

Le temps partiel

[Article 37 à 40 de la loi 84-16 du 11 janvier 1984](#)

[Décret 82-624 du 20 juillet 1982 relatif à l'exercice du temps partiel](#)

[Décret 2020-467 du 22 avril 2020 relatif aux conditions d'aménagement d'un temps partiel annualisé pour les agents publics à l'occasion de la naissance ou de l'accueil d'un enfant](#)

Est-ce un droit ou peut-il être refusé ?

La règle générale est que le temps partiel n'est pas de droit, c'est-à-dire que l'administration peut refuser une demande en raison « des nécessités de la continuité et du fonctionnement du service ».

En cas de refus, un recours devant la Commission Administrative Paritaire (CAP) peut-être fait. Contacter la permanence pour en connaître les modalités. Le refus est néanmoins assez rare.

A chaque règle ses exceptions, les temps partiels sont accordés de droit pour les raisons suivantes :

- ◆ Pour élever un·e enfant jusqu'à ses 3 ans.
- ◆ A l'occasion de la naissance ou de l'accueil d'un·e enfant, temps partiel annualisé aménagé.
- ◆ Aux travailleurs-euses reconnus handicapé·es, aux titulaires d'une pension d'invalidité ou de l'allocation de l'adulte handicapé·e.
- ◆ Pour donner des soins à son-sa conjoint·e, un·e enfant à charge ou un·e ascendant·e victime d'un accident ou d'une maladie grave.

Les autres temps partiels sont accordés sur autorisation :

- ◆ Pour raison personnelle.
- ◆ Pour la création ou la reprise d'une entreprise.
- ◆ Temps partiel thérapeutique.

[Le temps partiel pour la création ou la reprise d'entreprise](#) est traité dans la fiche activités accessoires.

Les informations suivantes traitent des règles communes qui régissent le temps partiel.

Qui y a droit et à quel moment ?

Le temps partiel peut être accordé aux :

- ◆ Fonctionnaires en activité, détaché·es ou mis à disposition.
- ◆ Stagiaires, en dehors des périodes de scolarité ou d'enseignement professionnel (la durée du stage est augmentée en proportion).
- ◆ Agent·es non-titulaires employé·es à temps plein depuis au moins un an.

Tout fonctionnaire peut demander un temps partiel, à n'importe quel moment de sa carrière et à tout moment de l'année. Il n'y a pas d'obligation de débiter un temps partiel au 1^{er} janvier.

Quelles sont les modalités possibles ?

Les agent·es ont le choix entre cinq régimes de travail : 50%, 60%, 70%, 80% ou 90% de la durée du service que les agent·es à temps plein.

La réduction du temps travaillé peut porter sur la journée, la semaine, le mois ou l'année.

Le temps partiel annualisé consiste à octroyer un certain nombre de jours de temps partiel à l'agent·e (en fonction du pourcentage choisi) qui choisira quand il-elle en bénéficiera, en fonction d'un calendrier annuel qu'il-elle aura communiqué·e à sa hiérarchie.

Il est courant que le choix de l'agent·es se porte sur le temps partiel annualisé, qui permet une certaine liberté dans le choix des jours non-travaillés. Par exemple, un·e collègue qui choisira un temps partiel annualisé de 80% bénéficiera de 52 jours de temps partiel pour une année, dont il-elle pourra disposer comme il-elle souhaite. Il-elle pourra déposer un jour de temps partiel par semaine, mais celui-ci pourra ne pas être toujours le même. Il-elle pourra aussi déposer par exemple une semaine de temps partiel toutes les 5 semaines.

Le temps partiel se demande sur une période minimale de 6 mois pour les temps partiel à la journée, semaine, ou au mois et sur une période d'une année pour le temps partiel annualisé.

Le temps partiel annualisé aménagé à l'occasion de la naissance ou de l'accueil d'un·e enfant : à l'issue du congé de maternité, d'adoption ou de paternité et d'accueil de l'enfant, il est possible d'obtenir un temps partiel annualisé aménagé. En effet, le temps partiel annualisé de droit, correspond à un cycle de douze mois. Dans ce cadre, il commence par une période non travaillée, qui ne peut être fractionnée et qui ne peut excéder deux mois. Le temps restant à travailler est aménagé sur le reste du cycle, selon une quotité de service de 60 %, 70 %, 80 % ou 100 %, afin que la quotité de service à temps partiel annualisé soit effectuée sur l'année entière.

Attention : ces dispositions sont applicables aux demandes présentées jusqu'au 30 juin 2022.

Quel est le nombre de jours accordés ?

Sur la base d'une année, voici le nombre de jours accordés en fonction du taux de temps partiel choisi (en dehors d'un temps partiel journalier) :

Taux choisi	50%	60%	70%	80%	90%
Nbre de jours de temps partiel	130	104	78	52	26

Quelles incidences sur la rémunération ?

Le traitement, l'indemnité de résidence, les primes et indemnités, la NBI sont versés au prorata du temps travaillé. Toutefois pour les agent·es qui travaillent à 80% ou 90% ils-elles perçoivent respectivement les 6/7èmes (soit 85,7%) et les 32/35èmes (soit 91,4%) des émoluments versés à un·e agent·e à temps plein (article 40 de la loi du 11 janvier 1984).

