collectivité ayant instauré le RIFSEEP

➲ Abondement de l'IFSE

Collectivité n'ayant pas instauré le RIFSEEP

➲ Mesure de revalorisation équivalente pouvant prendre la forme d'un complément de prime existante

Assistants maternels (non éligibles au RIFSEEP)

➲ Mesure de revalorisation équivalente

Calendrier de mise en œuvre prévu par la circulaire

Circulaire du 9 mai 2024
FAQ du 5 juillet 2024

Novembre 2024

Garantie Individuelle de Pouvoir d'Achat (GIPA)

Garantie individuelle du pouvoir d'achat (GIPA)

Rappel : la GIPA a été créée par le décret n°2008-539 du 6 juin 2008 et a pour but de **compenser** par un montant indemnitaire brut, **une perte de pouvoir d'achat**, si la rémunération d'un agent a peu augmenté *au cours des 4 dernières années*.

Le dispositif de la GIPA a été **renouvelé chaque année** depuis sa création en 2008

Le 23 octobre dernier, le ministre Guillaume Kasbarian a confirmé la suppression de la prime de pouvoir d'achat devant la Commission des lois de l'A.N. : « *J'ai proposé, et je l'assume, la suppression de la GIPA* »

Décret n°2008-539 du 6 juin 2008

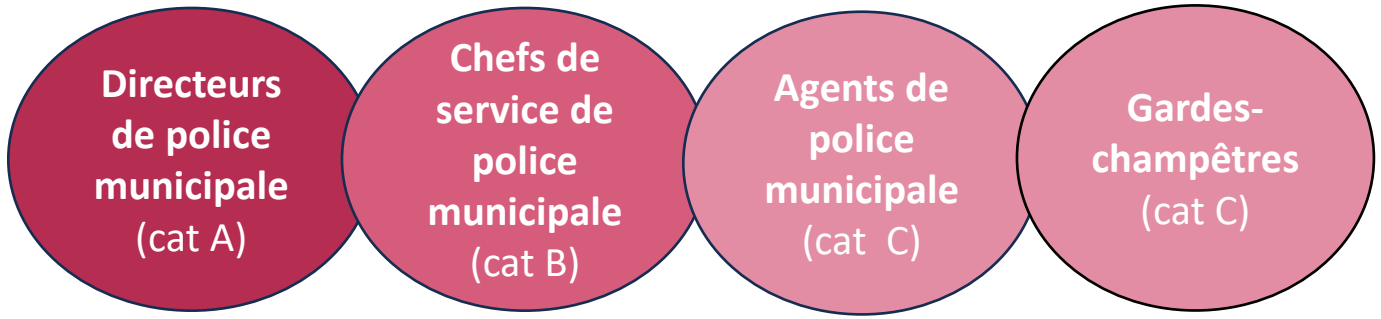
Régime indemnitaire

Réforme du régime indemnitaire des policiers municipaux et des gardes champêtres

Le décret n°2024-614 du 26 juin 2024 instaure pour **les agents publics de la filière police municipale** ainsi que **les gardes champêtres** un nouveau régime indemnitaire : **l'indemnité spéciale de fonction et d'engagement** (ISFE).

Ce régime indemnitaire remplace l'indemnité spéciale mensuelle de fonction (ISMF) et l'indemnité d'administration et de technicité (IAT).

Sont concernés par cette réforme les cadres d'emplois suivants :



En raison de **la spécificité** de leurs fonctions, ces agents ne sont pas concernés par le **RIFSEEP**.

Réforme du régime indemnitaire des policiers municipaux et des gardes champêtres

L'ISFE est composée d'une part fixe et d'une part variable.

Versée **mensuellement**

PART FIXE **Valorisation de la fonction de l'agent**	**PART VARIABLE** **Reconnaissance de l'engagement professionnel et de la manière de servir de l'agent**
Cette part vient remplacer **l'actuelle ISMF** (Indemnité Spéciale Mensuelle de Fonction). Application d'un taux individuel au **montant du traitement soumis à retenue pour pension** dans la limite de : ▪ **33%** pour les directeurs de police municipale ; ▪ **32%** pour les chefs de service de police municipale ; ▪ **30%** pour les agents de police municipale et les gardes champêtres.	Cette part variable vient remplacer **l'actuelle IAT** (Indemnité d'Administration et de Technicité). Les montants de cette part ne peuvent excéder : ▪ **9 500 euros** pour les directeurs de police municipale ; ▪ **7 000 euros** pour les chefs de service de police municipale ; ▪ **5 000 euros** pour les agents de police municipale et les gardes champêtres.

Versée **mensuellement** dans la limite de 50% du plafond défini par l'organe délibérant

+

Complément annuel possible *(sans que la somme des versements excède 50% du plafond)*

Décret n°2024-614 du 26 juin 2024

Réforme du régime indemnitaire des policiers municipaux et des gardes champêtres

La mise en œuvre de ce nouveau régime indemnitaire nécessite **une délibération de l'organe délibérant** après avis du Comité Social Territorial (CST).

Entrée en vigueur de l'ISFE
29 juin 2024

À noter que les textes prévoyant l'ISMF pour la filière police municipale seront abrogés au 1er janvier 2025.

Par conséquent, à compter du 1er janvier 2025, les fonctionnaires relevant des cadres d'emplois de la filière police municipale ne pourront plus percevoir l'ISMF. Il appartiendra aux employeurs territoriaux de mettre en place l'ISFE, au plus tard le 1er janvier 2025, pour pallier la suppression de l'ISMF.

RIFSEEP : directeurs d'établissements territoriaux d'enseignement artistique

Les montants plafonds de l'IFSE et du CIA applicables aux **directeurs d'établissements territoriaux d'enseignement artistique** ont été modifiés comme suit :

GROUPES	Plafond IFSE	Plafond IFSE (logé)	Plafond CIA
Groupe 1	**38 021 €** *(36 210 € auparavant)*	**28 516 €** *(22 310 € auparavant)*	**6 710 €** *(6 390 € auparavant)*
Groupe 2	**33 737 €** *(32 130 € auparavant)*	**25 303 €** *(17 205 € auparavant)*	**5 954 €** *(5 670 € auparavant)*
Groupe 3	**26 775 €** *(25 500 € auparavant)*	**20 081 €** *(14 320 € auparavant)*	**4 725 €** *(4 500 € auparavant)*
Groupe 4	**21 420 €** *(20 400 € auparavant)*	**16 065 €** *(11 160 € auparavant)*	**3 780 €** *(3 600 € auparavant)*

Nécessité de modifier la délibération RIFSEEP pour acter ces nouveaux montants.

Entrée en vigueur
1er septembre 2024

Arrêté du 5 juillet 2024

Novembre 2024

Régime indemnitaire : modification des conditions de maintien en cas d'absence pour maladie (CLM et CGM)

Le décret n°2024-641 du 27 juin 2024 relatif au régime de **certains congés pour raison de santé** des fonctionnaires et des agents contractuels de l'Etat modifie le décret n°2010-997 du 26 août 2010 et **améliore les garanties en prévoyance dans la Fonction Publique d'Etat** (FPE).

Jusqu'au 31 août 2024	Depuis le 1er septembre 2024
En cas **d'absence pour maladie** :	En cas **d'absence pour maladie** :
Congé de longue maladie (CLM)	**Congé de longue maladie** (CLM)
Congé de grave maladie (CGM)	**Congé de grave maladie** (CGM)
Congé de longue durée (CLD)	
Le versement du régime indemnitaire est **suspendu**.	**Le régime indemnitaire est maintenu à hauteur de :** • **33%** la 1ère année ; • **60%** les 2ème et 3ème année. *Le versement du RI demeure suspendu en cas de CLD.*

Décret n°2024-641 du 27 juin 2024

Régime indemnitaire : modification des conditions de maintien en cas d'absence pour maladie (CLM et CGM)

Prise en compte par les collectivités de la modification des règles applicables pour les agents publics de l'Etat

Première option

Mise en œuvre au sein de la collectivité des **nouvelles règles de versement du régime indemnitaire** aux agents placés en CLM et CGM

↓

Modification de la délibération en ce sens le cas échéant

Deuxième option

Maintien du régime antérieur, soit une suspension du régime indemnitaire durant le placement en CLM et CGM

→ Le principe de parité fait seulement obstacle à la mise en place d'un régime indemnitaire plus favorable que celui dont bénéficient les agents de l'Etat

La délibération ne doit pas faire référence au décret du 26 août 2010 relatif au régime de maintien des primes et indemnités des agents publics de l'Etat

⚠ *Les conditions de maintien du régime indemnitaire en cas de maladie sont fixées dans la délibération instaurant le régime indemnitaire.*

Délibération soumise pour avis préalable au Comité Social Territorial (CST)

Le CDG16 vous accompagne

Ressources disponibles sur le site internet du CDG16 :

- ISFE : Modèles de délibération et d'arrêtés individuels (part fixe et part variable)

- RIFSEEP: Mise à jour du modèle de délibération et tableau des cadres d'emplois éligibles

Ces deux modèles de délibération tiennent compte de la nouveauté réglementaire relative au CLM/CGM.

Droit au silence

Le droit au silence des agents publics devant l'instance disciplinaire

Par une décision n°2024-1105 QPC du 4 octobre 2024, le Conseil constitutionnel a reconnu **le droit de se taire,** tiré de l'article 9 de la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen du 26 août 1789, qui s'applique aux fonctionnaires qui font l'objet d'une procédure disciplinaire.

Le juge déclare que le second alinéa de l'article L.532-4 du CGFP est **inconstitutionnel**, car il ne prévoit pas que le fonctionnaire poursuivi disciplinairement soit informé de son droit de se taire.

→ *Depuis le 4 octobre 2024, l'administration doit informer le fonctionnaire à l'encontre duquel une procédure disciplinaire est engagée de son droit de se taire devant **le conseil de discipline**.*

Les procédures disciplinaires engagées et toujours en cours à la date du 4 octobre 2024 sont également concernées par cette décision et l'administration doit informer le fonctionnaire de ce droit.

Par analogie, le droit de se taire doit également s'appliquer aux agents contractuels poursuivis disciplinairement.

Décision n°2024-1105 QPC du 4 octobre 2024

Le CDG16 vous accompagne

Ressources disponibles sur le site internet du CDG16 :

- Notes d'information relatives à la procédure disciplinaire des agents publics
- Modèles de rapport disciplinaire, de lettre de saisine du Conseil de Discipline…

Conseils en amont, préalablement à la saisine du Conseil de Discipline par la collectivité.

Droit à l'information

Obligation d'information des salariés

RAPPEL : La **loi n°2023-171 du 9 mars 2023** portant diverses dispositions d'adaptation au droit de l'Union Européenne dans les domaines de l'économie, de la santé, du travail, des transports et de l'agriculture a créé **un droit à l'information en faveur :**

Des agents publics

Textes d'application :

- **Article L.115-7 du CGFP** → *fixe le principe*
- **Décret n°2023-845 du 30 août 2023** → *prévoit la liste des éléments qui sont communiqués et détermine également les modalités de cette communication*
- **Arrêté du 30 août 2023** → *fixe les modèles de documents d'information*

Des salariés de droit privé

Textes d'application :

- **Article L.1221-5-1 du Code du travail** → *fixe le principe*
- **Décret n°2023-1004 du 30 octobre 2023** → *prévoit la liste des informations dues à tous les salariés*
- **Arrêté du 3 juin 2024** → *fixe les modèles de documents d'information* ***(nouveauté)***
- ***Droit à l'information de l'apprenti***

Arrêté du 3 juin 2024

Le CDG16 vous accompagne

Ressources disponibles sur le site internet du CDG16 :

- Modèles de fiche relative aux informations et règles essentielles relatives à l'exercice des fonctions des agents publics : pour les fonctionnaires et pour les agents contractuels

- Modèle d'attestation de communication à l'agent public

- Modèle de document relatif aux éléments et règles essentiels concernant la relation de travail entre l'apprenti et l'employeur public

Secrétaires généraux de mairie (SGM)

La revalorisation du métier de secrétaire de mairie

Pour mémoire, **la loi n°2023-1380 du 30 décembre 2023** visant à **revaloriser le métier de secrétaire de mairie** a entendu apporter de **nouvelles garanties d'évolution du métier**, afin de le rendre plus attractif et pallier les difficultés de recrutement du secteur.

4 décrets d'application sont parus au Journal Officiel le 17 juillet 2024 et viennent préciser les conditions ainsi que les modalités de mise en œuvre de cette loi.

L'article L.2122-19-1 du CGFP fait évoluer le terme de « secrétaire de mairie » en « **secrétaire général de mairie** ».

Entrée en vigueur
1er janvier 2024

Loi n°2023-1380 du 30 décembre 2023

Les limites imposées au recrutement des secrétaires généraux de mairie (SGM)

1er janvier 2028

		Avant		Après	
	Catégories/ Grades	- de 2000 hab.	+ de 2000 hab.	- de 2000 hab.	+ de 2000 hab.
Catégorie C	Adjoint administratif	⊖	⊖	⊖	⊖
	Adjoint adm ppl 2ème	✓	⊖	⊖	⊖
	Adjoint adm ppl 1ère	✓	⊖	⊖	⊖
	Catégorie B	✓	⊖	✓	⊖
Catégorie A	Attaché	✓	✓	✓	✓
	Attaché principal	⊖	✓	⊖	✓
	Attaché hors classe	⊖	⊖	⊖	⊖

Loi n°2023-1380 du 30 décembre 2023

La promotion interne : « le plan de requalification »

Les secrétaires généraux de mairie relevant de la catégorie C peuvent être promus en catégorie B.

L'article 8-1 du décret n°2024-826 du 16 juillet 2024 détaille les modalités d'application de **ce dispositif de promotion interne** dérogatoire valable jusqu'au 31 décembre 2027.

Être titulaire d'un grade d'avancement catégorie C (adjoints administratifs principaux de 2ème et de 1ère classe)

+

Avoir 4 ans de services publics effectifs dans les fonctions de secrétaire général de mairie dans une mairie de moins de 2000 habitants

Inscription sur une liste d'aptitude →

Accès au grade de rédacteur territorial Catégorie B

Entrée en vigueur **18 juillet 2024**

Sans quota

Décret n°2024-826 du 16 juillet 2024

Le dispositif pérenne de « formation-promotion »

Les fonctionnaires relevant de la catégorie C peuvent être promus en catégorie B pour exercer les fonctions de secrétaire général de mairie.

L'article 3 de la loi n°2023-1380 du 30 décembre 2023 a instauré **un dispositif pérenne de « formation-promotion »** et un nouvel article 8-1 a été créé au sein du décret n°2012-924 du 30 juillet 2012.

Être titulaire d'un grade d'avancement d'un cadre d'emplois de catégorie C

+

Avoir 8 ans de services publics effectifs dans un emploi de catégorie C

+

Suivre une formation qualifiante validée par un examen professionnel

Inscription sur une liste d'aptitude

→

Accès au grade de rédacteur territorial Catégorie B

Entrée en vigueur **18 juillet 2024**

Sans quota

Décret n°2012-924 du 30 juillet 2012
Décret n°2024-830 du 16 juillet 2024

Le bénéfice d'un accélérateur de carrière

L'article 8 de la loi n°2023-1380 du 30 décembre 2023 prévoit de **faire bénéficier les secrétaires généraux de mairie** d'un accélérateur de carrière prenant la forme d'un **« avantage spécifique d'ancienneté »** au titre de l'avancement d'échelon.

➥ Le **décret n°2024-827 du 16 juillet 2024** définit les modalités d'application.

Les secrétaires généraux de mairie bénéficient d'une :

BONIFICATION D'ANCIENNETE DE DROIT = **6 MOIS**

→ Toutes les **8** années de services dans les fonctions de SGM.

BONIFICATION D'ANCIENNETE FACULTATIVE
(selon la valeur professionnelle, apprécié en tenant compte des LDG) = **1 à 3 MOIS**

→ Toutes les **3** années de services dans les fonctions de SGM.

⊘ **A l'exclusion des adjoints administratifs territoriaux (grade initial)**

Entrée en vigueur
1er août 2024

Décret n°2024-827 du 16 juillet 2024

La formation de professionnalisation au premier emploi de SGM

L'article 5 de la loi n°2023-1380 du 30 décembre 2023 a introduit au sein de l'article L.422-34-1 du CGFP **une formation de professionnalisation au premier emploi de secrétaire général de mairie** adaptée aux besoins de la collectivité.

