

Généralisation de la possibilité de recours à des emplois de fonctionnaires à temps non complet



Le décret n° 2020-132 du 17 février 2020 est pris en application de l'article 21 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 portant transformation de la fonction publique.

Il généralise à l'ensemble des collectivités ainsi qu'à tous les cadres d'emplois les possibilités de recours à des emplois de fonctionnaires à temps non complet dans la fonction publique territoriale.

Pour mémoire le temps non complet est à distinguer du temps partiel.

Pour le temps non complet, la collectivité étudie ses besoins et crée l'emploi à hauteur de la durée hebdomadaire de travail nécessaire pour assurer le service public ; l'agent postule pour cet emploi en sachant qu'il est à temps non complet. Pour l'exercice du temps partiel, l'emploi créé est un temps complet, et c'est à la demande de l'agent que le temps partiel est autorisé par l'autorité territoriale, par arrêté, pour une durée déterminée sans modifier l'emploi créé à temps complet. La durée hebdomadaire de service d'un emploi à temps non complet s'exprime en fraction de temps par rapport au temps complet : 17h30 / 35 h. La durée hebdomadaire de service accompli par un agent à temps partiel s'exprime en pourcentage par rapport au temps complet : 50%.

Jusqu'à la publication du décret n° 2020-132 du 17 février 2020, le décret du 20 mars 1991 disposait que seules les communes de moins de 5 000 habitants, les centres de gestion départementaux ou les services départementaux d'incendie et de secours (Sdis) étaient autorisés à recruter en temps non complet (TNC) et tous les cadres d'emplois n'étaient pas concernés.

Cette réforme vise à libéraliser la création des emplois de fonctionnaires à TNC. Les emplois à TNC dont la quotité de temps est inférieure à 50 % pourront désormais être occupés soit par des fonctionnaires titulaires, soit par des contractuels. Le nouvelle réglementation a notamment pour objectif de résoudre les difficultés de recrutement rencontrées par les employeurs territoriaux pour les emplois à TNC, notamment dans le secteur périscolaire. La mise en œuvre du nouveau dispositif n'aura pas d'impact financier direct pour les collectivités territoriales.

Toutefois un agent à temps non complet est rémunéré conformément au régime applicable aux « heures complémentaires* », c'est-à-dire sans majoration du tarif horaire (sauf exceptions), et non à celui applicable aux « heures supplémentaires » comme un agent bénéficiant à sa demande d'un temps partiel sur un emploi à l'origine à temps complet.

Cela peut favoriser la précarisation des agents publics. Les employeurs territoriaux auront à l'avenir la possibilité d'appliquer un taux de majoration de 10 % pour chaque heure complémentaire accomplie dans la limite de 1/10e de la durée de travail fixé et de 25 % pour chaque heure accomplie au-delà. Cette mesure sera laissée à l'appréciation des organes délibérants.

Le projet de décret relatif aux modalités de calcul et à la majoration de la rémunération des heures complémentaires des agents de la fonction publique territoriale nommés dans des emplois permanents à temps non complet a reçu un avis favorable du CSFPT le 22 janvier 2020.

**Les heures complémentaires sont des heures accomplies par les fonctionnaires et les contractuels à temps non complet « au-delà de la durée hebdomadaire de service afférente à leur emploi et inférieures à la durée légale de travail*