Il est donc plus intéressant financièrement parlant de prendre un temps partiel à 80% qui est rémunéré 85,7%.

Quelles incidences sur mes congés ?

A temps plein, le droit est de 25 jours de congés annuels et 20 jours de Réduction du Temps de Travail (RTT) maximum. A temps partiel, le nombre de jour est réduit, sauf pour les collègues choisissant d'être à temps partiel sur la journée et qui conservent les mêmes droits à congés que les collègues à temps plein.

Congés annuels : la durée du congé annuel de l'agent·e autorisé·e à travailler à temps partiel est calculée au prorata de son temps de travail, soit :

- 12,5 jours ouvrés s'il travaille 2,5 jours par semaine (50%) ;
- 15 jours ouvrés s'il travaille 3 jours par semaine (60%) ;
- 17,5 jours ouvrés s'il travaille 3,5 jours par semaine (70%) ;
- 20 jours ouvrés s'il travaille 4 jours par semaine (80%) ;
- 22,5 jours ouvrés s'il travaille 4,5 jours par semaine (90%).

En fonction de votre durée hebdomadaire de travail, le nombre de RTT sera différent.

Durée de travail hebdomadaire	Quotité de travail					
	100%	90%	80%	70%	60%	50%
36 h 02	6,00	5,50	5,00	4,50	4,00	3,00
36 h 32 ou 36 h 30	9,00	8,50	7,50	6,50	5,50	4,50
37 h 34 ou 37 h 30	15,00	13,50	12,00	10,50	9,00	7,50
38 h 28 ou 38 h 30	20,00	18,00	16,00	14,00	12,00	10,00

Rappel : pour déposer ses congés, un·e agent·e à temps partiel ne doit tenir compte que des jours ouvrés. Par exemple pour déposer une semaine de congé, un·e agent·e à temps partiel à 80% ne travaillant pas les mercredis devra poser uniquement 4 jours de congés (annuels ou RTT) pour le lundi, mardi, jeudi et vendredi.

Concernant les jours de fractionnement, ceux-ci sont accordés dans les mêmes conditions que pour les agent·es à temps plein : il n'y a pas de « proratisation ».

Quelles incidences sur ma carrière (avancement, promotion, ...) ?

Pour la détermination des droits à avancement, à promotion et à formation, les périodes de travail à temps partiel sont assimilées à des périodes de travail à temps plein.

Quelles incidences sur ma retraite ?

Les périodes de service accomplies à temps partiel sont comptabilisées comme du temps plein pour la constitution du droit à pension de retraite et dans la durée d'assurance tous régimes retenue pour la décote et la surcote. En revanche, elles sont comptées au prorata de la quotité travaillée dans la durée de services et bonifications retenue pour la liquidation de la pension.

Par exemple, une personne ayant travaillé toute sa carrière à 50% aura le droit à sa retraite à l'issue de la période nécessaire à la constitution de sa retraite (une quarantaine d'années) mais sa pension sera diminuée de 50% par rapport à un temps plein.

Il est possible de surcotiser pour avoir une retraite à taux plein pour les périodes de travail effectuées à temps partiel à compter du 1^{er} janvier 2004. Vous pourrez vous renseigner auprès du Bureau 2E à l'Administration Centrale - Centre de Services des Ressources Humaines (CSRH).

En cas de temps partiel les 6 derniers mois de carrière, c'est le traitement correspondant à un service à temps plein qui est retenu pour le calcul de la pension.

Quelles sont les démarches ?

Les demandes initiales sont à adresser à sa hiérarchie de proximité qui transmettra à la Direction Générale au moins deux mois avant la date demandée. Toute demande doit indiquer clairement le taux, la date d'effet, la durée, et la répartition du temps de travail dans la semaine, la journée, le mois ou l'année qui sont souhaités.

Vous pouvez utiliser notre lettre-type de demande de temps partiel pour vous aider dans votre démarche.

Que faire si je ne peux plus me permettre d'être à temps partiel ?

Concernant le temps partiel annualisé : la réintégration à temps plein ou le changement de taux pendant la période annuelle d'autorisation ne peut être formulée, à titre exceptionnel, que pour motifs graves plaçant l'agent·e dans l'incapacité d'exercer ses fonctions selon les modalités fixées par l'autorisation, et ceci un mois avant la date d'effet souhaitée.

Concernant le temps partiel non annualisé : la réintégration à temps plein ou la demande de modification des conditions d'exercice du temps partiel (taux, durée) peut intervenir en cours de période au moins 2 mois avant la date d'effet souhaitée. La réintégration à temps plein est immédiate pour motifs graves, notamment pour des difficultés financières au sein du ménage ou lors d'un changement dans la situation familiale.

Où trouver toutes les informations relatives au temps partiel ?

Vous pourrez aussi trouver des informations sur le temps partiel en cliquant sur le lien ci-dessous (guide élaboré par la Fonction Publique) :

http://www.fonction-publique.gouv.fr/files/files/publications/coll_les_essentiels/guide-conges-familiaux.pdf