Entrée en vigueur
18 juillet 2024

Durée : **15 jours**

⇨ Elle doit être suivie dans un délai d'un an à compter de la prise de poste.

Elle est assurée par le **Centre National de la Fonction Publique Territoriale** (CNFPT).

Le suivi de cette formation entraîne 2 exonérations :

Le fonctionnaire est exonéré de **la formation de professionnalisation au premier emploi de son cadre d'emplois.**

Lorsque le fonctionnaire a déjà suivi **la formation de professionnalisation au premier emploi** de SGM, il est exonéré, pour la période en cours, de la formation de professionnalisation **tout au long de la carrière.**

Loi n°2023-1380 du 30 décembre 2023

Le CDG16 vous accompagne

Ressources disponibles sur le site internet du CDG16 :

- Instruction ministérielle de la DGCL du 18 octobre 2024
- Modèle arrêté de nomination aux fonctions de SGM
- Modèle LDG (bonification d'ancienneté) et saisine CST
- Modèle de fiche de poste
- Modèles d'arrêtés attribuant la NBI (agent exerçant les fonctions de SGM) et retirant la NBI (agent n'exerçant plus les fonctions)

Bilan des retours des désignations des SGM

		Communes de - 2000 hab.		Communes entre 2000 et 3500 hab. [1]		TOTAL	
		Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%
Nombre de dossiers reçus		183	**55,96%**	1	5,56%	184	53,33%
Nombre de communes ayant désigné un SGM	Conforme à la réglementation	159	48,62%	1	5,56%	160	46,38%
	Non conforme	3	0,92%	0	0,00%	3	0,87%
Nombre de communes ayant choisi de ne pas désigner		21	6,42%	0	0,00%	21	6,09%

[1] Pour les communes entre 2000 et 3500 habitants, seules sont concernées celles qui n'ont pas nommé un agent par détachement sur l'emploi fonctionnel de DGS.

La campagne de P.I. dérogatoire

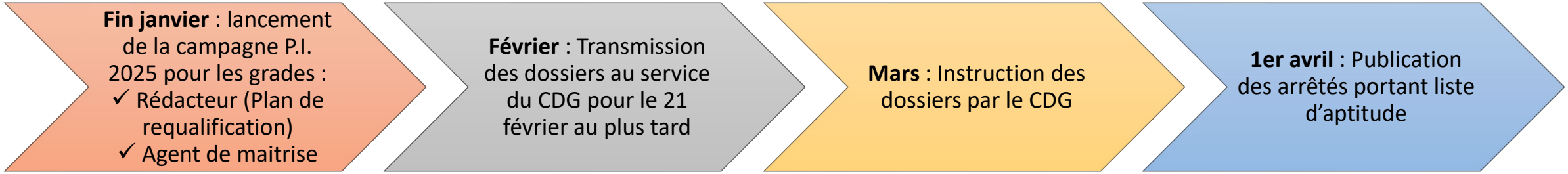
Processus de révision des LDG en matière de promotion interne :

Suite à la parution des nouveaux dispositifs de promotion interne relatifs à la revalorisation du métier de secrétaire général de mairie, le CDG doit réviser ses LDG en matière de promotion interne :

- **12/11/2024** : avis favorable du CST du CDG sur le projet de révision des LDG
- **13/11/2024** : transmission du projet aux collectivités affiliées de 50 agents et plus pour recueillir l'avis des CST propres
- **15/01/2025** : date limite de réception des avis des CST locaux
- **16/01/2025** : établissement des LDG par le Président du Centre de Gestion

La campagne de P.I. dérogatoire

Calendrier 2025 pour les promotions internes sans quota



D'ici le 1er avril, vous pouvez anticiper les étapes ci-dessous :

- Création d'un poste de rédacteur
- Déclaration de vacance d'emploi
- Arrêté de nomination stagiaire

La campagne de P.I. dérogatoire

Modalités à venir

- Nouveaux dossiers simplifiés pour les promotions internes sans quota
- Vérifier dès maintenant si vos agents remplissent les conditions de formations obligatoires (à défaut, une dispense peut être sollicitée auprès du CNFPT)

Tout dossier reçu hors période de la campagne sera systématiquement **retourné sans être étudié.**

Rappel des formations obligatoires

FORMATIONS DE PROFESSIONNALISATION

1er emploi	Tout au long de la carrière	Suite affectation poste à responsabilité
Dans les 2 années qui suivent la nomination dans un cadre d'emplois ou le recrutement (contractuels)	Tous les 5 ans, une fois le cycle de premier emploi terminé	Dans les 6 mois après affection sur un poste à responsabilité
Cat. C : 3 à 10 jours **Cat. B et A :** 5 à 10 jours	**Toutes catégories :** 2 à 10 jours	**Toutes catégories :** 3 à 10 jours

Source : CNFPT

La part de promotion interne réservée aux SGM *(à venir)*

L’article 7 de la loi n°2023-1380 du 30 décembre 2023 visant à revaloriser le métier de secrétaire de mairie réserve « une part, fixée par décret », de promotion interne aux fonctionnaires exerçant les fonctions de secrétaire général de mairie.

Un projet de décret fixe cette part à au moins un fonctionnaire. Ainsi, chaque liste d'aptitude à la promotion interne au choix, établie par le président du CDG, sur proposition de l'autorité territoriale, devra inclure au moins un fonctionnaire exerçant les fonctions de secrétaire général de mairie, afin qu'il puisse être promu, selon le cas, en catégorie B ou A.

NB : Cette obligation ne s’appliquera pas si aucun fonctionnaire exerçant les fonctions de SGM ne réunit les conditions de promotion prévues par les statuts particuliers des cadres d'emplois des rédacteurs et attachés territoriaux.

➔ Le projet de décret, examiné par le CSFPT lors de sa séance plénière du 13 novembre 2024, a reçu un **avis défavorable**.

Communiqué de presse du CSFPT du 13 novembre 2024

Formation et promotion interne

Promotion interne : assouplissement des modalités de validation des formations obligatoires

Depuis le 1er juillet 2008, l'inscription sur la liste d'aptitude de promotion interne est liée à la réalisation, **obligatoire**, **des formations de professionnalisation** *(article 16 du décret n°2008-512 du 29 mai 2008).*

Chaque **statut particulier** reprend cette obligation :

Exemple = *« L'inscription sur la liste d'aptitude (promotion interne) ne peut intervenir qu'au vu des attestations établies par le Centre national de la fonction publique territoriale précisant que l'agent a accompli, dans son cadre d'emplois ou emploi d'origine, la totalité de ses obligations de formation de professionnalisation pour les périodes révolues ».*

Promotion interne : assouplissement des modalités de validation des formations obligatoires

Le décret n° 2024-907 du 8 octobre 2024 relatif à la formation statutaire obligatoire des fonctionnaires territoriaux introduit **un mécanisme de validation a posteriori** des obligations de formation non satisfaites par un fonctionnaire territorial, pour les périodes révolues.

Ainsi, un fonctionnaire qui n'a pas satisfait à ses obligations de formation avant l'échéance des périodes prévues par le statut particulier pourra toutefois accéder à un nouveau cadre d'emplois s'il justifie, préalablement à son inscription sur la liste d'aptitude de promotion interne, du suivi des formations en cause.

Objectif : Lever le frein à la promotion interne des fonctionnaires territoriaux tout en maintenant le caractère obligatoire de la formation.

Décret n°2024-907 du 8 octobre 2024

Egalité professionnelle

Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique

Pour mémoire, la loi n°2023-623 du 19 juillet 2023, qui vise à **renforcer l'accès des femmes aux responsabilités dans la fonction publique**, impose notamment, **aux communes et aux EPCI de plus de 40 000 habitants**, lorsqu'ils gèrent au moins 50 agents, de publier, chaque année, sur leur site internet, **un index de l'égalité professionnelle.**

Cette obligation est entrée en vigueur au 30 septembre 2024.

Cet **index** regroupe :

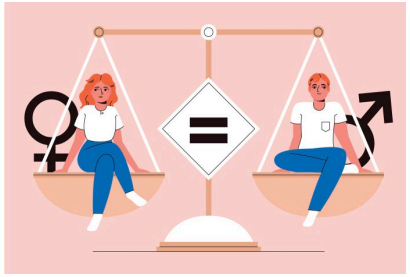
- **Les indicateurs permettant de mesurer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans la fonction publique**
- **Les modalités de calcul des indicateurs**

Deux décrets d'application sont venus préciser ce dispositif.

Loi n°2023-623 du 19 juillet 2023

Les indicateurs visant à mesurer les écarts de rémunération

4 indicateurs



L'écart global de rémunération entre les femmes et les hommes, pour les fonctionnaires, calculé à partir de la moyenne de la rémunération des femmes comparée à celle des hommes, à filière et catégorie hiérarchique équivalentes

L'écart global de rémunération entre les femmes et les hommes, pour les agents contractuels, calculé à partir de la moyenne de la rémunération des femmes comparée à celle des hommes, à filière et catégorie hiérarchique équivalentes

L'écart de taux de promotion de grade entre les femmes et les hommes

Le nombre d'agents publics du sexe sous-représenté parmi les dix agents publics ayant perçu les plus hautes rémunérations

Décret n°2024-801 du 13 juillet 2024

Les modalités de calcul des indicateurs

A partir de ces indicateurs, **un index de l'égalité** est calculé, **chaque année,** au titre de l'année civile écoulée (au plus tard le 30 septembre).

Les indicateurs sont calculés à partir du **Rapport Social Unique** établi à partir des données figurant dans la **Base de Données Sociales.**

Publication des indicateurs, des résultats obtenus ainsi que des actions mises en œuvre pour supprimer les écarts de rémunération, *sur le site internet* **au plus tard le 30 septembre**

Transmission *au préfet* **au plus tard le 15 octobre**

Le **calcul de ces indicateurs** s'opère en respectant plusieurs **barèmes** allant de **0 à 100**.

L'index obtenu à partir du calcul des indicateurs est d'un niveau maximal de **100 points.**

La cible minimum à atteindre par chaque employeur est de **75 points**.

Décret n°2024-802 du 13 juillet 2024

Les modalités de calcul des indicateurs

Lorsque la cible n'est pas atteinte, des **objectifs de progression** sont fixés et publiés.

L'employeur doit alors :

- **Publier** ces objectifs **au plus tard le 15 novembre** *sur son site internet*
- **Transmettre** ces objectifs **au plus tard le 30 novembre** *au préfet*

Chaque employeur dispose alors **d'un délai de 3 ans** pour atteindre cette cible.

Des **sanctions financières** peuvent être attribuées en cas de **non-respect des mesures** :

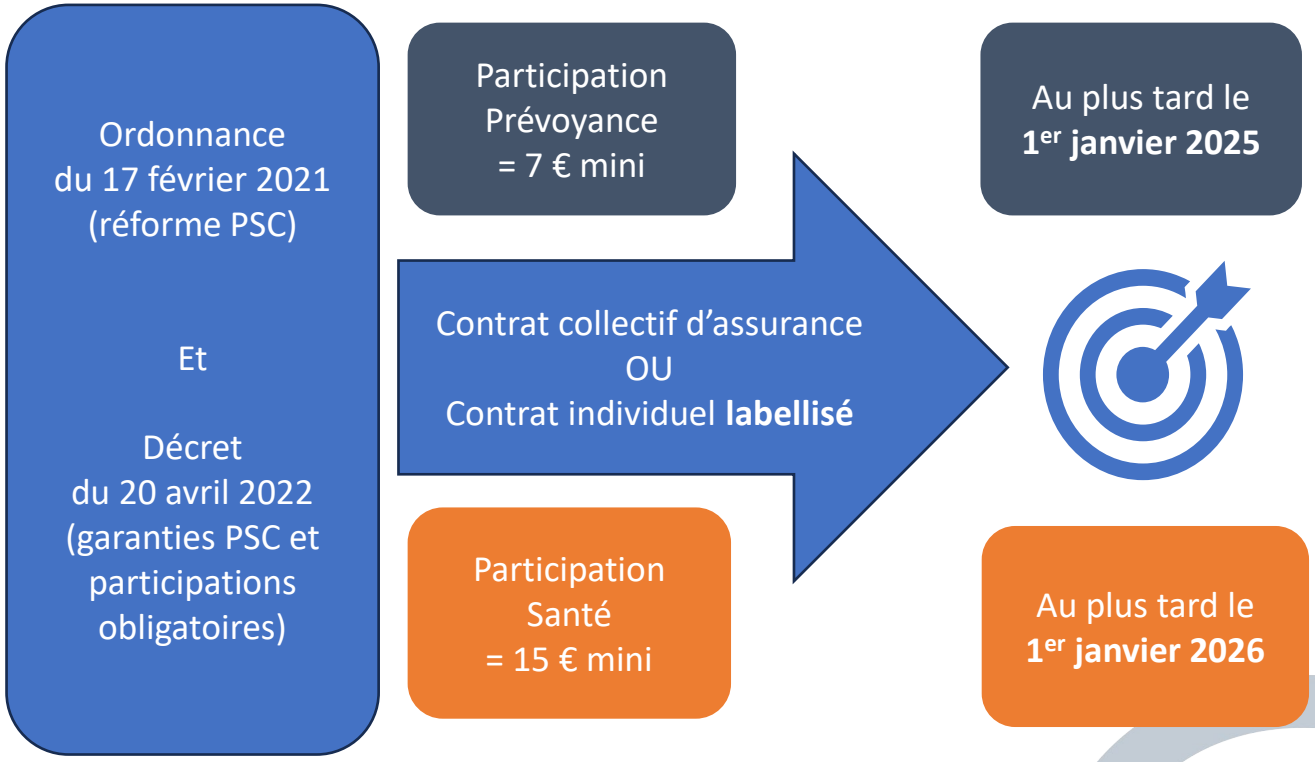
- **Contribution financière** en cas de non-publication des indicateurs
- **Pénalité financière** en cas de non-respect de la cible

Décret n°2024-802 du 13 juillet 2024

Protection Sociale Complémentaire (P.S.C.)

Quelles obligations en l'absence de transposition de l'accord national de juillet 2023 ?

En l'absence de transposition de l'accord national, l'ordonnance n°2021-1574 du 24 novembre 2021 et le décret n°2022-581 du 20 avril 2022 s'appliquent. Dès le 1er janvier prochain tous les employeurs publics devront avoir fixer une participation financière minimum de **7€ brut** par mois et par agent en matière de **prévoyance**.



Quelles obligations en l'absence de transposition de l'accord national de juillet 2023 ?

Concernant le **risque santé**, les employeurs publics doivent au plus tard au **1er janvier 2026 :**

- avoir mis en œuvre une convention de participation (les démarches sont à lancer sans plus attendre)
- avoir opté pour les contrats individuels labellisés

L'article 6 du décret n° 2022-581 précise que la participation mensuelle des collectivités territoriales et de leurs établissements publics au financement, pour chaque agent, des garanties prévues à l'article 5 ne peut être inférieure à

la moitié d'un montant de référence, fixé à 30 euros **soit 15€.**

Ces dispositions doivent recueillir l'avis du CST compétent avant d'être prévues par délibération.

Lanceur d’alerte

Lanceur d'alerte

Une **circulaire de la DGAFP en date du 26 juin 2024** est venue préciser :

- Le cadre juridique applicable aux « lanceurs d'alerte » dans la fonction publique ;
- Les modalités de recueil des signalements et leur traitement ;
- Les garanties et protections dont bénéficient les agents.

RAPPEL** : dans la fonction publique, un lanceur d'alerte est un agent (fonctionnaire ou contractuel) qui signale ou divulgue, sans contrepartie financière directe et de bonne foi, des **faits constitutifs d'une infraction.

Circulaire du 26 juin 2024

Contrôle des antécédents judiciaires dans la protection de l'enfance

Protection de l'enfance : contrôle des antécédents judiciaires

RAPPEL : L'article L.133-6 du Code de l'action sociale et des familles (CASF), modifié par la loi « Bien vieillir » du 8 avril 2024 (article 16I), est venu systématiser **le contrôle des antécédents judiciaires** dans les domaines de la protection de l'enfance et des modes d'accueil pour les jeunes enfants, au moyen d'une **« attestation d'honorabilité ».**

Ce contrôle est assuré par un système d'information sécurisé permettant la consultation du :

- **Bulletin n°2 du casier judiciaire**
- **Fichier judiciaire automatisé des auteurs d'infractions sexuelles ou violentes** (FIJAIS)

Un décret en Conseil d'Etat était attendu pour préciser les modalités de mise en œuvre de ce dispositif.

