

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

Focus



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 et autorisés à travailler à temps partiel (de droit ou sur autorisation), pour une durée limitée.

Attention : un agent à temps non complet ne peut pas se trouver en temps partiel sur autorisation, seul le temps partiel de droit lui est applicable !

Cas particulier des agents à temps non complet bénéficiant d'un temps partiel de droit : la quotité de temps de travail accordée est appliquée à la durée hebdomadaire définie, pour l'emploi à temps non complet, par délibération. Le temps de travail cumulé d'un agent exerçant à temps partiel dans une ou plusieurs collectivités peut être inférieur à 50 % d'un temps complet (17h30 selon la règle générale). Lorsque l'agent occupe plusieurs emplois à temps non complet, le temps partiel ne s'applique pas automatiquement dans chaque emploi occupé, il peut être demandé dans un ou plusieurs emplois selon des quotités différentes.

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 1er janvier 2004 est le seul temps partiel pris en compte à 100 % pour la retraite.

La loi du 19 juillet 2023 vise à « renforcer la protection des familles d'enfants atteints d'une maladie ou d'un handicap ou victimes d'un accident d'une particulière gravité »

La loi permet de garantir l'accès au télétravail des salariés aidant un enfant gravement malade ou handicapé. Elle vise également à accélérer les aides financières versées aux parents dans le cadre du congé de présence parentale.

L'article L622-1 du CGFP indique désormais explicitement que les autorisations spéciales d'absence liées à la parentalité et à l'occasion de certains événements familiaux sont sans effet sur la constitution des droits à congés annuels et ne diminuent pas le nombre des jours de congés annuels.

La Loi allonge la durée du congé rémunéré pour le décès d'un enfant :

- Augmentation de 5 à 12 jours ouvrables d'absence autorisés pour le décès d'un enfant,
- Augmentation de 7 à 14 jours ouvrables d'absence pour le décès d'un enfant de moins de 25 ans.

Ces autorisations d'absence étant applicables de droit, il n'est pas utile de solliciter l'avis CST pour modifier vos règlements intérieurs.

Enfin le congé passe de 2 jours à 5 jours minimum pour l'annonce de la survenue d'un cancer, d'un handicap ou d'une pathologie chronique de l'enfant.

La retraite progressive étendue aux fonctionnaires CNRACL

Le dispositif de la retraite progressive n'existait, jusqu'à présent, que pour les salariés du privé et les contractuels/fonctionnaires IRCANTEC (moins de 28 heures hebdomadaires) de la Fonction Publique. La loi n° 2023-270 du 14 avril 2023 de financement rectificative de la sécurité sociale pour 2023, qui porte la réforme des retraites, prévoit l'extension du dispositif de la retraite progressive aux fonctionnaires CNRACL (plus de 28 heures hebdomadaires).

Rappelons que le dispositif de la retraite progressive permet avant tout de percevoir une fraction de sa pension de retraite tout en continuant de travailler à temps partiel. Pour en bénéficier, les fonctionnaires devront remplir plusieurs conditions cumulatives :

- 1- Être à 2 ans ou moins de l'âge légal d'ouverture des droits applicable (exemple pour un agent né en 1962 : avoir au moins 60 ans 6 mois),
- 2- Justifier d'une durée d'assurance de 150 trimestres,
- 3- Bénéficier d'une autorisation de mise à temps partiel de la part de son employeur (minimum à 50 %).

Actus RH



Le bénéfice de la retraite progressive entraîne la liquidation provisoire et le service d'une même fraction de pension dans tous les régimes de retraite de base légalement obligatoires. Les fonctionnaires CNRACL à temps non complet pourront également demander à bénéficier de la retraite progressive.

Le fonctionnaire doit préciser dans sa demande la date d'effet souhaitée de la pension partielle, qui ne peut être antérieure à la date de cette demande.

Les correspondantes CNRACL de l'Unité Gestion Statutaire se tiennent bien entendu à votre disposition pour répondre à toute interrogation sur la retraite progressive et la réforme des retraites en général.

Un webinaire dédié à la réforme des retraites sera programmé prochainement début 2024.

Publication d'une circulaire sur le mécénat de compétences

Depuis le 27 décembre 2022, les fonctionnaires de l'Etat, des communes de plus de 3500 habitants, des départements, des régions et des intercommunalités à fiscalité propre peuvent être mis à la disposition d'organismes d'intérêt général, de fondations ou d'associations reconnues d'utilité publique. Leur mission consiste alors à conduire ou mettre en œuvre "un projet répondant aux missions statutaires de la personne morale, de la fondation ou de l'association et pour lequel leurs compétences et leur expérience professionnelles sont utiles".

