

## Quelle est la différence entre un agent à temps non complet et un agent à temps partiel ?

### Comptes individuels retraite (CIR) : les cohortes à faire et pourquoi ?

Les fonctionnaires à temps non complet sont des agents nommés dans des emplois permanents à temps non complet dont la durée est fixée par l'assemblée délibérante en fonction des besoins de la collectivité. Ils ne doivent pas être confondus avec les fonctionnaires nommés à temps complet ou temps non complet et autorisés à travailler à temps partiel (de droit ou sur autorisation), pour une durée limitée.

Focus



| Pour le temps partiel sur autorisation  | Pour le temps partiel de droit   |
|---|--|
| <p>Le service à temps partiel ne peut être inférieur <b>au mi-temps</b>. Les taux de temps partiel sont à appliquer sur le temps plein de l'agent, ainsi, si l'autorité territoriale accorde un temps partiel à 50% à un agent à temps non complet à 17h30, ce dernier effectuera 50% de 17h30, soit 8h45.</p> <p>En principe, <b>toute fraction du temps partiel entre 50 et 99%</b> de la durée du service à temps plein est possible ; l'organe délibérant peut parfaitement opérer un choix parmi les durées de service à temps partiel susceptibles d'être appliquées et en éliminer certaines.</p> <p><b>Attention : depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2025, un agent à temps non complet peut se trouver en temps partiel sur autorisation, auparavant seul le temps partiel de droit lui était en effet applicable. Les quotités sont cependant limitées dans ce cas précis : 50%, 60%, 70%, 80% ou 90%.</b></p> | <p>Le temps partiel de droit peut être accordé pour une quotité correspondant à 50, 60, 70 et 80% du temps plein.</p> <p>Les fonctionnaires territoriaux à temps non complet relevant de plusieurs employeurs distincts peuvent demander le bénéfice d'un temps partiel de droit dans un ou plusieurs emplois en répartissant entre eux les quotités du temps partiel choisies, et d'une manière qui peut conduire à ce que le temps de travail cumulé soit inférieur à 17H30 hebdomadaires. Aussi, le temps partiel d'un agent territorial occupant plusieurs emplois permanents à temps non complet ne s'applique pas de droit dans chacun des emplois occupés mais s'apprécie sur le cumul de l'ensemble des emplois de ce fonctionnaire.</p> |

Exemples :

- Un agent employé à 28 heures par semaine qui demande un temps partiel de droit à 60% travaillera 16h48 (28h x 60%) par semaine et sera rémunéré 60% de son temps de travail, soit 16.8/28.
- Un agent employé à 18 heures par semaine dans une collectivité X, et qui demande un temps partiel de droit à 50% travaillera 9h00 (18h x 50%) par semaine et sera rémunéré 50% de son temps de travail, soit 9/18. Cet agent demande parallèlement un temps partiel de droit à 60% dans sa collectivité Y, où il travaille 10 heures par semaine. Il travaillera donc 6h00 (10h x 60%) par semaine et sera rémunéré 60% de son temps de travail, soit 6/10. Il sera donc rémunéré 15H (9H + 6H) sur les deux collectivités X et Y.

A noter que le temps partiel de droit pour élever un enfant de moins de 3 ans né depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2004 est le seul temps partiel pris en compte à 100 % pour la retraite. Le temps partiel pour handicap, de droit du fait de l'impossibilité pour la collectivité de le refuser, n'est pas reconnu comme tel par la CNRACL.

## Assurance chômage : nouvelle convention du 15 novembre 2024, agréée par arrêté du Premier ministre en date du 19 décembre 2024

La convention du 15 novembre 2024 relative à l'Assurance chômage, entrera en vigueur au 1<sup>er</sup> janvier 2025. Cette convention se substitue au décret du 26 juillet 2019 relatif au régime d'assurance chômage.

Les principales mesures suivantes seront applicables aux demandeurs d'emploi dont la fin de contrat de travail interviendra à compter du 1<sup>er</sup> avril 2025 :

- Assouplissement des conditions d'ouverture des droits pour les travailleurs saisonniers : condition minimale de travail réduite à 5 mois (au lieu de 6 mois),
- Modification des bornes d'âge pour les seniors : pour les salariés âgés de 55 ans et plus (au lieu de 53 ans), les périodes de travail prises en compte pour déterminer l'ARE seront recherchées sur les 36 derniers mois qui précèdent la date de fin de contrat,
- Réduction du taux de contribution patronale : le taux de contribution des employeurs à l'assurance chômage sera abaissé de 0,05 %, le ramenant à 4 %, à compter du 1<sup>er</sup> mai 2025.

