

CIRCULAIRE N° 85-89

Circulaire n° DH/8 D/85-89 du 21 mars 1985 relative aux modalités d'application du régime de travail à temps partiel des agents des établissements d'hospitalisation publics et de certains établissements à caractère social.

(Non parue au Journal Officiel)

Circulaire modifiée par la présente circulaire : néant

Circulaires abrogées par la présente circulaire :

Circulaire n° 196/DH/4 du 9 avril 1974 ;

Lettre-circulaire n° 4810 DH/8 D du 2 mars 1983 ;

Lettre-circulaire n° 2438 du 1er décembre 1983 ;

Lettre-circulaire n° 2439 du 1er décembre 1983.

Le Ministre des Affaires Sociales

et de la Solidarité Nationale, porte-parole du Gouvernement,

à

Messieurs les Commissaires de la République de Région

(directions régionales des affaires sanitaires et sociales),

- pour information -

Messieurs les commissaires de la République de Département

(directions départementales des affaires sanitaires et sociales),

- pour exécution -

L'ordonnance n° 82-296 du 31 mars 1982 relative à l'exercice des fonctions à temps partiel par les fonctionnaires et les agents des collectivités locales et de leurs établissements publics à caractère administratif a modifié le dernier alinéa de l'article L. 792 du code de la santé publique, qui permet aux agents titulaires des établissements énumérés par ce même article d'exercer leurs fonctions à temps partiel .

Cette ordonnance a également prévu que les dispositions du dernier alinéa de l'article L. 792 étaient applicables aux agents stagiaires et aux agents non titulaires des établissements en question.

Trois décrets et un arrêté ont déterminé les modalités d'application de ces dispositions. Il s'agit :

- du décret n° 82-1003 du 23 novembre 1982, publié au Journal Officiel du 27 novembre 1982, qui concerne les agents titulaires ; ce texte abroge et remplace le décret n° 76-370 du 22 avril 1976 ;

- de l'arrêté du 23 novembre 1982, publié au Journal Officiel du 27 novembre 1982, modifié par l'arrêté du 20 décembre 1983 publié au Journal Officiel du 12 janvier 1984; ce texte est relatif aux indemnités susceptibles d'être accordées aux agents titulaires travaillant à temps partiel ;

- du décret n° 83-862 du 23 septembre 1983 publié au Journal Officiel du 30 septembre 1983, qui concerne les agents stagiaires ;

- du décret n° 83-863 du 23 septembre 1983 publié au Journal Officiel du 30 septembre 1983 applicable aux agents non-titulaires.

La présente circulaire a pour objet d'apporter un certain nombre de précisions sur l'application de ces textes. Seront successivement examinés :

I - Champ d'application.

II - Caractéristiques essentielles du nouveau dispositif formé par l'ordonnance du 31 mars 1982 et ses textes d'application.

III - Dispositions de l'ordonnance du 31 mars 1982 applicables aux établissements mentionnés à l'article L. 792 du Code de la Santé Publique.

IV - Analyse des textes.

I - Champ d'application

1°/ Le décret n° 82-1003 du 23 novembre 1982 est applicable aux agents titulaires relevant du livre IX du code de la santé publique. Il est également applicable aux agents titulaires de l'Assistance Publique de Paris. En effet, l'article L. 686 du Code de la Santé Publique stipule que cette dernière est assujettie aux dispositions du dernier alinéa de l'article L. 792 de ce même code, en application duquel a été pris le décret du 23 novembre 1982.

2°/ L'arrêté du 23 novembre 1982 modifié est applicable aux agents titulaires relevant du livre IX du code de la santé publique mais non à ceux de l'Assistance Publique de Paris. En effet, conformément à l'article 28 du décret n° 77-962 du 11 août 1977 relatif au statut des personnels de l'administration générale de l'Assistance Publique à Paris, les indemnités de ces personnels sont fixées par arrêtés du Directeur Général de l'Assistance Publique. C'est donc également par arrêté du Directeur Général, comme l'a d'ailleurs précisé l'article 3, dernier alinéa, du décret du 23 novembre 1982, que sont fixées les modalités de calcul des indemnités susceptibles d'être accordées aux personnels de l'Assistance Publique de Paris qui travaillent à temps partiel.