La circulaire du 19 juillet 2023, publiée au Journal officiel du 7 août 2023, vient préciser les modalités de mise en œuvre du décret du 27 décembre 2022 relatif à l'**expérimentation de la mise à disposition de fonctionnaires dans le cadre d'un mécénat de compétences** à savoir :

- Les personnes morales relevant des catégories mentionnées au a) du 1 de l'article 238 bis du code général des impôts, des fondations ou d'associations reconnues d'utilité publique,
- La durée de l'expérimentation qui est fixée à 5 ans soit jusqu'au 28 décembre 2027,
- Les modalités de la mise à disposition de fonctionnaires de l'Etat et des collectivités territoriales auprès des personnes morales précitées, le contenu et les modalités de l'évaluation ainsi que les règles selon lesquelles les administrations de l'Etat et les collectivités territoriales concernées informent les services du ministre chargé de la fonction publique de la mise en œuvre de ce dispositif.

En outre, la circulaire propose deux modèles de convention. La première convention porte sur la mise à disposition contre remboursement. La seconde porte sur la mise à disposition conclue à titre gratuit. Dans ce dernier cas, la convention est accompagnée d'une annexe (numéro 3) relative aux modalités particulières concernant la demande de subvention qui découle de la gratuité de la mise à disposition (voir Cerfa de demande de subvention et sa notice ainsi que le Cerfa portant sur le compte rendu financier).

Tous les bilans effectués au titre de la mise à disposition des fonctionnaires de l'Etat et territoriaux auprès des personnes morales seront présentés au conseil commun de la fonction publique et un rapport d'évaluation du dispositif sera transmis au Gouvernement 1 an avant la fin de cette expérimentation.

Le Congé bonifié

Une circulaire du ministère de la Transformation et de la fonction publiques, du 2 août 2023, harmonise concrètement, dans les trois versants de la fonction publique,

Cette circulaire détaille les critères d'attribution de congés bonifiés ou de mobilité outre-mer pour les agents publics qui en font la demande. Elle dresse une liste non-exhaustive et non-cumulative de critères que doivent remplir les agents des trois versants pour en bénéficier.

L'unité Gestion statutaire du service de la Gestion des carrières travaille actuellement sur la rédaction d'une fiche pratique dédiée au congé bonifié.

Publication du décret n°2023-825 du 25 août 2023 portant diverses dispositions relatives au congé de présence parentale et au congé de proche aidant dans la fonction publique

L'article L632-2 du Code Général de la fonction publique prévoit le renouvellement d'un congé de présence parentale une fois au titre de la même maladie ou du même handicap ou du fait de l'accident dont l'enfant a été victime, pour au maximum 310 jours ouvrés au cours d'une nouvelle période de 36 mois. Le décret n°2023-825 du 25 août 2023 portant diverses dispositions relatives au congé de présence parentale et au congé de proche aidant dans la fonction publique précise les conditions de ce renouvellement.

Ainsi, pour obtenir un renouvellement " par anticipation " d'un congé de présence parentale, le fonctionnaire doit adresser une demande écrite à l'autorité territoriale accompagnée d'un nouveau certificat médical et d'un justificatif de l'avis favorable rendu par le service du contrôle médical prévu à l'article L. 315-1 ou du régime spécial de sécurité sociale.

Par ailleurs, ce même décret prévoit la possibilité de fractionner un congé de présence parentale, ou un congé de proche aidant en demi-journées.

Réforme des retraites : le fonctionnement du régime de retraites complémentaire modifié

La publication des textes d'application de la réforme des retraites se poursuit avec la parution d'un arrêté du 11 septembre 2023.

Cet arrêté modifie les coefficients de calcul pour les droits des agents contractuels de la Fonction Publique Territoriale. Le coefficient de calcul de la retraite permet l'application d'un coefficient x au nombre total de points détenus par l'agent sur sa carrière Ircantec. De ce fait, plus le coefficient est élevé, et plus la pension retraite le sera également.

En effet, avec le recul de l'âge légal de départ à la retraite de 62 à 64 ans, les coefficients applicables aux contractuels sont revus à la hausse. L'arrêté prévoit également la mise en place de la retraite progressive au niveau de l'Ircantec, le déclenchement d'une surcote pour tout trimestre travaillé au-delà de 67 ans, ainsi que le rappel de certaines règles relatives au calcul de la pension et au non-cumul des majorations (tout en précisant bien qu'un trimestre équivaut à une période de 90 jours).