Actu RH





## Quelles sont les conditions de recrutement d'un fonctionnaire ?

Les conditions de recrutement sont précisées aux articles L.320-1 à L.321-3 du code général de la fonction publique :

- La nationalité française est exigée pour des emplois chargés de prérogatives de puissance publique telles que la police. Tous les autres emplois sont également accessibles aux ressortissants européens,
- La jouissance des droits civiques : incluant le droit de vote, d'éligibilité et le droit d'être inscrit sur les listes électorales. L'autorité territoriale vérifie cette condition de recrutement sur le bulletin n° 2 du casier judiciaire demandé au service du casier judiciaire national,
- La compatibilité des mentions figurant au casier judiciaire : soumise à l'appréciation de l'autorité territoriale (sous réserve du contrôle souverain du juge administratif) qui doit décider si les mentions portées au bulletin n° 2 du casier judiciaire sont compatibles ou non avec l'exercice des fonctions postulées,
- La position régulière au regard du code du service national : service militaire pour les hommes nés avant 1979, recensement et JAPD pour les hommes nés à partir de 1979 et les femmes à partir de 1983,
- La condition d'âge : l'âge minimum de recrutement est de 16 ans (18 ans pour la police municipale et les gardes champêtres). L'âge maximum est fixé à 67 ans,
- L'aptitude physique : la visite auprès d'un médecin agréé n'est plus imposée depuis le 26/11/2022. Des conditions de santé particulières peuvent être posées par les statuts particuliers des cadres d'emplois (ex : sapeurs-pompiers).

Le bulletin n° 2 du casier judiciaire n'est demandé par la collectivité employeur qu'au moment de la nomination en tant que fonctionnaire, et non en cas de mutation. S'agissant des condamnations intervenant a posteriori du recrutement, aucune disposition législative ou réglementaire n'impose à un agent public d'informer son employeur de la condamnation pénale dont il a fait l'objet postérieurement à son recrutement. C'est le Ministère Public qui informera la collectivité employeur, s'il l'estime nécessaire.

A noter : Pour les activités et professions impliquant un contact avec des mineurs, les condamnations prononcées contre des auteurs d'actes envers des mineurs n'apparaissent pas dans le bulletin n° 2.

L'autorité territoriale peut demander au Préfet l'accès aux informations contenues dans le FIJAIS (Fichier Judiciaire National des Auteurs d'Infractions Sexuelles ou violentes). Le FIJAIS recense les informations nominatives des auteurs d'infractions sexuelles ou de certains crimes particulièrement graves.

## Quel délai de préavis en cas de licenciement d'un agent contractuel de droit public ?

L'agent contractuel licencié a droit à un préavis de :

- 8 jours si l'ancienneté de services est < à 6 mois,
- 1 mois si l'ancienneté de services est ≥ 6 mois et < 2 ans,
- 2 mois si l'ancienneté de services est ≥ 2 ans.

Ces durées sont doublées pour les personnels handicapés mentionnés aux 1°, 2°, 3°, 4°, 9°, 10° et 11° de l'article L. 5212-13 du code du travail, dans la mesure où la reconnaissance du handicap aura été préalablement déclarée à l'employeur et dans des délais suffisants.

Pour le calcul du préavis, il convient de tenir compte de l'ensemble des contrats sauf s'il y a eu une interruption de plus de 4 mois ou si l'interruption est due à une démission.

Le point de départ du préavis est celui de la date de présentation de la lettre de notification.

/!\ La période du préavis ouvre elle-même des droits à congés annuels.

Exemple : agent dont le préavis est d'un mois - Date de présentation de la lettre de notification à l'agent : 31/10 + 1 mois + 2,5 jours (congés annuels du préavis) = 03/12 après-midi

Aucun préavis n'est à prévoir pour les licenciements en cours ou à l'expiration de la période d'essai ainsi que pour les licenciements pour motif disciplinaire.