3°/ L'article 12 de l'ordonnance du 31 mars 1982 précitée stipule que les dispositions du dernier alinéa de l'article L. 792 du Code de la Santé Publique sont applicables aux agents stagiaires et non titulaires des établissements mentionnés audit article. Les décrets n° 83-862 et 83-863 pris en application de cet article concernent donc les agents de tous les établissements en question, y compris ceux de l'Assistance Publique de Paris, cette dernière étant bien un des établissements mentionnés par l'article L. 792 1°, c'est-à-dire un des établissements d'hospitalisation publics prévus par la loi n° 70-1318 du 31 décembre 1970.

II - Caractéristiques essentielles du nouveau dispositif formé par l'ordonnance du 31 mars 1982 et ses textes d'application

Les nouveaux textes permettent aux agents, qu'ils soient titulaires, stagiaires ou non titulaires :

- d'une part, de travailler à temps partiel, sans avoir à motiver leur demande (cf. IV-2°/ ci-dessous) ;
- d'autre part d'aménager leur temps de travail de manière plus souple que précédemment, sans toutefois que ce temps puisse être inférieur au mi-temps (cf. IV-5°/ ci-dessous).

Comme dans la réglementation précédente, l'exercice des fonctions à temps partiel est subordonné à autorisation ; cette autorisation est accordée compte tenu des nécessités de fonctionnement du service, conformément aux termes du dernier alinéa de l'article L.792 du code de la santé publique, qui reste en vigueur. Cependant, des dispositions nouvelles (article 5 du décret du 23 novembre 1982 et article 7 du décret n° 83-863 du 23 septembre 1983) permettent désormais aux agents en cas de refus, de saisir la commission paritaire compétente (cf. IV-4°/ ci-dessous).

Par ailleurs, la consultation du comité technique paritaire sur l'application du régime de travail à temps partiel dans l'établissement est expressément prévue (cf. IV-3°/ ci-dessus).

En ce qui concerne la rémunération, le principe du prorata temporis est maintenu, avec cependant un aménagement pour les agents qui travaillent à 80 p. 100 ou 90 p. 100 du temps réglementaire (cf. IV-9°/ ci-dessous).

Enfin, des dispositions spécifiques concernent le remplacement du temps de travail perdu du fait des autorisations de travail à temps partiel (cf. IV-18°/ ci-dessous).

III - Dispositions de l'ordonnance du 31 mars 1982 applicables aux agents des établissements mentionnés à l'article L. 792 du Code de la Santé Publique

L'ordonnance du 31 mars 1982 concerne les fonctionnaires de l'Etat ainsi que les agents des collectivités locales et de leurs établissements publics, y compris ceux des établissements mentionnés à l'article L. 792 du Code de la Santé Publique. Mais seuls les articles 11, 12, 13 et 14 s'appliquent à ces derniers :

- les articles 11 (qui complète le dernier alinéa de l'article L. 792) et l'article 12 (qui concerne les agents stagiaires et non-titulaires) sont spécifiques aux agents en question ;

- l'article 13 relatif aux cumuls s'applique à l'ensemble des agents des collectivités locales et de leurs établissements publics, donc à ceux des établissements mentionnés à l'article L. 792 du Code de la Santé Publique ;

- l'article 14, relatif à la priorité d'accès aux équipements collectifs, s'applique à tous les agents concernés par l'ordonnance du 31 mars 1982, donc en particulier aux agents des établissements précités.

IV - Analyse des textes

Il convient tout d'abord de noter que, selon les dispositions du décret n° 83-862 du 23 septembre 1983, les agents stagiaires peuvent être autorisés à travailler à temps partiel dans les mêmes conditions que les agents titulaires, sous deux réserves : d'une part, dans certains cas, l'autorisation ne peut être accordée ; d'autre part, lorsqu'elle est accordée, la durée du stage est augmentée (cf. 1°/ ci-dessous).

En revanche, pour les agents non titulaires, il est apparu nécessaire de prévoir des dispositions spécifiques, fixées par le décret n° 83-863 du 23 septembre 1983 pour tenir compte de leur situation particulière. Mais les dispositions de ce décret sont en règle générale alignées sur celles dont bénéficient les titulaires.