En quoi consiste la monétisation du Compte Epargne-Temps (CET) ?

La délibération relative aux modalités d'utilisation du CET doit acter la possibilité pour les agents d'opter pour une monétisation des jours placés sur leur compte. Si celle-ci n'est pas expressément prévue, les jours accumulés sur le CET ne pourront être utilisés uniquement que sous forme de congés.

La monétisation peut prendre 2 formes :

- Un paiement forfaitaire des jours épargnés,
- Une prise en compte des jours au régime de Retraite Additionnelle de la Fonction Publique (RAFP).

Ainsi, si au 31 décembre, le nombre de jours inscrits sur le CET d'un agent est supérieur à 15 jours il peut opter pour la monétisation du 16ème au 60ème jour dans les proportions qu'il souhaite.

S'il est fonctionnaire affilié à la CNRACL, la monétisation consistera, au choix de l'agent, en l'indemnisation des congés ou en leur prise en compte au titre de la RAFP.

S'il est fonctionnaire affilié au régime général de sécurité sociale ou contractuel de droit public, ces jours seront indemnisés.

L'indemnisation consiste en une indemnité par jour épargné dont le montant dépend de la catégorie hiérarchique de l'agent au jour de la demande :

- A : 135 €,
- B : 90 €,
- C : 75 €.

Montants au 01/01/2021 source Service-public.fr

Les jours de congé épargnés peuvent également être pris en compte pour la RAFP. Pour cela ils sont convertis en points.

Le nombre de points est calculé à partir du montant de l'indemnité qui est versée quand l'indemnisation des jours épargnés est demandée, divisé par la valeur d'achat du point retraite :

- A : 103 points,
- B : 69 points,
- C : 57 points.

Montants au 01/01/2021 source Service-public.fr

Pour rappel, la délibération portant mise en place du CET doit faire l'objet d'un avis préalable du Comité social territorial.

Comment notifier un arrêté individuel à un agent lorsque celui-ci refuse de le signer ?

La notification est une mesure de publicité : la décision entre en vigueur à compter de la notification. Elle permet par ailleurs de déterminer le point de départ du délai contentieux du recours pour excès de pouvoir. C'est à la collectivité qu'il appartient d'apporter la preuve de la date de la notification.

Il convient de privilégier la Lettre Recommandée avec Accusé de Réception (LRAR) ou remise en mains propres par l'intermédiaire d'un agent assermenté contre décharge. L'usage de la lettre recommandée avec demande d'avis de réception est idéal car il permet une preuve de l'envoi et de la réception. Attention toutefois de choisir une date d'effet qui tienne compte des 15 jours de conservation au bureau de poste du courrier envoyé par LRAR.

Faut-il systématiquement diligenter une expertise médicale dans le cadre d'un accident de service ?

Non. Dans le cadre d'un accident de service, la présomption d'imputabilité s'applique. Pour ne pas reconnaître l'accident, l'employeur doit démontrer qu'il existe une faute personnelle ou toute autre circonstance particulière permettant de détacher l'accident du service.

Si l'autorité territoriale émet un doute sur la pathologie en lien avec l'accident, il peut diligenter une expertise auprès d'un médecin agréé spécialiste. A réception du compte-rendu de l'expertise, la saisine du Conseil Médical en formation plénière est fortement conseillée.

En revanche, si l'incertitude porte sur les circonstances de l'accident, l'employeur peut seulement déclencher une enquête administrative interne. En effet, l'expertise médicale n'est pas une pièce obligatoire pour saisir le Conseil Médical en formation plénière.

A réception du procès-verbal, l'autorité territoriale prendra sa décision.

Attribution de la NBI sur des fonctions exercées à titre occasionnel ou accessoire ?

Il est précisé qu'il ne suffit pas qu'un agent exerce une fonction éligible à la NBI pour en bénéficier, il faut qu'il exerce cette fonction à titre principal.

CAA Lyon n° 20LY00634 du 19/04/22

Jurisprudence



La gratification de stage

Dès la rentrée scolaire 2023, toutes les périodes de formation en milieu professionnel des lycéens professionnels feront l'objet d'une gratification attribuée par l'État.

