



FICHE TECHNIQUE

Travail à temps partiel pour un agent contractuel

Un agent contractuel peut être autorisé, à sa demande, à exercer ses fonctions à temps partiel. Sa rémunération et sa situation administrative sont impactées.

Temps partiel pour naissance ou adoption

Un contractuel, s'il est employé depuis plus d'un an à temps complet ou en équivalent temps plein, a droit à un temps partiel :

- jusqu'au 3^{ème} anniversaire de l'enfant,
- ou pendant les 3 ans suivant l'arrivée de l'enfant.

Il peut demander l'autorisation à tout moment dans la limite de ces délais.

Temps partiel pour soigner un membre de sa famille

Un contractuel a droit à un temps partiel pour donner des soins à :

- son conjoint,
- un enfant à charge,
- un ascendant handicapé nécessitant la présence d'une personne,
- un ascendant victime d'un accident ou d'une maladie grave.

Temps partiel pour un handicapé relevant de l'obligation d'emploi

Un contractuel reconnu travailleur handicapé (par exemple, titulaire de l'allocation aux adultes handicapés - AAH) après avis du médecin de prévention a droit à un temps partiel.

L'avis est considéré comme rendu si le médecin ne s'est pas prononcé dans les 2 mois à partir de la demande.

Temps partiel pour créer ou reprendre une entreprise

Le temps partiel est accordé de droit à un contractuel pour 2 ans maximum renouvelable 1 an.

L'administration peut reporter l'autorisation pendant 6 mois maximum à partir de la réception de la demande.

Une nouvelle autorisation de travail à temps partiel pour le même motif ne peut être accordée qu'au moins 3 ans après la fin d'un temps partiel pour ce même motif.

Temps partiel accordé selon les nécessités de service

Un contractuel, employé depuis plus d'un an de façon continue à temps complet, peut demander à travailler à temps partiel selon les nécessités de service.

Le refus de l'administration doit être précédé d'un entretien et motivé.

En cas de refus,

- l'agent contractuel d'État peut saisir la commission consultative paritaire (CCP),
- l'agent contractuel hospitalier peut saisir la CAP.

Temps partiel pour raison thérapeutique

Un contractuel peut être autorisé à travailler à temps partiel pour raison thérapeutique après un congé de maladie.

Temps de travail

→ Quotité

Le temps partiel de droit est accordé pour 50 %, 60 %, 70 % ou 80 % du temps complet.

Le temps partiel accordé sous réserve des nécessités de service peut être de 50 %, 60 %, 70 %, 80 % ou 90 % d'un temps complet. Dans la fonction publique hospitalière (FPH), un agent peut travailler à 75 % d'un temps complet.

→ Organisation du travail

Le service à temps partiel peut être organisé dans un cadre :

- quotidien (la durée de travail est réduite chaque jour),
- hebdomadaire (le nombre de jours travaillés par semaine est réduit),
- d'un cycle de travail,
- annuel, sauf dans la FPH ; **attention aux contractuels de l'ONAC lors du transfert à l'EPNAK ou EHPAD.**

Dans la fonction publique territoriale, l'organisation du temps partiel est fixée par l'organe délibérant de la collectivité.

Le temps partiel est accordé par périodes de 6 mois à 1 an, renouvelables pour la même durée, par tacite reconduction dans la limite de 3 ans. L'agent souhaitant rester à temps partiel le demande par écrit. L'administration accepte ou refuse par écrit.

Réadmission à temps plein

À la fin du temps partiel, un contractuel est réadmis à son poste à temps plein. À défaut, il est réadmis sur un autre poste analogue.

S'il veut mettre fin à son temps partiel ou modifier sa quotité en cours de période, il doit le demander 2 mois avant la date voulue.

Toutefois, la réadmission à temps plein peut intervenir sans délai en cas de motif grave (exemple : changement dans la situation familiale).

En cas de litige :

- l'agent contractuel d'État peut saisir la CCP,
- l'agent contractuel hospitalier peut saisir la CAP.