1°/ Bénéficiaires du travail à temps partiel :

Peuvent être autorisés à travailler à temps partiel :

- les agents titulaires des établissements publics sanitaires et sociaux tels que définis au I ci-dessus ;

- les agents stagiaires de ces mêmes établissements, à l'exclusion de ceux dont le stage est accompli dans une école ou un centre de formation ou comporte un enseignement professionnel (cas des élèves infirmiers de secteur psychiatrique, des aides-soignants et des élèves moniteurs-éducateurs). La durée du stage est proportionnellement augmentée de telle manière que l'agent effectue pendant son stage, au total, le même nombre d'heures de service que celui réglementairement requis des agents stagiaires à temps plein (art. 1er du décret n° 83-862 du 23 septembre 1983) ;

- les agents non titulaires des établissements précités, à condition que les intéressés aient été employés par ces établissements depuis plus d'un an à temps complet et de façon continue (art. 1er du décret n° 83-863 du 23 septembre 1983); l'article 2 prévoit les modalités de calcul de cette durée d'un an et précise notamment que certains congés ne sont pas considérés comme interruptifs de fonctions.

Il est rappelé à cet égard, que les dispositions du décret n° 83-863 du 23 septembre 1983 ne s'appliquent qu'aux agents non titulaires en fonction à temps plein dans l'établissement, qui souhaitent travailler à temps partiel pour des raisons personnelles. Elles ne s'appliquent pas aux agents non titulaires recrutés directement à temps partiel pour exercer des fonctions qui ne nécessitent pas un temps plein. Dans le premier cas, le poste est à temps plein, mais l'agent peut être autorisé à travailler à temps partiel sur sa demande ; il bénéficie alors des avantages et garanties prévus par le décret n° 83-863 du 23 septembre 1983, notamment pour la reprise de fonctions à temps plein. Dans le second cas, c'est l'établissement qui a besoin de recruter un agent à temps partiel, les fonctions à exercer ne nécessitant pas un temps plein : l'intéressé ne peut bénéficier des dispositions du décret précité et doit en être prévenu.

2°/ Octroi des autorisations de travail à temps partiel :

Comme indiqué ci-dessus (II), désormais les agents peuvent solliciter l'autorisation de travailler à temps partiel sans avoir à justifier leur demande. Ils doivent déposer cette dernière, sous couvert de leur supérieur hiérarchique, auprès de l'autorité investie du pouvoir de nomination qui accorde ou refuse l'autorisation, compte tenu des nécessités de fonctionnement du service.

Le principe selon lequel le travail à temps partiel peut être autorisé compte tenu des nécessités de fonctionnement du service était déjà posé par le dernier alinéa de l'article L. 792 du Code de la Santé Publique avant la publication de l'ordonnance du 31 mars 1982. L'article 11 de cette ordonnance a complété le dernier alinéa de l'article L. 792 sans le modifier ; le principe en question est donc maintenu dans le nouveau régime de travail à temps partiel. Ce principe concerne également les agents stagiaires et non titulaires, puisque selon les termes de l'article

12 de l'ordonnance du 31 mars 1982, les dispositions du dernier alinéa de l'article L. 792 du Code de la Santé Publique sont applicables aux stagiaires et aux non titulaires.

L'autorité investie du pouvoir de nomination ne pourra décider, à priori, que la gamme des quotités de travail à temps partiel prévues par les décrets précités sera réduite, c'est-à-dire qu'elle ne pourra imposer aux agents le choix entre, par exemple le 50 p. 100 et le 80 p. 100, en éliminant les autres quotités. De même, il ne sera pas possible de décider, à priori, que telle ou telle catégorie de personnel sera exclue du bénéfice du travail à temps partiel. En effet, de telles décisions adoptées à priori et de manière générale, aboutiraient à restreindre la portée des décrets précités.

En revanche, telle ou telle demande pourra, après avoir fait l'objet d'un examen attentif, être refusée en raison des nécessités du service ; le refus devra obligatoirement être motivé.