Protection de l'enfance : contrôle des antécédents judiciaires

Le décret n°2024-643 du 28 juin 2024 précise les modalités de délivrance de cette **« attestation d'honorabilité »** qui sera délivrée pour les professionnels exerçant une activité permanente, occasionnelle ou bénévole auprès d'enfants au sein d'un établissement et service social ou médical social.

Sont notamment concernés :

- Les professionnels et bénévoles qui exploitent, dirigent, interviennent, exercent une fonction permanente ou occasionnelle, à quelque titre que ce soit dans certains établissements, services et lieux de vie et d'accueil (exemples : crèches collectives et familiales, services d'accueil périscolaires) ;
- Les assistants maternels et familiaux agréés par le président du conseil départemental, ainsi que les majeurs ou mineurs de plus de 13 ans vivant dans leur domicile .

Protection de l'enfance : contrôle des antécédents judiciaires

Cette « **attestation d'honorabilité** » sera délivrée à l'agent qui en fera la demande en ligne certifiant qu'il n'a aucune incapacité à intervenir auprès de mineurs.

MINISTÈRE DU TRAVAIL DE LA SANTÉ ET DES SOLIDARITÉS

https://honorabilite.social.gouv.fr/

Délivrance par le Président du Conseil départemental

Communication au futur employeur ou, à intervalles réguliers (tous les 3 ans) à son employeur actuel

Ces dispositions sont entrées en vigueur **au 1er juillet 2024**, mais elles s'appliquent en fonction du calendrier de déploiement de chaque département comme suit :

- Corrèze / Gironde / Deux-Sèvres : premier trimestre 2025
- **Autres départements (Charente…) : second trimestre 2025.**

Décret n°2024-643 du 28 juin 2024
Arrêté du 8 juillet 2024
Arrêté du 8 juillet 2024

Protection des personnes majeures vulnérables : contrôle des antécédents judiciaires

Évolution

NOUVEAU : L'article L.706-53-7 du code de procédure pénale, modifié par la loi « Bien vieillir » du 8 avril 2024 (article 16II), étend le recours à la consultation du FIJAISV *« aux activités ou professions impliquant un contact avec des personnes majeures en situation de vulnérabilité du fait de leur âge ou handicap, au sens de l'article L.114 du CASF ».*

Ce contrôle est assuré par le biais de :

- **Bulletin n°2 du casier judiciaire**
- **Fichier judiciaire automatisé des auteurs d'infractions sexuelles ou violentes** (FIJAIS)

N'est pas question d'attestation d'honorabilité mais de contrôle renforcé exercé par l'employeur via le FIJAISV

Un décret en Conseil d'Etat est attendu pour préciser les modalités de mise en œuvre de ce dispositif : les agents concernés par le contrôle

Codification de la partie réglementaire du CGFP

Codification de la partie réglementaire du CGFP

Le décret n° 2024-1038 du 6 novembre 2024, publié au J.O. le 19 novembre, complète le CGFP en créant sa **partie réglementaire**, dans un premier temps pour les **deux premiers livres** :

- ✓ Livre I : « Droits, obligations et protections »
- ✓ Livre II : « Exercice du droit syndical et dialogue social »

Pas une codification à droit constant, modification de certaines dispositions réglementaires :

- Précisions relatives à la composition des conseils de discipline pour les agents contractuels de la FPT et à la procédure disciplinaire associée
- Modification des conditions et modalités d'organisation du vote électronique par internet pour les élections professionnelles dans les trois fonctions publiques, et en vue du prochain renouvellement général des instances de dialogue social dans la fonction publique

Codification de la partie réglementaire du CGFP

Entrée en vigueur : le **1er février 2025**, à l'exception des dispositions relatives au vote électronique par internet qui n'entreront en vigueur qu'aux prochains renouvellements généraux des instances de dialogue social de la fonction publique prévus en 2026 (ils ne seront donc pas applicables en cas d'organisation d'élections professionnelles d'ici là)

Le calendrier prévisionnel implique la publication à venir de nouveaux décrets complétant cette partie règlementaire jusqu'en 2026.

➡ Les ressources du site CDG16 seront progressivement mises à jour

Jurisprudences

Versement du CIA à un agent quittant la collectivité en cours d'année

Par un jugement en date du 15 juillet 2024, le tribunal administratif de Toulouse est venu rappeler que **l'employeur public était tenu de verser le CIA à un agent quittant la collectivité en cours d'année du moment que la durée de présence de l'agent au sein de la collectivité lui permet d'apprécier sa manière de servir et sa valeur professionnelle.**

A ce titre, le juge a précisé:

- **que le fait qu'un entretien professionnel n'avait pas été organisé ne faisait pas obstacle au versement du CIA**
- que l'attribution du CIA devait être calculée **au prorata de la durée de présence de l'agent dans le service.**

Préconisation

Pour rappel, le versement du CIA à un agent est conditionné à sa manière de servir et à sa valeur professionnelle appréciées au cours de l'entretien professionnel annuel donnant lieu à compte rendu sur la base des critères fixés par la collectivité. La réalisation de l'entretien professionnel annuel constitue une obligation pour l'employeur.

Lorsque un agent quitte la collectivité en cours d'année (quel que soit le motif), il est recommandé aux employeurs d'organiser un entretien professionnel.

TA Toulouse, 15 juillet 2024, n°2201963

Etendue du contrôle du juge sur une décision de prorogation de stage

Pour rappel, lorsque les aptitudes professionnelles du fonctionnaire stagiaire ne sont pas jugées suffisantes pour permettre sa titularisation à l'expiration de la durée normale du stage, la collectivité employeur peut décider de proroger le stage.

Le tribunal administratif de Marseille a rappelé, dans un jugement du 29 juillet 2024, s'agissant de **l'insuffisance professionnelle justifiant la prorogation du stage :**

- Qu'elle ne pouvait résulter d'un acte ponctuel et isolé ou de difficultés passagères **mais devait être justifiée par une manière de servir qui, prise dans son ensemble, révèle l'incapacité de l'agent stagiaire à accomplir correctement les missions** qui lui sont confiées dans le cadre normal de ses fonctions ;

- Que **les insuffisances reprochées à l'agent devaient être identifiées avec précision** ;

- Que l'employeur devait être en capacité **d'en démontrer la réalité.**

TA Marseille, 29 juillet 2024, n° 2303494

Régime de responsabilité financière des gestionnaires public

Le nouveau régime de responsabilité financière des gestionnaires public, entré en vigueur le 1er janvier 2023, vient de conduire pour la première fois à la **condamnation d'une Secrétaire générale de Mairie.**

Dans un arrêt prononcé le 7 octobre 2024 « Commune de Sainte-Eulalie-en-Born (Landes) », la Cour des comptes estime qu'en ayant **omis de transmettre à l'assureur** de la commune plusieurs déclarations de sinistres dans les délais prescrits au contrat, cette Secrétaire de mairie avait commis une infraction aux règles relatives à l'exécution des recettes des collectivités territoriales.

Le préjudice, qui s'étend sur quatre exercices, représente moins de 3% des recettes annuelles de fonctionnement de la commune (inférieur à 0,75% de ces mêmes recettes en moyenne par an), est considéré comme significatif.

La secrétaire de Mairie est condamnée à régler une **amende de 1000 €.**

Arrêt n° S-2024-1305

Congé menstruel et ASA

Par 3 ordonnances du 20 novembre, le juge des référés du Tribunal Administratif de Toulouse a **suspendu** les délibérations d'une commune et deux établissements publics adoptant une **expérimentation du congé menstruel** par la mise en œuvre d'un aménagement des conditions et temps de travail et par l'octroi d'une autorisation spéciale d'absence.

En l'absence de dispositions législatives et réglementaires, les juges considèrent que les collectivités locales et leurs établissements publics **ne peuvent pas mettre en place des ASA** au bénéfice de leurs agents souffrant de règles douloureuses, d'endométriose, d'adénomyose ou de dysménorrhée.

Le tribunal administratif devra se prononcer dans les prochains mois **sur la légalité** des délibérations suspendues.

Jugements

2. Actualités de votre CDG

Assurance groupe des risques statutaires

373 collectivités ont donné mandat au CDG pour conduire la mise en concurrence et négocier les meilleures conditions.

relyens

CNP ASSURANCES

< 31 agents CNRACL

7,59 %	Tous risques sans franchise sauf franchise 15 jours pour CMO et IJ à 80%
6,69 %	Tous risques sans franchise sauf franchise 30 jours pour CMO et IJ à 80%

L'adhésion s'effectue entièrement en ligne.

Adhésion possible à tout moment pour les collectivités comptant au plus 30 agents CNRACL.

Aide au pilotage de l’absentéisme

Nouveau service adossé au contrat groupe.

Pourquoi ?

- Hausse continue de la gravité des arrêts CMO,
- Manque de temps pour structurer une politique de prévention,
- Défaut de mobilisation des outils du contrat.

Comment ?

- Suivi statistique quotidien + dialogue de gestion
- Mobilisation d’un manageur des risques
- Propositions d’actions

Aide au pilotage de l’absentéisme

Combien ça coûte ?

- Moins cher !
- Un engagement fort en contrepartie
- Quelques obligations à remplir

Quels bénéfices ?

- Réduction de la sinistralité : moins de perturbation du service
- Meilleur équilibre du contrat groupe au bénéfice de tous

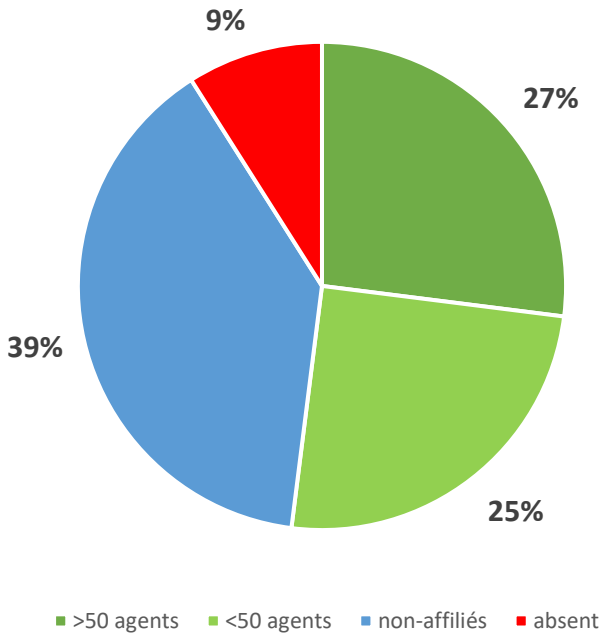
Comment adhérer ?

- Option à cocher dans la convention de service du contrat groupe
- Adhésion soumise à l’acceptation du CDG

Rapport Social Unique

La campagne de collecte relative à l'exercice 2023 s'est terminée le 31 octobre.

Taux de retour : 91% = **nombre d'agents**



79% des RSU validés

Service médecine de prévention

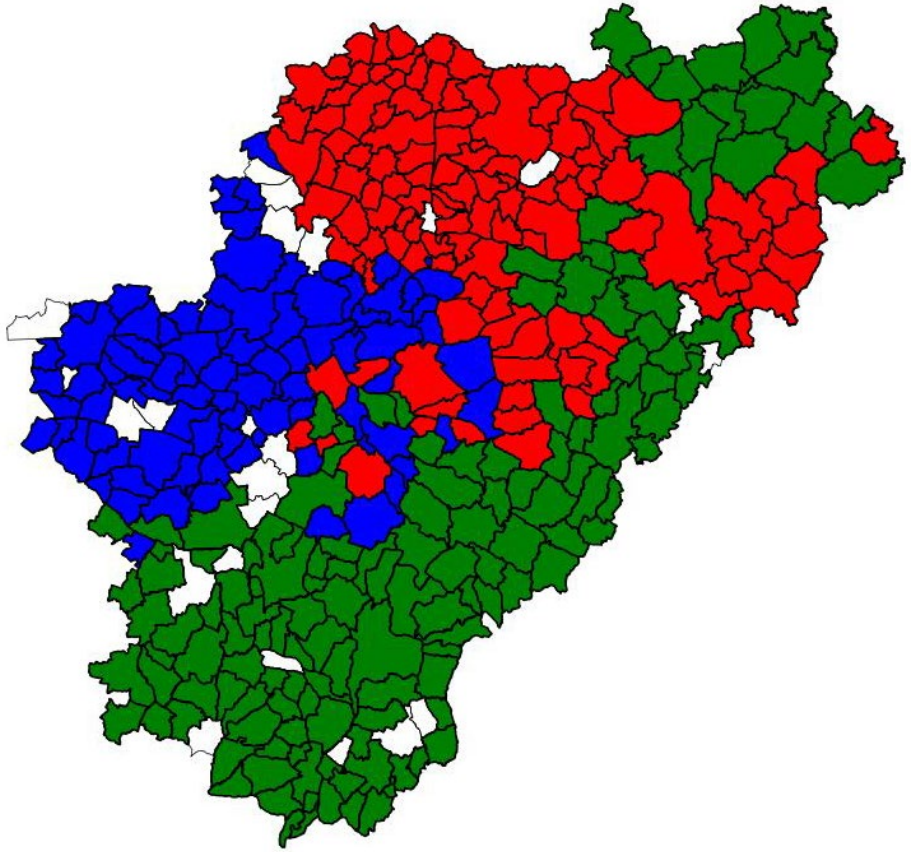
L'équipe est dorénavant au complet

<u>Médecin coordonnateur</u> : Dr. Christophe JAMMET

<u>Secteur 1</u> : Aurélie QUELARD / Elodie PIVETEAU
Secrétariat : Véronique BORDRON
Lieux de visite : CDG16, Cognac, Rouillac.

<u>Secteur 2</u> : Marie PARINET / Anaïs COUSTET
Secrétariat : Marilyne MEUNIER
Lieux de visite : CDG16, Ruffec, Chabanais, La Rochefoucauld, Mansle.

<u>Secteur 3</u> : Aurélie DEBAILLEUL / Justine VIENNE
Secrétariat : Sophie DESMET
Lieux de visite : CDG16, Confolens, Barbezieux, Montmoreau, La Rochefoucauld.



Dématérialisation des contrats des intérimaires avec signature électronique

Pour les collectivités qui sollicitent le portage par le CDG, il est dorénavant impératif de communiquer un numéro de téléphone portable et le mail de l'agent à recruter, lors de la demande, sur le portail.

Notre vivier de candidats recense à présent **1 462 profils** dans les différents métiers.

Face aux difficultés de trouver des agents pour des remplacements ou du renfort ponctuel, le Centre de Gestion, vous aide et peut **vous proposer des CV** de candidats disposants de compétences ou expériences variées.

Déontologie / laïcité

Pour rappel, toutes les collectivités et établissements publics **doivent désigner un référent déontologue des élus**, conformément à l'article 218 de la loi n°2022-217 du 21 février 2022 relative à la différenciation, la décentralisation, la déconcentration et portant diverses mesures de simplification de l'action publique locale.

A ce jour **242** structures du département ont désigné le collège de référents proposé par le CDG16 et dont nous assurons la rémunération.

Si vous n'êtes pas en conformité, il est toujours temps de délibérer !

⇨ Pour en savoir plus

Déontologie / laïcité

Des plaquettes pour sensibiliser vos agents

Retour d’expérience sur l’utilisation de CIVIL RH

Ouverture du portail CIVIL RH en consultation aux collectivités depuis le 1er janvier 2024

- ✓ Fiabilisation des carrières de vos agents pour permettre un suivi plus efficient,
- ✓ Mise à disposition des tableaux de proposition d'avancements d'échelons et de grades pour l'année (avec une mise à jour mensuelle),
- ✓ Mise à disposition mensuelle des projets d'arrêté d'avancement d'échelon pour le mois suivant.

Questionnaire pour recueillir vos avis sur cet outil, afin de répondre au mieux à vos besoins d'évolution.

LES TRANSMISSIONS A VENIR …

Mi décembre : Transmission des projections 2025 suivantes :

✓ Tableau de recensement des avancements d'échelon

✓ Tableau de recensement des possibilités d'avancements de grade

✓ Projet d'arrêté portant bonification d'ancienneté obligatoire pour les SGM nous ayant transmis les pièces justificatives

Les projets d'arrêté portant bonification d'ancienneté facultative seront transmis au fil de l'eau après transmission de l'arrêté de modification de vos LDG. Il est rappelé qu'avant d'acter cet arrêté il convient de saisir l'avis du comité social territorial.