Pour rappel, l'avis préalable de la CCP doit être sollicité en cas de licenciement d'un agent contractuel de droit public postérieurement à la période d'essai, à l'exception de l'agent recruté en application des articles L. 333-1 (collaborateur de cabinet), L. 333-12 (collaborateur de groupe d'élus ou de groupe de délégués) et L. 343-1 (emplois fonctionnels de direction) du code général de la fonction publique.

## La collectivité a-t-elle des obligations concernant un congé de longue maladie (agent CNRACL) ou d'un congé de grave maladie (agent IRCANTEC) ?

OUI. Tout d'abord, la collectivité a le devoir d'informer son agent par courrier de la possibilité de bénéficier d'un congé de longue maladie (CLM) ou congé de grave maladie (CGM) à partir de 3 mois d'arrêt de maladie ordinaire en continu ou discontinu.

Le congé de longue maladie/grave maladie est accordé au fonctionnaire en position d'activité lorsque la maladie :

- Le met dans l'impossibilité d'exercer ses fonctions,
- Rend nécessaire un traitement et des soins prolongés,
- Présente un caractère invalidant et de gravité confirmée.

A réception de la demande écrite de l'agent, la collectivité devra saisir le Conseil médical pour la demande d'octroi. Le congé de longue maladie/grave maladie est accordé par période de 3 à 6 mois et a une durée maximale de 3 ans (1an à plein traitement et 2 ans à demi-traitement).

A chaque fin de périodes attribuées, la collectivité doit informer son agent par courrier de la possibilité de demander le renouvellement. L'agent adresse alors à l'autorité territoriale sa demande écrite accompagnée d'un certificat médical justifiant la prolongation et la durée du renouvellement dans la limite de 3 à 6 mois.

Pendant la période à plein traitement, la prolongation doit être soumise à l'avis d'un médecin généraliste agréé au moins une fois par an.

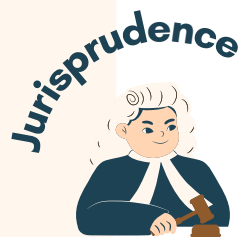
Au passage à demi-traitement, la collectivité devra saisir le Conseil médical.

## JURISPRUDENCE : un rapport disciplinaire doit établir des faits précis et datés pour établir la réalité d'une faute disciplinaire

L'autorité territoriale doit établir la matérialité des faits reprochés.

Le juge a ainsi annulé une sanction de mise à la retraite d'office à l'encontre d'une enseignante aux motifs que les documents annexés au rapport disciplinaire ne faisaient ressortir aucun fait précis matériellement identifié, établi et daté. Le rapport disciplinaire lui-même ne faisant que synthétiser ces documents sans davantage préciser les faits exacts reprochés.

CAA Marseille n°18MA03036 du 12 septembre 2022



### Webinaires : programme 2025 !

- Le 14 janvier de 10h à 11h : la nouvelle plateforme Pep's,
- Le 28 janvier de 10h à 11h : la campagne de promotion interne,
- Le 6 février de 10h à 11h : l'apprentissage,
- Le 25 février de 10 à 11 heures : la CPAM à la rencontre des collectivités,
- Le 11 mars de 10 à 11h : le temps partiel thérapeutique,
- Le 1er avril de 10h à 11h : l'évolution de carrière suite à l'obtention d'un concours ou examen professionnel,
- Le 13 mai de 10h à 11h : les nouveaux formulaires AGIRHE,
- Le 3 juin de 10h à 11h : l'inaptitude
- Le 24 juin de 10h à 11h : la nouvelle bonification indiciaire,
- Le 23 septembre de 10h à 11h : la rémunération et la comptabilité,
- Le 7 octobre de 10h à 11h : les heures complémentaires et les heures supplémentaires,
- Le 18 novembre de 10h à 11h : la procédure d'avancements de grade,
- Le 9 décembre de 10h à 11h : la procédure de recrutement.



Pour consulter l'intégralité des publications relatives à la carrière des agents, RDV sur notre site internet rubrique : [Actus RH et statutaires !](#)

Les replays des derniers Webinaires sont en ligne. Vous pouvez les retrouver sur la page dédiée du site internet : <https://www.maisondescommunes85.fr/maison-communes-vendee-85/evenements-cdg/webinaires>