3°/ Rôle du Comité Technique Paritaire :

Conformément aux dispositions de l'article 6 du décret du 23 novembre 1982 et de l'article 8 du décret du 23 septembre 1981, le comité technique paritaire doit être consulté sur l'application du régime de travail à temps partiel aux agents de l'établissement ; il doit examiner, chaque année, un rapport sur l'exercice des fonctions à temps partiel dans l'établissement et sur les recrutements auxquels donne lieu l'application des décrets précités.

J'insiste sur le fait que le comité technique paritaire n'a pas à connaître des demandes individuelles des agents. Son rôle consiste à émettre des avis de caractère général sur l'application des décrets des 23 novembre 1982 et 23 septembre 1983.

4°/ Recours en cas de litige sur l'exercice du travail à temps partiel :

En cas de refus, comme d'ailleurs pour tous les litiges relatifs à l'exercice du travail à temps partiel, les agents titulaires et stagiaires peuvent saisir la commission paritaire compétente à leur égard (art. 5 du décret du 23 novembre 1982). La même possibilité est également offerte, en vertu de l'article 7 du décret du 23 septembre 1983, aux agents non titulaires ; ceux-ci peuvent saisir la commission paritaire compétente pour les agents titulaires exerçant les mêmes fonctions.

La commission paritaire donne un avis sur la requête de l'agent. L'autorité investie du pouvoir de nomination se prononcera au vu de cet avis ; dans tous les cas, sa décision devra être motivée.

Il est rappelé que, en application de l'article 49 de l'arrêté du 15 février 1982, la commission paritaire doit, en matière de travail à temps partiel, se réunir en assemblée plénière.

5°/ Différentes quotités :

Est considéré comme service à temps partiel tout service dont la durée hebdomadaire est égale à 50 p. 100, 60 p. 100, 70 p. 100, 75 p. 100, 80 p. 100 ou 90 p. 100 de la durée du service réglementairement requise des agents de même grade exerçant à temps plein les mêmes fonctions (art. 1er du décret n° 82-1003 du 23 novembre 1982 et art. 3 du décret n° 83-863 du 23 septembre 1983).

Il appartient à l'autorité investie du pouvoir de nomination de fixer la répartition du temps de travail avec les intéressés, en tenant compte des nécessités du fonctionnement des services (cf. 2°/ ci-dessus). En tout état de cause, j'appelle votre attention sur le fait que, étant donné les termes mêmes des articles cités à l'alinéa ci-dessus ("... tout service dont la durée hebdomadaire est égale à ..."), la durée du travail ne pourra être réduite que dans le cadre de la semaine, soit par une réduction journalière, soit par la prise de journées ou demi-journées de repos. Cependant, pour les agents travaillant par roulement, la réduction de la journée de travail pourra être appréciée dans le cadre de la quinzaine.

6°/ Durée des autorisations de travail à temps partiel :

L'autorisation de travailler à temps partiel est accordée pour des périodes qui ne peuvent être inférieures à six mois ni supérieures à un an (art. 2-1er alinéa, du décret du 23 novembre 1982 et art. 4-1er alinéa, du décret du 23 septembre 1983).

Ces périodes sont renouvelables. Toutefois, les agents recrutés par contrat à durée déterminée ne peuvent bénéficier d'une autorisation excédant la durée de ce contrat (cf. art. 4, dernier alinéa, du décret du 23 septembre 1983).

7°/ Succession des périodes de travail à temps partiel, modalités de reprise à temps plein :

a) Cas général :

Les agents doivent être informés que, s'ils souhaitent obtenir le renouvellement de l'autorisation de travailler à temps partiel, ils doivent en faire la demande au moins deux mois avant l'expiration de la période en cours (art. 2 du décret du 23 novembre 1982 et art. 4 du décret du 23 septembre 1983).

Ils doivent être également informés des conditions dans lesquelles ils pourront éventuellement reprendre leurs fonctions à temps plein. A cet égard, l'article L. 792 du code de la santé publique tel qu'il a été complété par l'article 11 de l'ordonnance du 31 mars 1982 stipule que, " à l'issue de la période de travail à temps partiel, les agents sont admis de plein droit à occuper à plein temps leur emploi ou à défaut un autre emploi conforme à leur statut ".