Rémunération

La rémunération du contractuel est proratisée selon sa quotité de travail.

| Rémunération selon le temps de travail | |
|--|-----------------|
| Temps de travail | Rémunération |
| 50 % | 50 % |
| 60 % | 60 % |
| 70 % | 70 % |
| 80 % | 85,7 % (6/7è) |
| 90 % | 91,4 % (32/35è) |

Toutefois, le supplément familial de traitement (SFT) ne peut pas être inférieur au montant minimum versé à un agent à temps plein ayant le même nombre d'enfants à charge :

| Montant minimum du SFT selon le nombre d'enfants | |
|---|---|
| Nombre d'enfants | Montant minimum du SFT d'un fonctionnaire à temps plein |
| 1 | 2,29 € |
| 2 | 73,04 € |
| 3 | 181,56 € |
| Par enfant en plus | 129,31 € |

Les indemnités pour frais de déplacement sont accordées dans les mêmes conditions que pour un agent à temps plein.

En cas d'annualisation du temps partiel, l'agent perçoit mensuellement une rémunération brute égale au 12^{ème} de sa rémunération annuelle brute.

L'agent peut faire des heures supplémentaires. Dans les fonctions publiques d'État et territoriale, le nombre d'heures supplémentaires est limité à 25 fois la quotité de travail (par exemple 20 heures pour un agent à 80 % : 25 x 80 %).

Situation administrative

→ Effets sur la carrière

Les périodes à temps partiel sont assimilées à des périodes à temps plein pour les droits à formation et, éventuellement, pour l'évolution de la rémunération du contractuel.

→ Congés annuels

Le contractuel bénéficie de congés annuels d'une durée égale à 5 fois ses obligations hebdomadaires de services.

Par exemple, un agent à 80 % travaillant 4 jours par semaine bénéficie de 20 jours de congés par an (5 x 4 jours), soit 4 semaines.

→ Congés maladie

Un contractuel à temps partiel a les mêmes droits qu'un agent à temps plein.

En cas de rémunération à demi-traitement, celui-ci est calculé sur la base de la rémunération à temps partiel. À l'issue de la période de temps partiel, s'il demeure en congé de maladie, le demi-traitement est calculé sur la base de la rémunération à temps plein.

Retraite

Les services à temps partiel sont pris en compte dans le calcul de la durée d'assurance si l'agent a perçu une rémunération minimum fixée à :

- 200 fois le Smic horaire pour un trimestre,
- ou 800 fois le Smic horaire pour une année civile.

Commentaires FO

Pour **FO**, deux définitions du temps partiel sont généralement retenues : le temps partiel « subi » et le temps partiel « choisi ».

Les contrats montrent que les agents à temps partiels « subis » occupent souvent des emplois peu qualifiés, précaires, avec de moindres accès à la formation et des rémunérations plus faibles que les agents à temps partiels « choisis ». Ces derniers ont des conditions d'emploi souvent plus proches que les agents à temps pleins, avec un profil assez similaire en termes de niveau de formation.

Nous rappelons là que la loi Sauvadet n'a en aucune façon réglé la condition précaire du personnel contractuel loi 84/16 au sein du MINDEF.

Reste que cette extension du temps partiel a des conséquences lourdes pour les femmes. C'est devenu une forme de sous-emploi, qui se traduit par le fait que les femmes sont surreprésentées dans les bas salaires et vivent souvent dans des conditions précaires.

Autre effet néfaste de ce type d'emplois pour les femmes : ils sont rarement un tremplin pour évoluer ou accéder à un poste à temps plein. Rares sont les employeurs qui favorisent par exemple la formation continue pour leurs salariées à temps partiel, alors qu'elles en ont besoin pour assurer leur activité.

Et les femmes ayant multiplié les contrats à temps partiel au cours de leur carrière risquent fort de devenir des retraitées pauvres !

Paris, le 7 mars 2016