A VENIR …

- ❑ Congés maladie : préparation d'un FOCUS
- ❑ Discipline : préparation d'ateliers
- ❑ Réseau SGM

3. FOCUS

Le temps partiel

Références juridiques

- Code Général de la Fonction Publique

- Décret n°2004-777 du 29 juillet 2004 relatif à la mise en œuvre du temps partiel dans la fonction publique territoriale

- Guide du temps partiel des fonctionnaires et des agents non titulaires des trois fonctions publiques – DGAFP - 30/06/2006

Propos introductifs

Institué dans les trois fonctions publiques, **le travail à temps partiel** constitue **un aménagement du temps de travail**, sur demande de l'agent, accordé pour une durée déterminée renouvelable.

Les agents territoriaux ont la possibilité d'exercer leurs fonctions à temps partiel de droit ou sur autorisation en fonction des nécessités de service, sous réserve de remplir certaines conditions.

📣 *Les dispositions relatives au temps partiel pour raison thérapeutique ne sont pas traitées dans le cadre du présent focus.*

Propos introductifs

Temps partiel ≠ **Temps non complet**

Le temps partiel permet à un agent de réduire sa durée de travail pour répondre à un besoin personnel.

Le temps non complet ne repose pas sur une demande de l'agent mais correspond à un emploi créé pour répondre à un besoin de la collectivité et dont la durée afférente est inférieure à la durée légale de travail (35h hebdomadaire).

Sommaire

1) Les régimes de temps partiel

2) L'instauration et la gestion du temps partiel dans la collectivité ou l'établissement public

3) Les procédures d'octroi du temps partiel

4) Les effets du temps partiel

5) Le cas particulier des personnels d'enseignement

Les régimes de temps partiel

Les régimes de temps partiel

Le décret n°2004-777 du 29 juillet 2004 identifie deux régimes de travail à temps partiel :

1) Le temps partiel sur autorisation

2) Le temps partiel de droit

📣 *Dans les deux cas, l'organisation du travail de l'agent (calendrier des périodes travaillées ou non) est réalisée en tenant compte de* ***l'intérêt du service.***

Le temps partiel sur autorisation

Il s'agit d'une modalité d'organisation du temps de travail **choisie et négociée** entre l'agent et l'autorité territoriale ayant pouvoir de nomination.

L'octroi de ce temps partiel est accordé sous réserve des **nécessités, de la continuité ou du fonctionnement du service.**

L'autorité territoriale peut donc s'y opposer

Pour des motifs liés aux **nécessités d'assurer la continuité du service**

Compte tenu des possibilités **d'aménagement de l'organisation du travail**

Le temps partiel sur autorisation

Le temps partiel sur autorisation pour convenance personnelle

Il s'agit de la modalité classique d'octroi du temps partiel sur autorisation, permettant à l'agent public de demander un temps partiel **pour des motifs de convenance personnelle**.

L'agent public n'est pas tenu de justifier une telle demande d'autorisation auprès de son employeur: il n'est pas obligé de communiquer ses raisons personnelles.

Le temps partiel sur autorisation pour créer ou reprendre une entreprise

Par principe, il est interdit aux fonctionnaires de créer ou reprendre une entreprise s'ils occupent un emploi à temps complet et qu'ils exercent leurs fonctions à temps plein (article L.123-2 du CGFP).

Par dérogation, le fonctionnaire à temps complet peut demander un temps partiel sur autorisation en remplacement du temps partiel de droit **pour créer ou reprendre une entreprise** et ainsi exercer une **activité privée lucrative** (article L.123-8 du CGFP).

Le temps partiel sur autorisation

➔ Les bénéficiaires et conditions d'attribution

Fonctionnaires titulaires/stagiaires à temps complet
en activité ou en détachement

- **Demande écrite nécessaire**
- **Pas de condition d'ancienneté**
- **Accordé sous réserve des nécessités de service**

***Attention** : lorsqu'un fonctionnaire stagiaire est autorisé à exercer son activité à temps partiel, la durée du stage est prolongée à due proportion* (article 8 du décret du 29 juillet 2004).

Le temps partiel sur autorisation

➔ Les bénéficiaires et conditions d'attribution

Agents contractuels de droit public à temps complet

- **Demande écrite de l'agent**
- **Ancienneté continue d'au moins 1 an à temps complet au sein de la collectivité**
  (sauf pour les agents contractuels en situation de handicap recrutés sur la base de l'article L. 352-4 du CGFP)
- **Accordé sous réserve des nécessités de service**

Un projet de décret est attendu pour limiter à 6 mois la durée d'ancienneté requise pour le temps partiel sur autorisation.

Le temps partiel sur autorisation

La comptabilisation de l'ancienneté des agents contractuels

<table>
<tr><td colspan="2">Recrutement sur la base des articles L. 332-8, L. 332-13, L. 332-14, L. 332-23 et L. 332-24 du CGFP</td><td rowspan="3">Ancienneté décomptée à partir de la date à laquelle la décision de recrutement ou le contrat a pris effet</td></tr>
<tr><td colspan="2">Recrutement sur un emploi de direction (article L. 343-1 du CGFP)</td></tr>
<tr><td colspan="2">Recrutement en qualité de collaborateurs de cabinet ou de groupes d'élus
(articles L. 333-1 , L. 333-11, L. 333-12 du CGFP)</td></tr>
<tr><td>• Les congés annuels</td><td>• Les congés de maladie (CMO, CGM, accident du travail ou maladie professionnelle)</td><td rowspan="8">Assimilation à une période de travail effectif</td></tr>
<tr><td>• Le congé parental (en totalité la première année et pour moitié les années suivantes)</td><td>• Le temps partiel thérapeutique</td></tr>
<tr><td>• Le congé pour la formation de cadres et d'animateurs pour la jeunesse</td><td>• Le congé de présence parentale</td></tr>
<tr><td>• Le congé pour formation syndicale</td><td>• Le congé de solidarité familiale</td></tr>
<tr><td>• Le congé pour formation professionnelle</td><td>• Le congés maternité, de naissance, pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption, d'adoption et de paternité et d'accueil de l'enfant</td></tr>
<tr><td>• Le congé de représentation d'une association ou d'une mutuelle</td><td>• Le congé pour évènements familiaux</td></tr>
<tr><td colspan="2">Le congé pour accomplissement des obligations du service national actif et le congé pour effectuer une période d'instruction militaire ou dans la réserve opérationnelle, de sécurité civile ou sanitaire</td></tr>
</table>

Le temps partiel sur autorisation

➔ **Les agents exclus du temps partiel sur autorisation**

- **Fonctionnaires stagiaires dont le statut prévoit un stage dans un établissement de formation ou dont le stage comporte un enseignement professionnel**
  (article 3 du décret n°2004-777 du 29 juillet 2004)

  → *Un projet de décret est attendu pour permettre aux fonctionnaires stagiaires de solliciter un temps partiel pendant une période de stage.*

- **Agents publics à temps non complet**, y compris pour les agents occupant plusieurs emplois à temps non complet, même si leur durée totale d'activité est égale ou supérieure à un temps complet (35 heures).

Le temps partiel sur autorisation

➔ Les quotités de temps partiel possibles

La durée de service à temps partiel sur autorisation ne peut être inférieure au mi-temps (17h30).

La quotité peut porter sur toute durée comprise **entre 50 et 99%**.

⚠ *L'organe délibérant **peut limiter** les conditions d'exercice du temps partiel sur autorisation :*

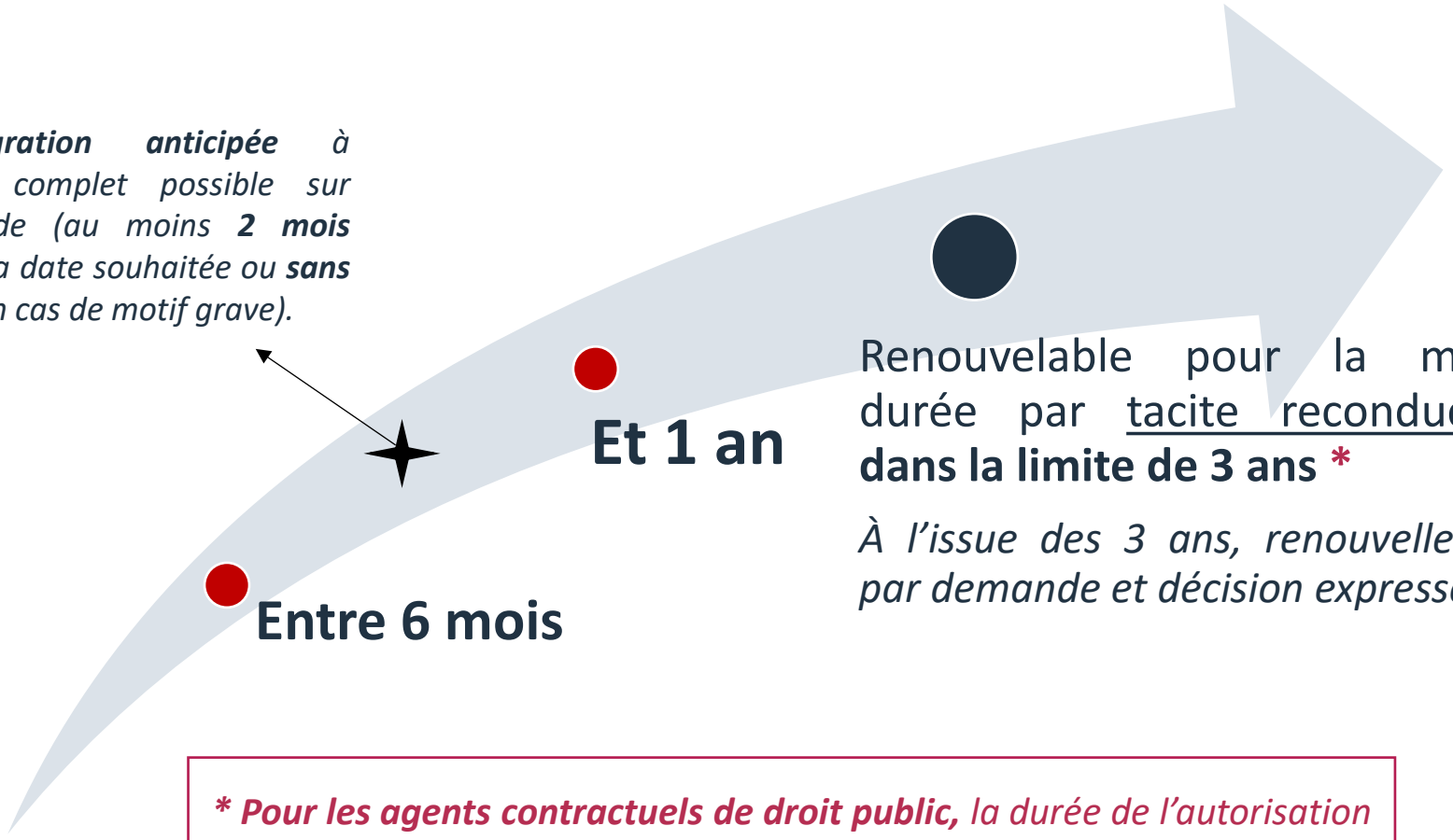
- *Autoriser les agents à assurer un service à partir d'une certaine quotité (de 70% à 99% par exemple) ;*
- *Restreindre le temps partiel à certaines quotités (uniquement 70% et 80% par exemple)*

Il appartient à l'organe délibérant de la collectivité, après avis du Comité Social Territorial, de fixer les modalités d'exercice du travail à temps partiel.

Le temps partiel sur autorisation

➔ La durée de l'autorisation de temps partiel pour convenances personnelles

Réintégration anticipée *à temps complet possible sur demande (au moins* ***2 mois*** *avant la date souhaitée ou* ***sans délai*** *en cas de motif grave).*



Entre 6 mois

Et 1 an

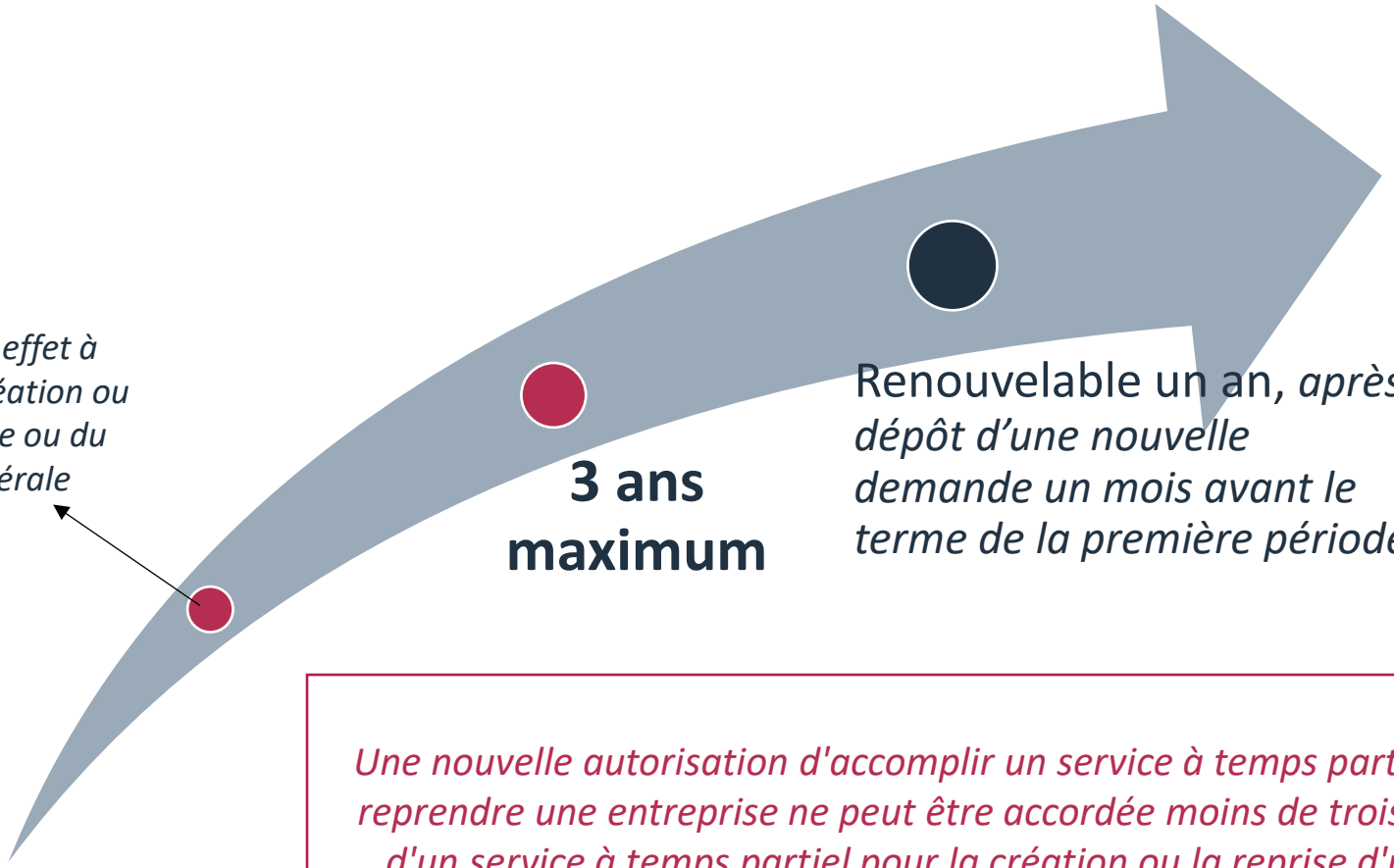
Renouvelable pour la même durée par tacite reconduction **dans la limite de 3 ans** *

À l'issue des 3 ans, renouvellement par demande et décision expresses.

*** Pour les agents contractuels de droit public,** *la durée de l'autorisation de travail à temps partiel ne peut pas excéder le terme du contrat*

Le temps partiel sur autorisation

➔ La durée de l'autorisation de temps partiel pour création ou reprise d'entreprise



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

Le temps partiel de droit

Contrairement au temps partiel sur autorisation, **le temps partiel de droit** ne peut, par principe, être refusé par l'autorité territoriale s'il remplit les conditions d'octroi.