J'appelle votre attention sur la portée de cet article. En effet, l'ordonnance du 31 mars 1982 ne prévoit pas la réintégration obligatoire des agents " en surnombre ", c'est-à-dire par création d'emplois supplémentaires à l'effectif budgétaire de l'établissement. La nouvelle rédaction de l'article L. 792 du Code de la Santé Publique a uniquement pour objet de donner à l'agent travaillant à temps partiel l'assurance qu'il sera admis de plein droit à exercer ses fonctions à temps plein.

Il appartient donc à chaque établissement, lorsqu'un agent doit reprendre ses fonctions à temps plein, de vérifier que l'effectif réel pour le grade auquel appartient cet agent n'atteint pas, calculé en équivalent temps plein, les limites prévues par le nombre des emplois permanents budgétisés approuvé par vos services dans le cadre du budget. Aucun agent travaillant à temps partiel ne saurait être réintégré à temps plein en surnombre. Il conviendra chaque fois d'attendre que survienne la première vacance dans un emploi équivalent. Les réintégrations à temps plein ne pourront donc en aucun cas se traduire par un dépassement des crédits budgétaires autorisés.

Les agents qui ne peuvent reprendre leurs fonctions à temps plein faute de crédits suffisants sont maintenus dans leurs fonctions à temps partiel jusqu'à ce qu'une possibilité d'emploi à plein temps se présente. Bien entendu, en attendant une telle possibilité, n'en n'interdit d'augmenter la quotité de travail à temps partiel de l'agent, si ce dernier le souhaite, si les crédits disponibles le permettent et si les nécessités de fonctionnement du service ne s'y opposent pas.

Par ailleurs, l'attention des intéressés doit être appelée sur le fait que s'ils souhaitent, après une reprise à temps plein, exercer à nouveau à temps partiel, ils ne pourront y être autorisés qu'après avoir exercé leurs fonctions à temps plein pendant six mois (art. 2-2° alinéa, du décret du 23 novembre 1982 et art. 4-2° alinéa, du décret du 23 septembre 1983).

b) Cas particulier des agents se trouvant en congé de maladie au moment de l'expiration de la période de travail à temps partiel :

Conformément à la législation en vigueur, les agents titulaires ont droit à des congés de maladie dont la durée totale peut atteindre un an pendant une période de douze mois consécutifs. Ils conservent alors l'intégralité de leur traitement pendant une durée de trois mois, ce traitement étant réduit de moitié pendant les neuf mois suivants.

L'expression " ils conservent alors l'intégralité de leur traitement... " implique que le traitement perçu par l'agent pendant le congé de maladie est calculé sur la base du traitement qu'il percevait avant d'être placé dans cette position.

L'application stricte de ce principe aboutirait à léser les agents travaillant à temps partiel qui ont été autorisés à reprendre leurs fonctions à temps plein à une date donnée, mais qui, à cette date, se trouvent en congé de maladie. En effet, en vertu du principe en question, leurs droits à rémunération pendant le congé de maladie continueraient à être calculés sur la base du traitement perçu avant ce congé: c'est-à-dire que, pour un agent qui travaillait à mi-temps, l'intégralité du traitement serait en fait constituée par le traitement perçu avant le début du congé de maladie, c'est-à-dire la moitié du traitement correspondant au temps plein.

Pour éviter une telle situation, le décret du 23 novembre 1982 (art. 4-3° alinéa) a prévu que «les agents bénéficiant, au cours de la période durant laquelle ils sont autorisés à travailler à temps partiel, d'un congé de maladie recouvrent, au terme de cette période, les droits des agents exerçant leurs fonctions à temps plein, s'ils sont maintenus en congé de maladie au-delà de ce terme».

Ainsi, quelle que soit la rémunération perçue pendant la période de travail à temps partiel, lorsqu'un agent se trouve en congé de maladie à la date à laquelle il devrait normalement reprendre ses fonctions à temps plein, il recouvre les droits des agents exerçant leurs fonctions à temps plein, c'est-à-dire qu'il perçoit un plein traitement s'il n'a pas encore épuisé ses droits à trois mois de congé de maladie à plein traitement, et un demi-traitement dans le cas contraire ; à l'issue du congé de maladie, il reprend ses fonctions à temps plein.