L'arrêté prévoit une base de calcul sur des forfaits journaliers. Vous trouverez ci-dessous quelques exemples à adapter en fonction du nombre de jours de formations effectivement réalisés :

- 10 euros par jours pour les lycéens professionnels inscrits en 1^{re} année de CAP et en seconde du baccalauréat professionnel,
- 15 euros par jours pour les lycéens professionnels inscrits en 2^e année de CAP et en première du baccalauréat professionnel,
- 20 euros par jours pour les lycéens professionnels inscrits en terminale du baccalauréat professionnel,

Le premier versement aura lieu en janvier 2024, pour la période allant de septembre à décembre 2023.

Le [Décret n° 2023-765 du 11 août 2023 relatif au versement d'une allocation en faveur des lycéens de la voie professionnelle dans le cadre de la valorisation des périodes de formation en milieu professionnel](#) cadre les modalités d'attribution et de versement de cette allocation. Il est complété par un [arrêté](#) qui précise les montants, plafonds, base de calcul de cette allocation, ainsi que le processus conduisant à ce versement.

Les sommes perçues au titre de cette allocation ne sont pas prises en compte dans le calcul de l'impôt sur le revenu du foyer fiscal sur le fondement du [36° de l'article 81 du code général des impôts](#), qui prévoit une exemption pour les rémunérations d'activité perçues par les jeunes de moins de 25 ans pendant leurs études, dans la limite de 3 SMIC.

L'allocation est versée par l'Agence de services et de paiement mentionnée à l'[article L. 313-1 du code rural et de la pêche maritime](#). L'Agence de services et de paiement assure le recouvrement des éventuels indus. L'établissement est responsable, pour chaque bénéficiaire concerné, de la collecte, du contrôle, de la conservation des pièces justificatives pour mise à disposition.



Paie

Reconduction de la Garantie Individuelle du Pouvoir d'Achat (GIPA) 2023

Suite à la parution du [Décret n° 2023-775 du 11 août 2023 modifiant le décret n° 2008-539 du 6 juin 2008 relatif à l'instauration d'une indemnité dite de garantie individuelle du pouvoir d'achat](#) et de [Arrêté du 11 août 2023 fixant au titre de l'année 2023 les éléments à prendre en compte pour le calcul de l'indemnité dite de garantie individuelle du pouvoir d'achat](#), une fiche pratique et un simulateur sont mis à votre disposition (voir lien ci-dessous).

L'objectif de la Garantie Individuelle du Pouvoir d'Achat (GIPA) est de **compenser le traitement indiciaire brut effectivement perçu**, le calcul étant effectué sur la base de l'indice de rémunération détenu à chaque borne de la période de référence de quatre ans.

Ainsi, un agent qui remplit les conditions à chaque borne de références, et qui bénéficie d'un maintien du traitement indiciaire antérieur doit voir sa situation appréciée **sur l'indice de rémunération qu'il perçoit effectivement**.

Par conséquent, pour le calcul de la GIPA 2023 concernant les agents rémunérés sur un indice majoré inférieur à 352, il convient tout de même de prendre en compte l'indice minimum de traitement revalorisé à 352 (décret n°2022-586 du 20 avril 2022) pour la borne du 31 décembre 2022.

Création d'une prime de pouvoir d'achat exceptionnelle

La prime pouvoir d'achat concerne les agents de la fonction publique de l'État et de la fonction publique hospitalière, ainsi que les militaires.

La DGAFP nous informe dans une publication du 3 août que **la fonction publique territoriale, compte tenu du principe de libre administration des collectivités locales notamment, fera l'objet d'un texte spécifique prochainement**.

Une nouvelle possibilité d'assujettissement aux cotisations sociales pour certains élus

L'article 23 de la loi du 14 avril 2023 de financement rectificative de la sécurité sociale permet aux élus des collectivités locales et délégués de ces collectivités territoriales membres d'un établissement public de coopération intercommunale, ayant une indemnité inférieure au demi-plafond de la sécurité sociale à savoir 1 833 € (en 2023), d'être tout de même assujetties aux cotisations de Sécurité sociale.

[Un décret paru le 31 août au Journal officiel](#) est venu préciser ces nouvelles règles : il revient à l'élu de faire la demande d'assujettissement de ses indemnités de fonction aux cotisations sociales auprès de sa collectivité. Dès lors, les cotisations devront être versées à compter du premier jour du mois suivant la demande pour la durée du mandat restant à courir.

Il est également prévu la possibilité de renoncer en cours de mandat à cette demande d'assujettissement.

Ces dispositions s'appliquent aux mandats débutants ou en cours au 1^{er} septembre 2023 au titre de la période postérieure à cette date.