La règlementation énumère, à l'article L. 612-3 du CGFP, une liste limitative de **3 situations :**

- A l'occasion de chaque naissance et adoption

- Pour donner des soins

- Pour une personne en situation de handicap

Le temps partiel de droit

A l'occasion de chaque naissance et adoption

Il peut prendre effet, **à tout moment,** à compter (article L. 612-3 du CGFP) :

- **De la naissance de l'enfant et jusqu'à son troisième anniversaire ;**
- **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.**

Il peut être accordé :

- Quel que soit le rang de l'enfant
- A la suite d'un congé de maternité, de paternité, d'adoption ou d'un congé parental
- A l'une et/ou l'autre des deux personnes qui ont la charge de l'enfant

Le temps partiel de droit

A l'occasion de chaque naissance et adoption

Plusieurs pièces justificatives doivent être transmis par l'agent :

- ✓ Demande écrite de l'agent

ET

- ✓ Acte de naissance de l'enfant

OU

- ✓ Copie du livret de famille

OU

- ✓ Décision du Tribunal Judiciaire portant adoption de l'enfant

Le temps partiel de droit

Pour donner des soins

Ce temps partiel est accordé à l'agent public qui souhaite donner des soins à :

- **Son conjoint** *(marié, lié par un PACS ou concubin)*
- **Un enfant à charge** *(âgé de moins de 20 ans ouvrant droit aux prestations familiales)*
- **Un ascendant atteint d'un handicap** nécessitant la présence d'une tierce personne ou victime d'un accident ou d'une maladie grave.

L'autorisation est subordonnée à la production d'un certificat médical.

Le temps partiel de droit

Pour donner des soins

L'agent doit produire un document attestant du lien de parenté et de l'état de santé nécessitant l'attribution de soins :

- Pour un **ascendant** :
  - ✓ *Original ou copie du livret de famille*
- Pour un **conjoint** :
  - ✓ *Copie de l'acte de mariage, du PACS, certificat de concubinage établi en mairie ou livret de famille*
  - ✓ *Déclaration écrite sur l'honneur pour cet état + copie d'une facture attestant de l'adresse commune*
- Pour s'occuper d'un **conjoint ou d'un ascendant handicapé** :
  - ✓ *Carte d'invalidité du conjoint*
  - ✓ *Et/ou versement de l'allocation pour adultes handicapés (AAH)*
  - ✓ *Et/ou versement de l'indemnité compensatrice pour tierce personne (ICTP)*
- Pour s'occuper d'un **enfant handicapé**, l'agent est subordonné au :
  - ✓ *Versement de l'allocation d'éducation spéciale (AES)*
- Pour s'occuper d'un **ascendant victime d'un accident ou d'une maladie grave** :
  - ✓ *Présentation d'un certificat médical*

Cas particulier

Impossibilité d'accorder un temps partiel de droit pour donner des soins à un enfant **âgé de + 20 ans** atteint d'un handicap

Les solutions proposées à l'agent :

- **Le congé de proche aidant**
- **Le temps partiel sur autorisation (s'il occupe un emploi à temps complet)**
- **Le don de jours de repos de la part de ses collègues**

Le temps partiel de droit

Pris par un agent en situation de handicap

Ce temps partiel de droit permet d'adapter les conditions de travail des agents à leur état de santé.

Il est accordé aux agents handicapés relevant de l'article L. 5212-13 du Code du travail :

Les travailleurs reconnus handicapés par la Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées (CDAPH)	Les sapeurs-pompiers volontaires titulaires d'une allocation/rente d'invalidité attribuée en cas en cas d'accident survenu ou de maladie contractée en service
Les titulaires d'une "rente" d'accidents du travail ou maladies professionnelles ayant entraîné incapacité permanente supérieure ou égale à 10%	Les titulaires de la carte " mobilité inclusion " portant la mention " invalidité "
Les titulaires d'une pension d'invalidité si l'invalidité réduit d'au moins 2/3 la capacité de gain ou de travail	Les titulaires de l'allocation aux adultes handicapés (AAH)
Les titulaires d'un emploi réservé mentionné aux articles L. 241-2, L. 241-3 et L. 241-4 du Code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de guerre	

Le temps partiel de droit

Pris par un agent en situation de handicap

Le temps partiel de droit est **subordonné** à la production de :

- **La pièce justificative attestant de l'état de l'agent** *(appartenance à l'une des catégories des personnes en situation de handicap),*
- **L'avis du médecin du travail**.

*Le médecin du travail dispose de **2 mois** à compter de sa saisine pour se prononcer sur la situation de handicap et confirmer la demande de temps partiel.*

S'il ne se prononce pas dans ces délais, son silence vaut consentement.

Le temps partiel de droit

➔ Les agents bénéficiaires

Fonctionnaires titulaires/stagiaires à temps complet et à temps non complet

Demande écrite nécessaire

Attention : Lorsqu'un fonctionnaire stagiaire est autorisé à exercer son activité à temps partiel, la durée de son stage est prolongée à due proportion.

***Exemple** : Lorsque la durée du stage est fixée à 1 an par les textes et que le fonctionnaire exerce son activité à temps partiel à raison de 80%, il devra accomplir un stage de 450 jours (360 x 100 / 80) avant d'être titularisé.*

Le temps partiel de droit

➔ Les agents bénéficiaires

Agents contractuels de droit public à temps complet et à temps non complet

Demande écrite nécessaire

Sans condition d'ancienneté, à l'exception du temps partiel de droit pour chaque naissance et adoption :

- ✓ Nécessité d'être employé depuis plus d'un an à temps complet ou en équivalent temps plein
- ✓ De manière continue à l'occasion de chaque naissance ou adoption.

Un projet de décret est attendu pour limiter à 6 mois la durée d'ancienneté requise pour le temps partiel de droit pour chaque naissance et adoption.

Le temps partiel de droit

➔ Les quotités de temps partiel de droit possibles

Ne peut pas être inférieur au mi-temps (17h30)

Accomplissement d'un service d'une durée égale à 50%, 60%, 70% ou 80% de la durée hebdomadaire du service d'un agent à temps plein exerçant les mêmes fonctions.

- ✓ Quotités applicables aux 3 cas de temps partiel de droit.
- ✓ Quotités qui **ne peuvent être modifiées** par l'organe délibérant de la collectivité.
- ✓ **Aucune autre quotité** que celles prévues réglementairement ne peut être octroyée.
- ✓ **Impossibilité d'exclure** l'une de ces quotités à un agent.
- ✓ **Le temps partiel de droit à 90 % est exclu.**

Le temps partiel de droit

➔ Les quotités de temps partiel de droit possibles

Les quotités du temps partiel s'appliquent au temps de travail **défini dans la délibération de la collectivité** et non à la durée légale de travail ramenée à 35h hebdomadaires.

Exemple 1 **:** *Un agent titulaire nommé à temps non complet sur une durée de travail de 28h hebdomadaires effectuera, s'il demande un temps partiel à 60% : 28h x 60% soit 16 heures et 45 minutes.*

Exemple 2 **:** *Un agent titulaire nommé à temps non complet sur une durée de travail de 20h hebdomadaires effectuera, s'il demande un temps partiel à 80% : 20h x 80% soit 16 heures.*

Le temps partiel de droit

➔ Les quotités de temps partiel de droit possibles

Cas des agents pluricommunaux et intercommunaux

Réponse ministérielle n°107487, JOAN 24 octobre 2006

Le temps de travail **cumulé** d'un agent à temps non complet et exerçant à temps partiel dans une ou plusieurs collectivités peut dès lors être inférieur à 50% d'un temps complet, soit 17h30 hebdomadaires.

Exemple *: Un agent intercommunal (15h/semaine dans la collectivité A et de 17h/semaine dans la collectivité B), sollicite un temps partiel de droit à raison de 80% de son temps de travail. Le temps partiel s'appréciant sur le cumul de l'ensemble de ses emplois, l'agent devra effectuer : (15h+17h) X80/100 = 25,6 heures.*

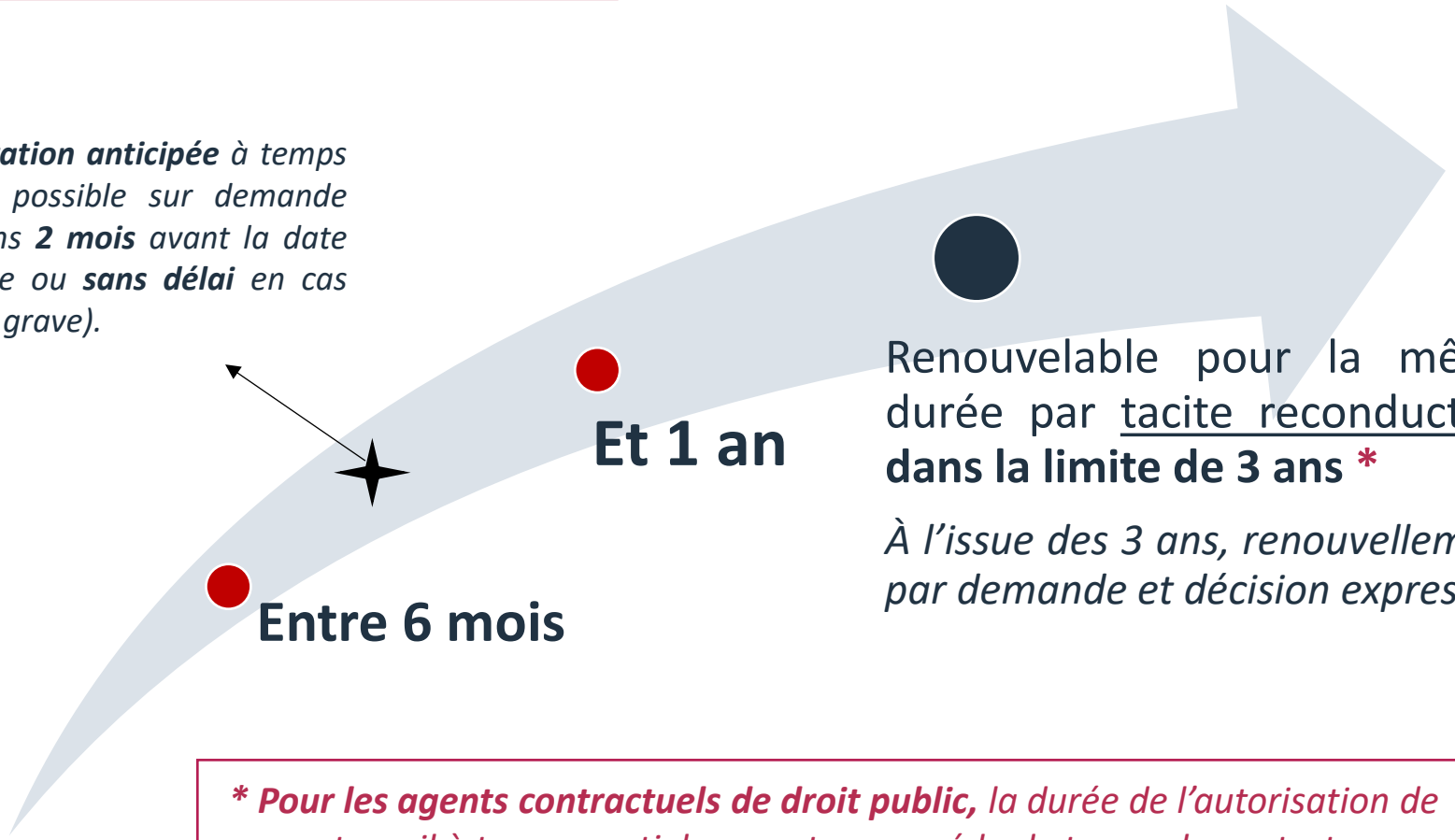
Le temps partiel pourra, par exemple, être réparti comme suit :

- *soit l'exercice des fonctions à raison de 80% du temps de travail de l'agent s'effectue dans chaque collectivité : 12h dans la collectivité A et 13,6h dans la collectivité B ;*
- *soit la répartition des 25,6 h correspondant au temps partiel s'opère entre les deux collectivités, par exemple 15h dans la collectivité A et 10,6h dans la collectivité B.*

Le temps partiel de droit

➔ La durée du temps partiel de droit

***Réintégration anticipée** à temps complet possible sur demande (au moins **2 mois** avant la date souhaitée ou **sans délai** en cas de motif grave).*



Renouvelable pour la même durée par tacite reconduction **dans la limite de 3 ans ***

À l'issue des 3 ans, renouvellement par demande et décision expresses

**** Pour les agents contractuels de droit public,** la durée de l'autorisation de travail à temps partiel ne peut pas excéder le terme du contrat*

L’instauration et la gestion du temps partiel

L’instauration et la gestion du temps partiel

1) La compétence de l’organe délibérant

2) Le champ de compétences de l’organe délibérant

3) L’organisation du travail à temps partiel

La compétence de l'organe délibérant

<u>Principe</u> : Compétence de l'organe délibérant de la collectivité territoriale ou de l'établissement public **par délibération** et après **avis du Comité Social Territorial** pour :

- **Instituer le temps partiel ;**
- **Définir les conditions d'exercice du travail à temps partiel.**

Article L. 612-12 du CGFP

- **Vote d'une délibération** instituant le temps partiel de droit dans la collectivité ou l'établissement public qu'en ce qui concerne les **modalités de son exercice** (pièces justificatives, etc.).

Cependant, **pour le temps partiel de droit, l'absence de délibération ne peut justifier un refus de la collectivité.**

Le champ de compétences de l'organe délibérant

L'organe délibérant est **compétent**, par exemple, pour prévoir :

➲ **Les délais à observer par l'agent pour formuler une demande de temps partiel**

Il s'agit des **délais** pour le dépôt des demandes d'octroi et de renouvellement explicites d'autorisation de travail à temps partiel.

🗣 *La collectivité ne doit pas fixer un délai excessif au risque d'ajouter une condition supplémentaire restreignant le droit défini-par l'article L.612-3 du CGFP.*

Le champ de compétences de l'organe délibérant

➲ **L'organisation du travail à temps partiel (quotidienne, hebdomadaire, mensuelles, annuelle)**

🗣 Le temps partiel de droit ou sur autorisation peut être accompli dans un **cadre annuel, sous réserve des nécessités du service.**

Compte-tenu des **nécessités de service,** l'organe délibérant peut **détailler le planning de service** de l'agent : les vœux émis par l'agent sur ce point n'ont pas valeur obligatoire, quel que soit le type de temps partiel octroyé (de droit ou sur autorisation).

🗣 **La collectivité ou l'établissement public peut décider d'exclure certaines fonctions du bénéfice du temps partiel sur autorisation**.

2) Le champ de compétences de l'organe délibérant

➲ **Les quotités disponibles du temps partiel sur autorisation (entre 50% et 99% du temps plein)**

Il appartient à l'organe délibérant de **fixer les quotités disponibles** du temps partiel sur autorisation.

- Celles-ci ne peuvent être inférieures au mi-temps (50 %).
- Elles sont comprises entre 50% et 99% de la durée du service à temps plein.

L'organe délibérant peut donc :

- Restreindre le temps partiel à certaines quotités (50%, 60%, 70%, 80% et 90%) ;
- Exclure certaines quotités (le temps partiel à 70% par exemple) ;
- Autoriser toute fraction de temps partiel entre 50 % et 99 % du temps plein.

3) L'organisation du travail à temps partiel

Principe : Durée annuelle du travail = 1 607 heures

Durée annuelle de service d'un agent à temps partiel (en fonction de sa quotité de travail) :

Quotité de travail	Durée annuelle
90%	1 446 heures 18 minutes
80%	1 285 heures 36 minutes
70%	1 124 heures 54 minutes
60%	964 heures 12 minutes
50%	803 heures 30 minutes

3) L'organisation de travail du temps partiel

Au choix de l'organe délibérant, le temps partiel peut être organisé selon les modalités suivantes :

Cadre quotidien - Le service est réduit chaque jour

Exemple : un agent titulaire nommé à temps complet sur un poste à 35h hebdomadaires pourra effectuer, s'il sollicite un temps partiel à 50 %, **3h30 par jour**.

Cadre hebdomadaire - Le nombre de jours travaillés sur la semaine est réduit

Exemple : un agent titulaire nommé à temps complet sur un poste à 35h hebdomadaires (5 jours), s'il sollicite un temps partiel à 80 %, travaillera **4 jours par semaine**.

3) L'organisation de travail du temps partiel

Cadre mensuel - Répartition inégale de la durée de travail entre les semaines du mois

Exemple : un agent titulaire nommé à temps complet (35h) effectue 151,67 heures par mois.
S'il sollicite un temps partiel à 60 %, **il devra réaliser 91 heures réparties sur le mois**.