J'insiste sur le fait que cette disposition ne s'applique que dans le cas des agents se trouvant en congé de maladie à la date à laquelle ils ont été autorisés à reprendre leurs fonctions à temps plein.

Ceux qui ont obtenu l'autorisation de continuer à exercer leurs fonctions à temps partiel au-delà de la période de travail à temps partiel en cours et qui sont placés en congé de maladie à l'expiration de cette période ne peuvent donc bénéficier de la disposition précitée. Le traitement qu'ils percevront pendant leur congé de maladie devra être calculé sur la base du traitement afférent au travail à temps partiel et ils reprendront normalement leurs fonctions à temps partiel à l'issue du congé de maladie.

Des dispositions analogues à celles dont bénéficient les agents titulaires sont prévues en faveur des agents non titulaires (article 6 du décret du 23 septembre 1983).

8°/ Cas de suspension du travail à temps partiel:

L'autorisation d'exercer un service à temps partiel est suspendue :

- pendant la durée du congé pour couches et allaitement ou pour adoption (art. 4, dernier alinéa du décret du 23 novembre 1982 et art. 6, dernier alinéa, du décret du 23 septembre 1983).
- lorsque l'agent suit une formation au cours de laquelle est dispensé un enseignement incompatible avec un service à temps partiel (art. 2, troisième alinéa, du décret du 23 novembre 1982 et art. 4-3° alinéa, du décret du 23 septembre 1983).

Les agents perçoivent donc, pendant la durée de suspension, le traitement correspondant au temps plein. S'agissant d'une simple suspension du travail à temps partiel, c'est de plein droit qu'ils reprennent leurs fonctions à temps partiel à l'issue du congé ou de la formation, et ils ne sont pas astreints à l'obligation des six mois de fonctions à temps plein citée au 7°/a) dernier alinéa, ci-dessus.

Bien entendu, la suspension du travail à temps partiel ne pourra être effective que lorsque les crédits disponibles le permettront, comme indiqué au 7°/ a) ci-dessus.

9°/ Calcul du traitement de base et du supplément familial de traitement :

Conformément aux dispositions de l'article 3 du décret du 23 novembre 1982 et de l'article 5 du décret du 23 septembre 1983, les agents autorisés à travailler à temps partiel reçoivent une fraction du traitement et de l'indemnité de résidence afférents à leur emploi, grade, classe et échelon. Cette fraction est égale au rapport entre la durée hebdomadaire du service effectué et la durée résultant des obligations hebdomadaires de service réglementairement fixées pour des agents exerçant à temps plein les mêmes fonctions.

Cependant, il a paru nécessaire d'obtenir que le calcul des rémunérations des agents autorisés à travailler à temps partiel soit cohérent avec les retenues effectuées en cas de cessation concertée du travail : c'est pourquoi des rémunérations différentes de celles qui résulteraient de l'application de la fraction ci-dessus ont été prévues pour les personnels exerçant leurs fonctions à 80 p. 100 et à 90 p. 100 du temps plein, qui reçoivent respectivement six septièmes et trente-deux trente-cinquièmes de la rémunération d'un agent à temps plein.

Le montant du supplément familial de traitement est calculé dans les conditions habituelles (cf. décret n° 74-652 du 19 juillet 1974 modifié applicable de plein droit aux agents des établissements publics sanitaires et sociaux en vertu de l'article L. 812 du Code de la Santé Publique), puis réduit dans les conditions exposées ci-dessus. Cependant, le supplément familial de traitement payé aux agents travaillant à temps partiel ne peut en aucun cas être inférieur au montant minimum prévu pour les agents travaillant à temps plein, ayant le même nombre d'enfants à charge, c'est-à-dire que l'élément proportionnel est calculé en prenant pour base au minimum l'indice majoré 380 (indice brut 446). Compte tenu de la valeur de l'indice 100 au 1er novembre 1984, le montant mensuel du supplément familial du traitement est au minimum égal à 280,25 F pour deux enfants, à 700,68 F pour trois enfants et à 500,51 F par enfant au-delà du

troisième. Pour un enfant, le montant mensuel du supplément familial de traitement est fixé dans tous les cas à 15 F.