Les élus qui cotisent à la sécurité sociale bénéficieront en contrepartie d'un certain nombre de prestations pour les risques suivants :

- **Maladie et maternité** : dans le cas où l'élu exerce une activité salariée relevant du régime général mais qui ne lui permet pas d'ouvrir droit aux prestations en espèces de l'assurance maladie-maternité, le fait de cotiser sur son indemnité d'élu peut ainsi conduire à ce qu'il remplisse les conditions d'ouverture des droits à ces prestations,
- Les accidents du travail, les accidents de trajet et les maladies professionnelles : les élus pourront bénéficier d'indemnités journalières,
- La pension d'invalidité,
- Pour l'ouverture des droits à l'assurance décès,

- **Vieillesse** : ces élus acquièrent des droits à l'assurance vieillesse du régime général, sous réserve qu'ils ne soient pas déjà pensionnés à ce régime. Dans le cas où ils ont déjà cotisé au régime général et n'ont pas liquidé leur retraite à ce régime, les droits acquis à raison du mandat se cumulent avec ceux déjà acquis. Pour les élus affiliés à un autre régime, les cotisations versées au titre de l'affiliation au régime général de la sécurité sociale leur permettent d'acquies des droits à pension au régime général.

Formation et évolution professionnelle : des précisions apportées pendant l'été !

Parution au Journal Officiel du 17 août 2023 d'un arrêté du 1er août 2023 détaillant les modalités de mise en œuvre.

Pour rappel, le décret n°2022-1043 du 22 juillet 2022, relatif à la formation et à l'accompagnement personnalisé des agents publics en vue de favoriser leur évolution professionnelle :

- Définit l'action de formation : « parcours pédagogique concourant au développement des connaissances et des compétences et permettant d'atteindre un objectif professionnel. »
- Renforce les droits à la formation professionnelle au profit de certaines catégories d'agents,
- Instaure un dispositif d'accompagnement des agents pour élaborer et mettre en œuvre un projet d'évolution professionnelle.

L'arrêté du 1er août 2023 précise les dispositions du décret notamment :

-> Les modalités pratiques de l'action de formation (articles 1 à 6) : en présentiel, à distance, en situation de travail...

-> Les modalités pratiques du bilan de parcours professionnel (articles 7 à 11) * :

Le bilan de parcours professionnel est défini comme une analyse du parcours professionnel et des motivations de l'agent en vue de l'aider à élaborer et mettre en œuvre son projet professionnel.

- Bilan conduit par un professionnel qualifié pour accompagner les démarches d'évolution professionnelle. Il peut prendre la forme de séances de travail collectives ou d'entretiens individuels en présentiel ou à distance, sur le temps de service de l'agent. Ouvert à tout agent public
- Possibilité de priorités d'accès pour les agents cités à l'article L. 422-3 du code général de la fonction publique,
- Structuration du bilan en 4 phases (phases de lancement, d'appui à l'analyse du parcours professionnel de l'agent, d'appui à la réalisation d'un plan d'action, phase de conclusion)
- Etablissement d'un document de synthèse

-> Les modalités pratiques du plan individuel de développement des compétences (articles 12 à 14) * :

Le plan individuel de développement des compétences consiste en la conception et la mise en œuvre d'un ensemble d'action ayant pour objet la réussite du projet d'évolution professionnelle de l'agent.

- Elaboration conjointe du plan entre l'agent et l'employeur,
- Formalisation du plan par une convention.

Recrutement : communication aux agents publics des informations et règles essentielles relatives à l'exercice de leurs fonctions

Le décret n° 2023-845 est pris en application de l'article L. 115-7 du code général de la fonction publique qui transpose la directive 2019/1152 du 20 juin 2019 relative à des conditions de travail transparentes dans l'Union européenne.

Cet article prévoit que les agents publics reçoivent communication des informations et règles essentielles relatives à l'exercice de leurs fonctions. En application de cet article, le décret fixe la liste des éléments qui sont communiqués et détermine également les modalités de cette communication.

L'arrêté du 30 août 2023 contient les modèles de document d'information prévus à l'article 3 du décret n° 2023-845 du 30 août 2023 portant sur la communication aux agents publics des informations et règles essentielles relatives à l'exercice de leurs fonctions.

Les services du Centre de Gestion travaillent à l'analyse de ce décret (liste des éléments à communiquer et modalités de cette communication). Une communication spécifique vous sera transmise d'ici quelques jours.



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/>
> **carriere-statut**
> **webinaires-carriere-paie**
> **webinaires-gestion**
ou **webinaires-paie**