Cadre annuel - Alternance de périodes travaillées et non travaillées sur l'année

Consiste à :

- Déterminer les obligations annuelles de travail
- Fixer les périodes travaillées et non travaillées
- Déterminer les horaires de travail

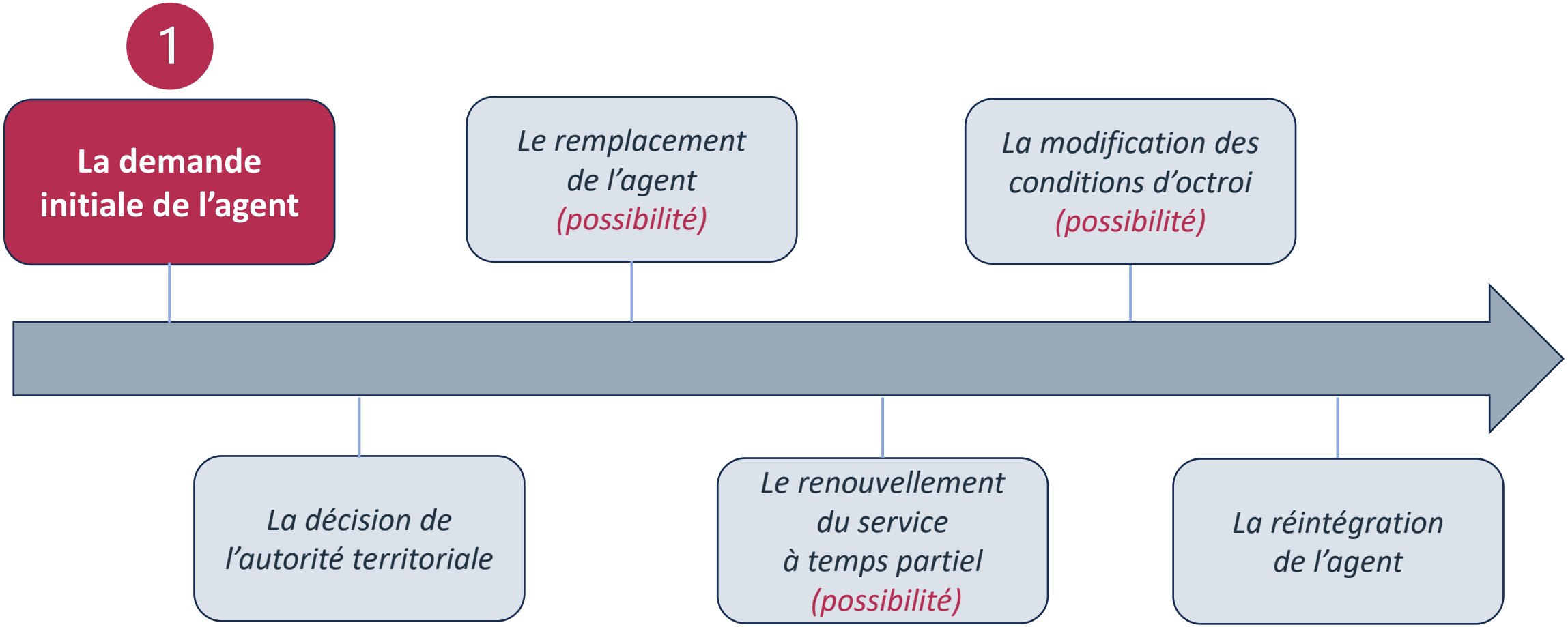
Préconisation : déterminer un **calendrier de travail** afin de :

✓ Faciliter la gestion du temps partiel
✓ Faciliter le contrôle du temps partiel

Accord sous réserve de **l'intérêt du service**

Les procédures d’octroi du temps partiel

Les procédures d'octroi du temps partiel



1) La demande initiale de l'agent

➔ Le contenu de la demande

La **demande d'autorisation** de travail à temps partiel doit préciser :

- ✓ La **durée** pour laquelle l'agent souhaite travailler à temps partiel ;
- ✓ La **quotité** de temps partiel choisie ;
- ✓ Le **mode d'organisation** de son activité (quotidien, hebdomadaire, mensuel ou annuel) ;
- ✓ La **répartition des heures** ou des jours d'absence dans la journée, la semaine, le mois ou l'année en fonction du mode d'organisation sollicité par l'agent ;
- ✓ La **demande d'autorisation** (temps partiel de droit) accompagnée des pièces justifiant que les conditions sont remplies.

Le temps partiel ne peut être imposé et doit résulter d'une **demande écrite** de l'agent.

Article L. 612-1 du CGFP

Ce document constitue la **base de négociation** entre l'agent et l'autorité territoriale

1) La demande initiale de l'agent

➔ Le délai pour présenter la demande

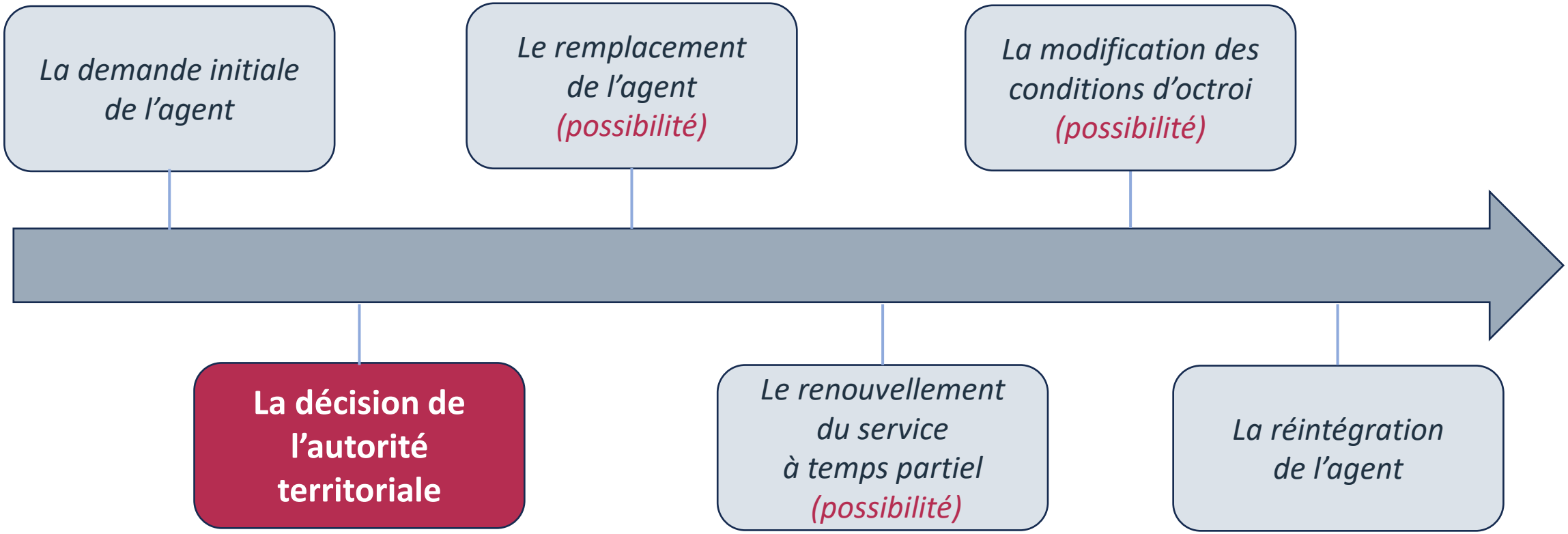
À l'exception du personnel d'enseignement**, aucun texte ne fixe de délai** dans lequel la demande de service à temps partiel doit être formulée.

Il appartient à l'organe délibérant de prévoir ce délai de dépôt des demandes.

Préconisation → **Délai de 2 mois**

Référence à l'article L. 231-4 du CRPA selon lequel le silence gardé par l'administration pendant 2 mois vaut décision de rejet.

Les procédures d'octroi du temps partiel



2

La décision de l'autorité territoriale

➔ L'acceptation de la demande de l'agent ☑

Après avoir instruit la demande de l'agent et étudier, si nécessaire, les justificatifs transmis par l'agent, l'autorité territoriale peut accorder le service à temps partiel sous la forme d'un **arrêté individuel**.

Cet **arrêté** précise :

- ✓ La **quotité** de travail à temps partiel ;
- ✓ La **durée** de l'autorisation *(de 6 mois à 1 an renouvelable pour la même durée par tacite reconduction dans la limite de 3 ans) ;*
- ✓ Le **mode d'organisation** de l'activité à temps partiel (quotidien, hebdomadaire, mensuel ou annuel) ;
- ✓ Le **taux de surcotisation** à la CNRACL *(le cas échéant et entre 6 mois et 1 an).*

Temps partiel de droit	**Temps partiel sur autorisation**
L'autorité territoriale se borne à vérifier les **conditions requises** au vu des pièces produites par l'agent	L'autorité territoriale peut refuser la demande pour des motifs liés aux **nécessités du service**

La décision de l'autorité territoriale

➔ Le refus du temps partiel sur autorisation

Entretien préalable au refus

Formalité substantielle

- **Expliciter** les nécessités de service justifiant le refus
- Rechercher un **accord**

Examiner le cas échéant d'autres conditions d'exercice du temps partiel

Décision écrite

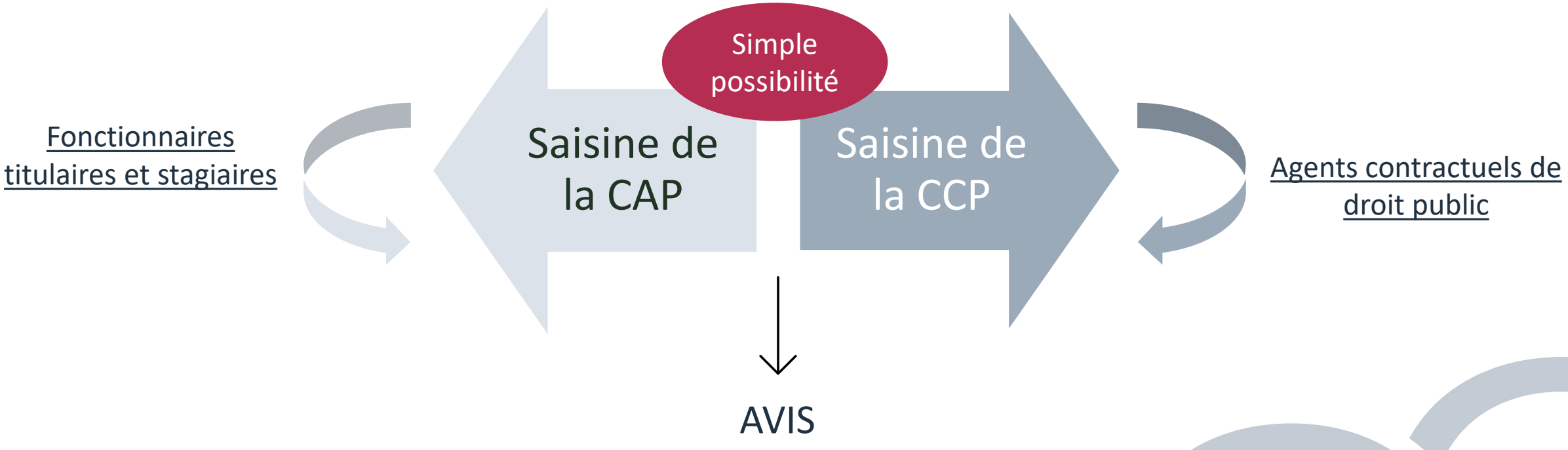
Refus motivé

- Doit comporter l'énoncé des **considérations de fait et de droit** qui en constituent le fondement
- Ne peut pas reposer sur les seules nécessités de service
- Doit comporter les **voies et délais de recours**

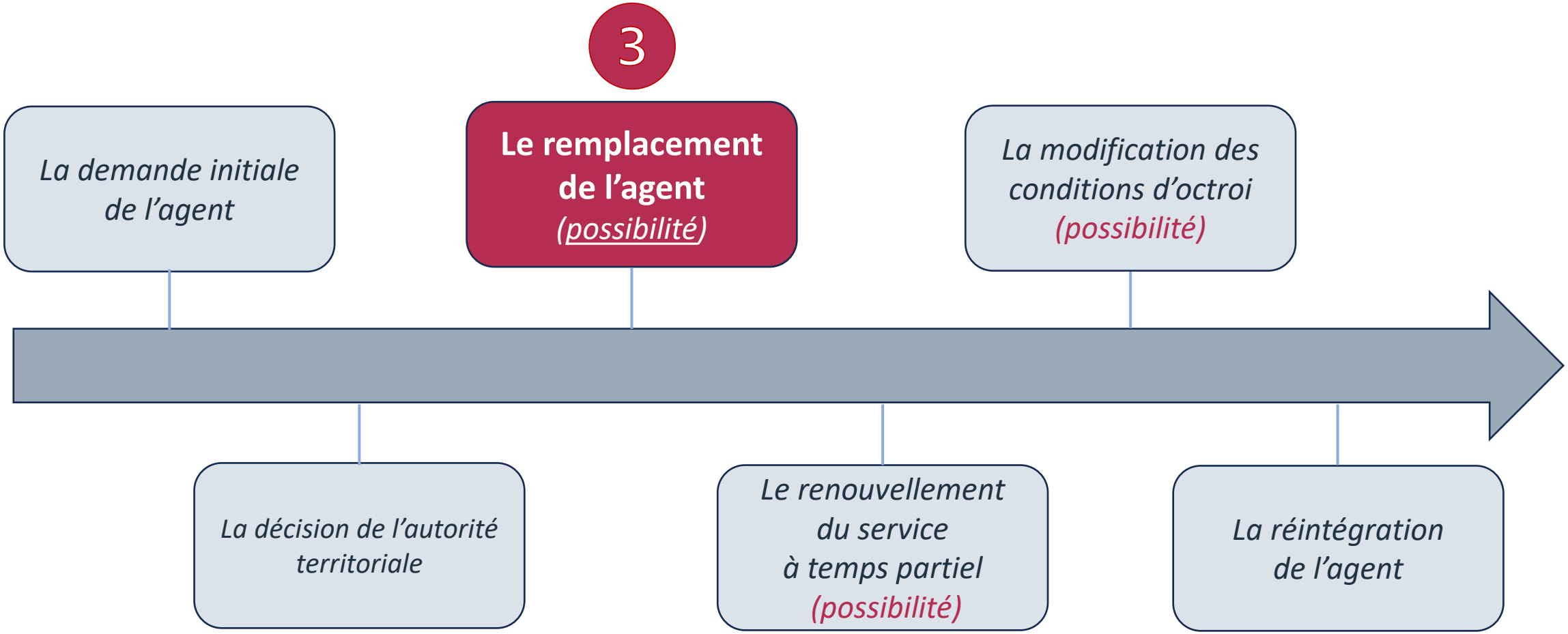
La décision de l'autorité territoriale

➔ Le refus du temps partiel sur autorisation

En cas de **contestation** du refus d'autorisation ou de **litige** relatif à l'exercice du travail à temps partiel *(quotités, modalités d'organisation etc.)* :



Les procédures d'octroi du temps partiel



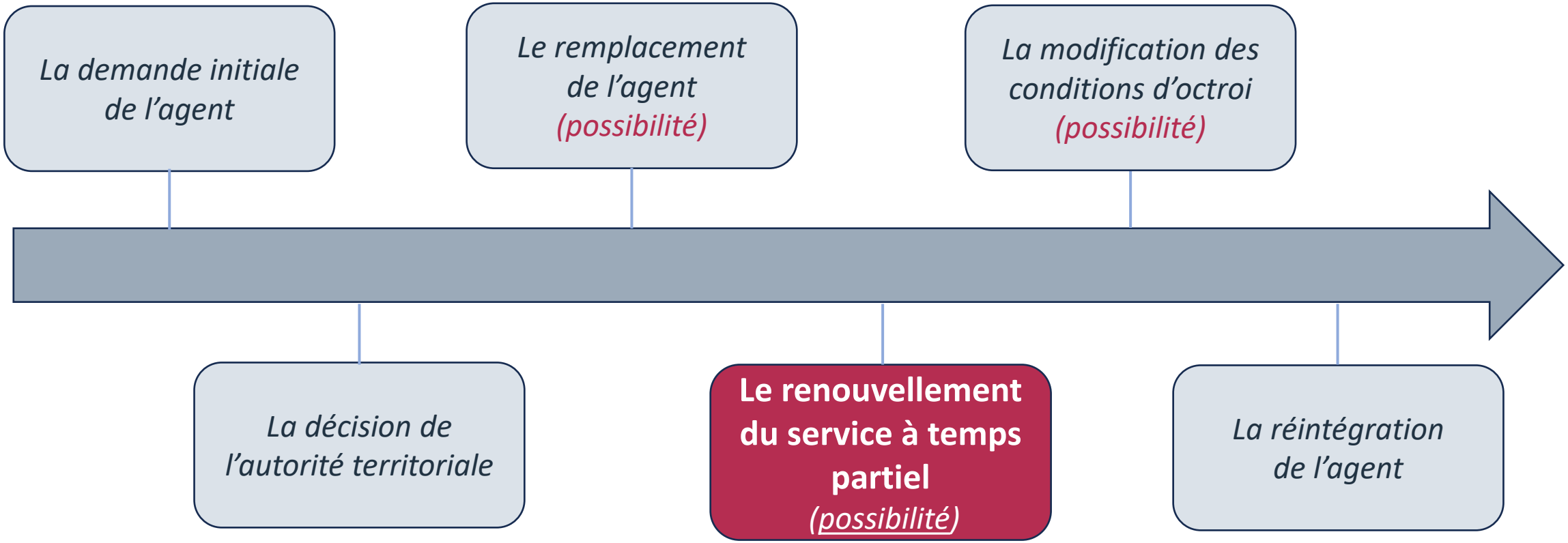
Le remplacement de l'agent à temps partiel

La collectivité territoriale peut **recruter un agent contractuel** sur un emploi permanent pour assurer le remplacement d'un fonctionnaire ou d'un agent contractuel à temps partiel.

🗣 En pratique, la quotité de travail de l'agent contractuel recruté doit correspondre au **temps partiel compensé** (afin d'éviter un dépassement de la quotité de l'emploi créé initialement).

Exemple *: Un fonctionnaire est autorisé à exercer ses fonctions à temps partiel à 50%.*
La collectivité décide, pour répondre à un besoin temporaire, de recruter un agent contractuel en remplacement. Le temps de travail de l'agent contractuel recruté ne pourra excéder 50%.

Les procédures d'octroi du temps partiel



Le renouvellement de la demande

Temps partiel de droit ou sur autorisation
(entre 6 mois et 1 an)

Renouvellement possible pour la même durée dans la limite de 3 ans
tacite reconduction
(si modalités du temps partiel identiques)

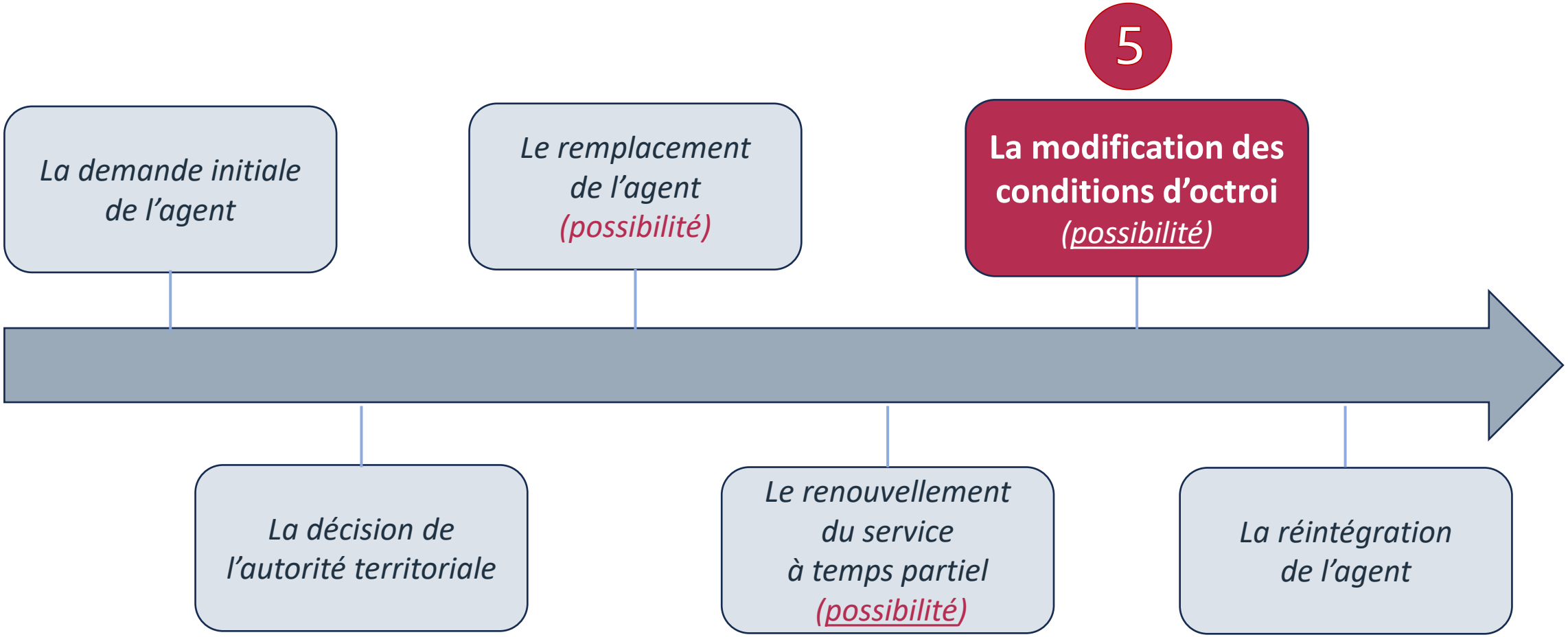
A l'issue : **renouvellement possible** à la ***demande explicite*** de l'agent + décision expresse de l'autorité territoriale

Temps partiel sur autorisation pour création ou reprise d'entreprise
(max. 3 ans)

Renouvellement possible dans la limite d'un an supplémentaire
par ***tacite reconduction***

A l'issue : **réintégration à temps plein**

Les procédures d'octroi du temps partiel



La modification des conditions d'exercice du temps partiel

La modification des conditions d'exercice avant l'expiration de la période

L'agent doit présenter une nouvelle demande au moins 2 mois avant la date d'effet souhaitée.

Exemple : Un agent bénéficie d'un temps partiel (50%) du 1er janvier au 30 juin 2024.

S'il souhaite modifier sa quotité de travail à 80% au 1er mai, il devra présenter sa demande deux mois avant, soit, au plus tard, le 1er mars 2024.

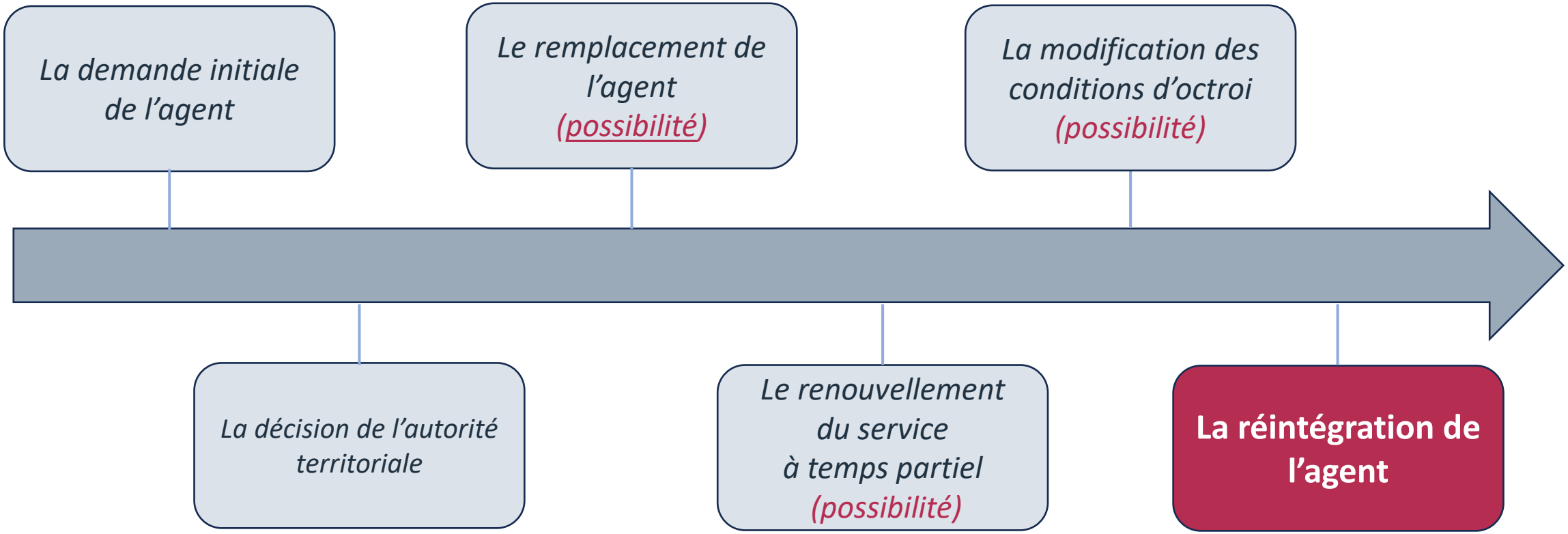
La modification des conditions d'exercice à l'issue de la période initiale

L'agent doit présenter une nouvelle demande à l'issue de la période initiale.

Exemple : Un agent bénéficie d'un temps partiel (50%) du 1er janvier au 30 juin 2024.

Au 1er juillet, il pourra présenter une nouvelle demande de temps partiel à 80%, qui sera effective dès la délivrance de l'autorisation de l'employeur.

Les procédures d'octroi du temps partiel



6

La réintégration de l'agent à temps plein

➔ La réintégration au terme du service à temps partiel

Fonctionnaires stagiaires et titulaires

Réintégration **de plein droit** **à temps complet** au terme de la période à temps partiel :

- Dans leur emploi ;
- Ou, à défaut, dans un autre emploi correspondant à leur grade.

Temps partiel de droit ou sur autorisation

La réintégration de l'agent à temps plein

➔ La réintégration au terme du service à temps partiel

Agents contractuels

Si aucune possibilité d'emploi à temps plein au moment de la *réintégration* :

Agent peut être **maintenu dans des fonctions à temps partiel** (à titre exceptionnel)

Temps partiel de droit ou sur autorisation

La réintégration de l'agent à temps plein

➔ La réintégration anticipée

La règlementation prévoit seulement la réintégration anticipée **à l'initiative de l'agent.**

La demande de réintégration anticipée à temps plein doit nécessairement intervenir au cours d'une période d'autorisation, sous réserve :

Demande au moins 2 mois avant la date souhaitée

Sans délai en cas de **motif grave**
(notamment en cas de diminution substantielle des revenus du ménage ou de changement de situation familiale).

Les effets du temps partiel

Les effets du temps partiel

➔ Sur la période de stage

Lorsque le fonctionnaire stagiaire est autorisé à travailler à temps partiel, la durée du stage est **augmentée proportionnellement à la quotité de temps partiel**.

Date de titularisation + date d'effet de cette titularisation

=

Reportées en fonction de la quotité de travail

Article 8 du décret du 29 juillet 2004

Exemple *: Un fonctionnaire stagiaire travaillant à temps partiel à raison de* ***50 %*** *durant toute la durée de stage effectuera* ***2 ans de stage au lieu d'un an.***

Les effets du temps partiel

➔ Sur la rémunération et le régime indemnitaire

Temps partiel à 50%, 60% ou 70 %

Le calcul de la rémunération s'opère **au prorata de la durée du service à temps partiel.**

Exemple *: un agent qui travaille à temps partiel 50% percevra 50% de la rémunération d'un agent à temps plein*

Ce mode de calcul s'applique au **traitement, à l'indemnité de résidence, à la nouvelle bonification indiciaire (NBI), au complément de traitement indiciaire (CTI) et aux primes et indemnités** de toute nature afférentes soit au grade de l'agent et à son échelon, soit à l'emploi auquel il a été nommé.

Article L. 612-5 du CGFP

Les effets du temps partiel

➔ Sur la rémunération et le régime indemnitaire

Temps partiel à 80% ou 90%

Application de ce mode de calcul pour la rémunération (TBI, NBI, CTI) et les primes et indemnités

Application d'une « sur-rémunération »

80 % = rémunération à 6/7ème *(85,7 %)*
90% = rémunération à 32/35ème *(91,4 %)*

Objectif *: Incitation financière au profit des quotités de 80 et 90 %, qui impliquent une plus grande présence de l'agent auprès de son poste de travail.*

Exemple *: Un agent à temps complet (35 heures) qui travaille 5 jours par semaine et qui demande un temps partiel de 80 % sera absent un jour par semaine, soit à 1/7ème de semaine. La rémunération s'élève aux 6/7ème (6 jours sur 7) d'un temps plein, ce qui donne un traitement de 85,71 % du temps plein, au lieu de 80 % pour une rémunération calculée selon le prorata de présence.*

Article L. 612-5 du CGFP

Les effets du temps partiel

➔ Le cas particulier du supplément familial de traitement (SFT)

Rappel

Barème du SFT au 1er janvier 2024				
Indice Majoré	**1 enfant**	**2 enfants**	**3 enfants**	**Par enfant au-delà du 3ème**
≤ IM 454	2,29 €	77,71 €	194,03 €	138,66 €
IM entre 455 et 716	2,29 €	10,67 € + 3% IM	15,24 € + 8% IM	4,57€ + 6% IM
≥ IM 717	2,29 €	117,29 €	299,57 €	217,82 €

Les effets du temps partiel

➔ Le cas particulier du supplément familial de traitement (SFT)

Le SFT est calculé **en fonction de la quotité de traitement perçu**, à l'exception de l'élément fixe perçu pour un enfant, qui n'est pas proratisé.

Exemple *: Un fonctionnaire (IM 460) exerce ses fonctions à temps partiel (80%) et a deux enfants à charge. Le calcul du SFT est le suivant :*

- *Élément fixe : 10,67 €*
- *Élément variable : 3 % de l'IM, soit (2264,48 x 3%) = 67,93 €*
- *(67,93 € + 10,67 €) x 80 % =* ***62,88 €***

Toutefois **cette proratisation ne doit pas conduire à verser un montant de SFT inférieur au montant minimum versé aux agents travaillant à temps plein et ayant le même nombre d'enfants à charge**.

Dans notre exemple, le montant plancher du SFT d'un fonctionnaire (indépendamment de l'indice de rémunération) ayant deux enfants à charge est de 77,71 €.

Par conséquent, le fonctionnaire (IM 460) exerçant ses fonctions à temps partiel (80%) et a deux enfants à charge percevra un SFT d'un montant de 77,71 €.

Les effets du temps partiel

➔ Les indemnités horaires pour travaux supplémentaires (IHTS)

Les agents publics à temps partiel *(autorisation ou de droit)* perçoivent des IHTS **dans les mêmes conditions et suivant les mêmes modalités que les agents à temps plein**.

Le mode de calcul de l'heure supplémentaire pour les agents à temps partiel est toutefois spécifique :

Traitement indiciaire annuel + indemnité de résidence / 1820

Possibilité de compenser les heures supplémentaires par des repos compensateurs

Il n'y a **pas de majoration** du montant de l'IHTS comme pour les agents à temps plein.

Le nombre maximum d'heures supplémentaires qu'un agent à temps partiel peut effectuer est proratisé : 25 heures x la quotité de temps partiel de l'agent.

Exemple *: Un agent à temps partiel à 80 % pourra réaliser, au maximum, 20 heures supplémentaires par mois (25 x 80 %)*

Les effets du temps partiel

➔ La retenue pour grève

La retenue pour absence de service fait doit être calculée sur la base de rémunération réellement perçue, et non sur celle correspondant au temps plein.

L'interruption du travail **dure** toute la journée : La retenue correspond à 1/30ème de la rémunération perçue, quelle que soit la durée du service de l'agent lors de la journée de grève.

L'interruption du travail **ne dure pas** toute la journée : La retenue est calculée au prorata de la durée d'interruption.

Les effets du temps partiel

➔ Les congés annuels

Les agents autorisés à travailler à temps partiel ont droit aux mêmes congés annuels que les agents à temps plein.

Les règles de calcul applicables aux agents à temps partiel sont **identiques** à celles prévues pour les agents à temps plein, c'est-à-dire qu'il appartient de **tenir compte des obligations hebdomadaires de service** *(et non de la quotité de travail réalisée).*

Exemple *: Un agent à temps complet travaille 7 heures par semaine (5 jours).*
Il demande un temps partiel à 90 % (6 heures et 18 minutes) et souhaite conserver son cycle hebdomadaire de travail de 5 jours.
Il aura droit au même nombre de jours de congés annuels qu'un agent à temps complet, soit 25 jours (5X5).

A contrario, un agent à temps plein travaillant 5 jours par semaine et souhaitant travailler à 80% (ex: mercredi non travaillé), a droit à 20 jours de CA sur une année complète (4X5).

Les effets du temps partiel

➔ Les jours d'ARTT

Le nombre de jours d'aménagement et de réduction du temps de travail (ARTT) **est proratisé** à hauteur de leur quotité de travail :

Durée hebdomadaire de travail	39h	38h	37h	36h
Nb de jours ARTT pour un agent travaillant à temps complet	23 jours	18 jours	12 jours	6 jours
Temps partiel 90%	20,7 (arrondi à **21**)	16,2 (arrondi à **16,5**)	10,8 (arrondi à **11**)	5,4 (arrondi à **5,5**)
Temps partiel 80%	18,4 (arrondi à **18,5**)	14,4 (arrondi à **14,5**)	9,6 (arrondi à **10**)	4,8 (arrondi à **5**)
Temps partiel 70%	16,1 (arrondi à **16,5**)	12,6 (arrondi à **13**)	8,4 (arrondi à **8,5**)	4,2 (arrondi à **4,5**)
Temps partiel 60%	13,8 (arrondi à **14**)	10,8 (arrondi à **11**)	7,2 (arrondi à **7,5**)	3,6 (arrondi à **4**)
Temps partiel 50%	**11,5**	**9**	**6**	**3**

Les effets du temps partiel

➔ La carrière

Les périodes de travail à temps partiel sont assimilées à **des périodes à temps plein** pour :

Contractuels de droit public

- Le calcul de l'ancienneté ou de la durée de services effectifs exigées pour le réexamen ou l'évolution des conditions de rémunération,
- Les droits liés à la formation,
- Le recrutement par la voie des concours internes *(lorsqu'ils sont ouverts aux contractuels),*
- La détermination du classement d'échelon des lauréats de concours.

Fonctionnaires

- L'avancement,
- La promotion interne.

Les effets du temps partiel

➔ La formation

Les périodes de travail à temps partiel sont assimilées à **des périodes à temps plein** pour **les droits liés à la formation** *(fonctionnaires et contractuels de droit public).*

Les agents publics territoriaux autorisés à exercer leurs fonctions à temps partiel bénéficient des **actions de formation** (formation d'intégration, formation de professionnalisation, etc.).

Le temps partiel est assimilé à du temps complet pour le calcul de **l'alimentation du Compte Personnel de Formation (CPF)**, il ne donne lieu à aucune proratisation.

Les effets du temps partiel

➔ Les congés pour raison de santé

Les congés pour raison de santé (CMO, CLM, CLD, CGM ou CITIS) n'ont **aucun effet sur l'autorisation de travail à temps partiel**.

Aucune suspension ou interruption du temps partiel durant cette période.
L'agent en congé de maladie peut obtenir le renouvellement de son temps partiel.

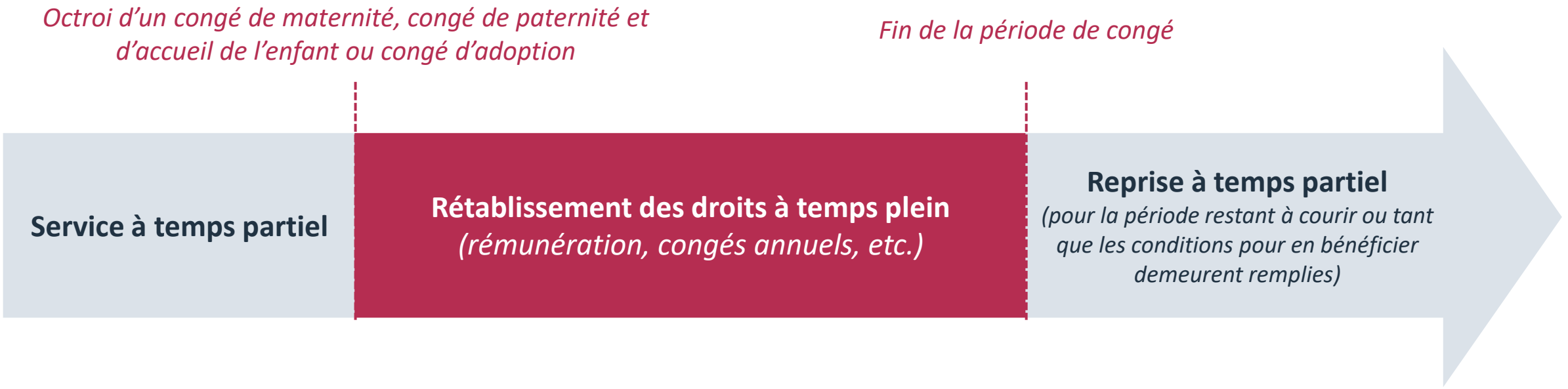
La rémunération évolue **dans les mêmes proportions** que la rémunération des agents à temps plein :

- Application de la journée de carence,
- Périodes de plein traitement et de demi-traitement.

Cependant, **à l'issue de la période de travail à temps partiel**, les agents qui demeurent en congé pour raison de santé sont **réintégrés à temps plein**.

Les effets du temps partiel

➔ Le congé de maternité/paternité et d'accueil de l'enfant/adoption



Les effets du temps partiel

➔ La retraite CNRACL

	Temps partiel de droit pour élever un enfant	Autres cas de temps partiel
Constitution d'un droit à retraite CNRACL	**Décompté comme du temps plein** 1 an à temps partiel = 1 an	**Décompté comme du temps plein** 1 an à temps partiel = 1 an
Durée d'assurance	**Décompté comme du temps plein** 1 an à temps partiel = 4 trimestres	**Décompté comme du temps plein** 1 an à temps partiel = 4 trimestres
Liquidation du droit à pension	**Décompté comme du temps plein** 1 an à temps partiel = 1 an soit 4 trimestres	***Proratisé*** 1 an à temps partiel à (50%) = 2 trimestres
Détermination d'une décote	**Décompté comme du temps plein** 1 an à temps partiel = 1 an soit 4 trimestres	**Décompté comme du temps plein** 1 an à temps partiel = 4 trimestres
Détermination d'une surcote	**Décompté comme du temps plein** 1 an à temps partiel = 4 trimestres	***Proratisé*** 1 an à temps partiel à (50%) = 2 trimestres

Les effets du temps partiel

➔ La possibilité de surcotiser

Principe : Les fonctionnaires CNRACL à temps partiel *(hors temps partiel de droit pour élever un enfant)* peuvent, à leur demande, **cotiser sur la base d'un traitement à temps plein.**

Cette surcotisation permet à l'agent d'augmenter la durée de ses services admissibles en liquidation ***dans la limite de*** *:*

- ***4 trimestres*** *pour l'ensemble de la carrière.*
- ***8 trimestres*** *pour un fonctionnaire handicapé dont l'incapacité permanente est au moins égale à 80 %.*

Cette demande doit être réalisée **en même temps que la demande de temps partiel.**

Le cas particulier des personnels d'enseignement

Le cas particulier des personnels d'enseignement

La réglementation en matière de temps de travail est aménagée :

- Les quotités de travail à temps partiel doivent permettre d'obtenir **un nombre entier d'heures hebdomadaires**,
- La quotité de travail à temps partiel **ne peut être** inférieure à 50% et supérieure à 90 %.

Exemple : *Un professeur d'enseignement artistique à temps partiel à hauteur de **90 %** conduirait à un nombre d'heures hebdomadaires de 14,40 heures de cours par semaine (ce qui est incompatible avec l'organisation d'un enseignement).*

↪ *Il conviendra d'organiser le temps partiel de manière à déterminer un nombre entier d'heures de service par semaine, de manière à respecter la quotité de temps partiel choisie.*

Durée hebdomadaire de service à temps complet

Les professeurs territoriaux d'enseignement artistique

→ ***16 heures***

Les assistants territoriaux d'enseignement artistique

→ ***20 heures***

Le cas particulier des personnels d'enseignement

➔ L'autorisation de service à temps partiel

L'autorisation d'assurer un service à temps partiel ne peut être donnée que pour une période correspondant à une **année scolaire** :

- **Dans la limite de 3 années scolaires :** renouvellement **tacite** pour la même durée,
- **Au-delà de 3 années scolaires :** renouvellement possible après **une nouvelle demande et une décision expresses**.

Le cas particulier des personnels d'enseignement

➔ L'autorisation de service à temps partiel

Le bénéfice du temps partiel de droit peut être accordé **en cours d'année scolaire** à l'issue :

- Du congé de maternité,
- Du congé d'adoption,
- Du congé de paternité et d'accueil de l'enfant,
- Du congé parental,
- Du congé de présence parentale, ou après
- De la naissance ou l'arrivée au foyer de l'enfant adopté,
- Des soins attribués à une personne atteinte d'un handicap nécessitant la présence d'un tiers, ou victime d'un accident ou d'une maladie grave, si cette personne est son conjoint, son partenaire avec lequel il est lié par un PACS, un enfant à charge ou un ascendant.

Sauf cas d'urgence, la demande doit être présentée **au moins deux mois avant le début de la période d'exercice à temps partiel de droit**.

Le cas particulier des personnels d'enseignement

➔ La rémunération

Quotité comprise entre 50% et 79%

Le calcul de la rémunération s'opère **au prorata** de la durée du service à temps partiel.

Exemple *: Un assistant d'enseignement artistique (20h/semaine) à temps partiel à 60 % sera rémunéré à hauteur de 60% de la rémunération à temps complet, soit 12/20ème.*

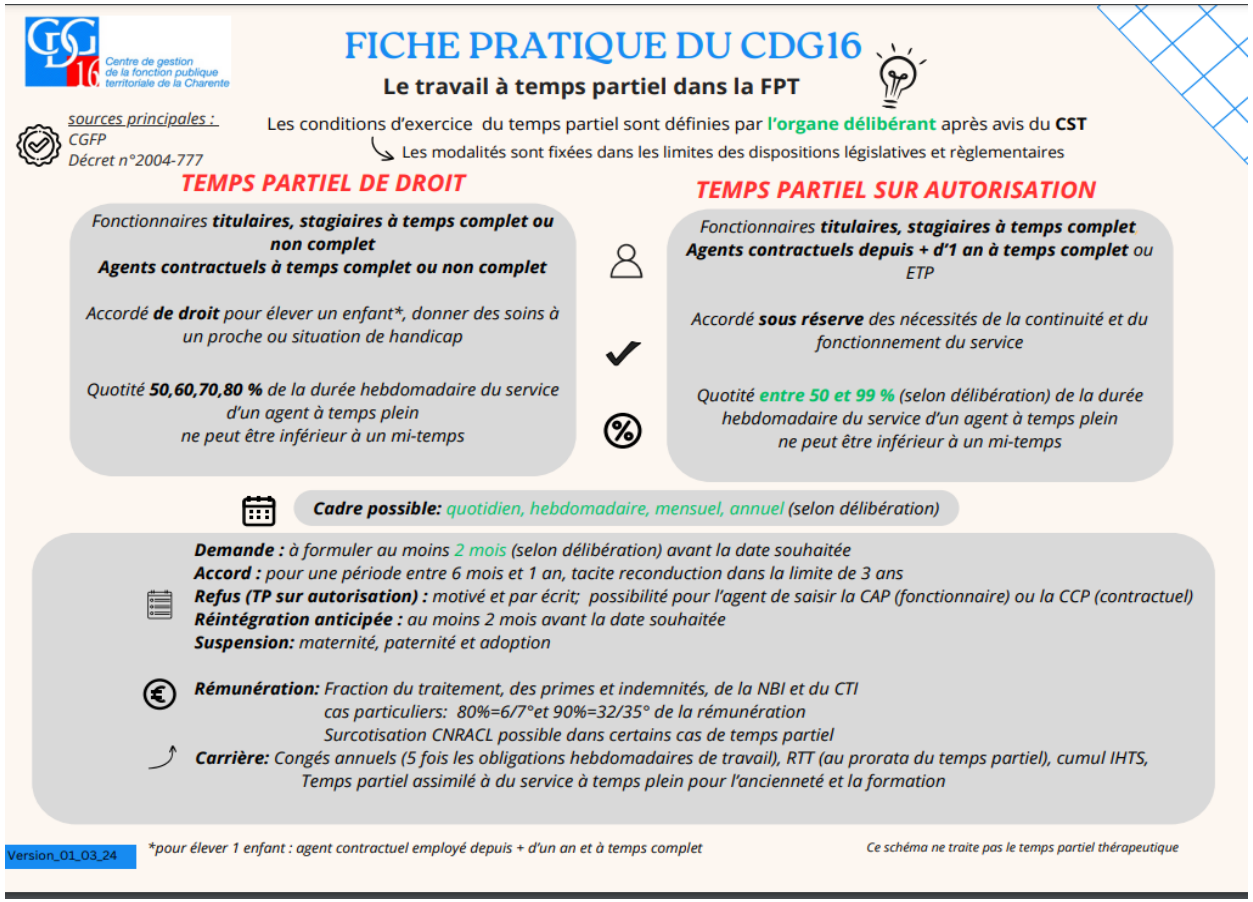
Quotité comprise entre 80% et 90%

(Quotité de temps partiel x 4/7) + 40

Exemple *: Un professeur d'enseignement artistique (16h/semaine) à temps partiel à 80 % sera rémunéré comme suit : (80x4/7)+ 40 soit 85,71 %.*

Le CDG16 vous accompagne

- Ressource disponible sur le site internet du CDG16



Centre de gestion de la fonction publique territoriale de la Charente

FICHE PRATIQUE DU CDG16

Le travail à temps partiel dans la FPT

sources principales :
CGFP
Décret n°2004-777

Les conditions d'exercice du temps partiel sont définies par **l'organe délibérant** après avis du **CST**
↳ Les modalités sont fixées dans les limites des dispositions législatives et règlementaires

TEMPS PARTIEL DE DROIT

*Fonctionnaires **titulaires, stagiaires à temps complet ou non complet***
Agents contractuels à temps complet ou non complet

*Accordé **de droit** pour élever un enfant*, donner des soins à un proche ou situation de handicap*

*Quotité **50,60,70,80 %** de la durée hebdomadaire du service d'un agent à temps plein ne peut être inférieur à un mi-temps*

TEMPS PARTIEL SUR AUTORISATION

*Fonctionnaires **titulaires, stagiaires à temps complet***
***Agents contractuels depuis + d'1 an à temps complet** ou ETP*

*Accordé **sous réserve** des nécessités de la continuité et du fonctionnement du service*

*Quotité **entre 50 et 99 %** (selon délibération) de la durée hebdomadaire du service d'un agent à temps plein ne peut être inférieur à un mi-temps*

***Cadre possible:** quotidien, hebdomadaire, mensuel, annuel (selon délibération)*

***Demande :** à formuler au moins 2 mois (selon délibération) avant la date souhaitée*
***Accord :** pour une période entre 6 mois et 1 an, tacite reconduction dans la limite de 3 ans*
***Refus (TP sur autorisation) :** motivé et par écrit; possibilité pour l'agent de saisir la CAP (fonctionnaire) ou la CCP (contractuel)*
***Réintégration anticipée :** au moins 2 mois avant la date souhaitée*
***Suspension:** maternité, paternité et adoption*

***Rémunération:** Fraction du traitement, des primes et indemnités, de la NBI et du CTI*
cas particuliers: 80%=6/7°et 90%=32/35° de la rémunération
Surcotisation CNRACL possible dans certains cas de temps partiel

***Carrière:** Congés annuels (5 fois les obligations hebdomadaires de travail), RTT (au prorata du temps partiel), cumul IHTS, Temps partiel assimilé à du service à temps plein pour l'ancienneté et la formation*

Version_01_03_24

**pour élever 1 enfant : agent contractuel employé depuis + d'un an et à temps complet*

Ce schéma ne traite pas le temps partiel thérapeutique

Centre de gestion
de la fonction publique
territoriale de la Charente

Nacoopé
Bien plus qu'un CDG

Merci pour votre attention

Votre partenaire dans la gestion des ressources humaines
EXPERTISE - CONSEIL - ACCOMPAGNEMENT