Il convient de noter que cette règle concernant le supplément familial de traitement est nouvelle. Dans la réglementation antérieure (décret du 22 avril 1976), aucun minimum n'était fixé.

10°/ Calcul des indemnités :

L'arrêté du 23 novembre 1982 modifié par l'arrêté du 20 décembre 1983 (applicable, comme indiqué ci-dessus, aux personnels des établissements publics sanitaires et sociaux, exceptés ceux de l'Assistance Publique de Paris) a fixé les modalités de calcul des indemnités susceptibles d'être accordées aux agents titulaires.

Certaines de ces indemnités sont accordées sur les mêmes bases qu'aux agents titulaires en service à temps plein (article 3) car leur attribution n'est pas liée au temps de travail des agents.

D'autres indemnités sont accordées sur la base de 50 p. 100, 60 p. 100, 70 p. 100, 75 p. 100, six septièmes ou trente-deux trente-cinquièmes du montant qui aurait été perçu pour une activité à plein temps (art. 4) ; il en est de même pour l'indemnité de sujétion spéciale prévue par l'arrêté du 6 septembre 1978, dont le montant, en application de l'article 3 de cet arrêté, suit le sort du traitement et est réduit dans la proportion où le traitement lui-même est réduit.

L'article 5 de l'arrêté du 23 novembre 1982 concerne le paiement de l'indemnité accordée en cas de suppression d'emploi. En application de l'article L. 887 du Code de la Santé Publique, cette indemnité est égale à un mois de traitement par année de service. Sous l'empire du précédent régime de travail à temps partiel, aucune disposition particulière n'était prévue pour les agents travaillant à temps partiel, qui percevaient l'indemnité sur la base de leur traitement réduit sans qu'il soit tenu compte du fait qu'ils avaient travaillé pendant des années à temps plein. Désormais, l'article 5 permet de calculer l'indemnité prorata temporis, le traitement pris en considération étant le traitement plein pour les années de service à temps plein et le traitement réduit pour les années de service à temps partiel.

Il en est de même en ce qui concerne le calcul de l'indemnité de licenciement pour insuffisance professionnelle (art. 6).

Enfin, l'article 2 prévoit des dispositions particulières pour le paiement des indemnités horaires pour travaux supplémentaires dont peuvent bénéficier, en application de l'arrêté du 14 juin 1973, les agents dont la rémunération est au plus égale à celle qui correspond à l'indice net 315.

Le nombre mensuel de ces indemnités ne peut excéder le produit du plafond prévu par l'article 4 de l'ordonnance du 26 mars 1982 relative à la durée hebdomadaire du travail (vingt heures par mois) par la quotité de travail à temps partiel effectué par l'agent. C'est ainsi qu'un agent travaillant à 80 p. 100 du temps plein pourra être appelé à effectuer au plus $20 \times 80/100 = 16$ heures supplémentaires.

Quelle que soit la quotité du travail à temps partiel, le taux horaire applicable à chaque agent est déterminé en divisant le montant annuel du traitement brut et de l'indemnité de résidence par un nombre égal à 52 fois le nombre réglementaire d'heures de services par semaine. Par exemple, au 1er novembre 1984, un agent à temps partiel en résidence à Paris, rémunéré sur la base de l'indice brut 310 (indice majoré 283), percevra par heure supplémentaire :

$$\frac{71\,571\text{ F} + 2\,147,04\text{ F}}{39 \times 52} = 36,35\text{ F}$$

11°/ Congés et autorisations d'absence :

L'article 4 du décret du 23 novembre 1982 (premier alinéa) précise que les agents autorisés à travailler à temps partiel ont droit aux congés auxquels peuvent prétendre les agents accomplissant un service à temps plein.

Ainsi, les agents titulaires travaillant à temps partiel ont droit aux congés annuels, congés de maladie, de longue maladie, de longue durée, pour couches et allaitement, etc.... Les modalités pratiques d'attribution de ces congés sont précisées ci-dessous :

a) Congés liés à la maladie :

Aucune différence n'est faite entre les agents travaillant à temps plein et ceux exerçant à temps partiel: c'est ainsi, par exemple, que ces derniers, en cas de maladie, ont droit à trois mois de congé à plein traitement et à neuf mois à demi-traitement. Mais, bien entendu, pendant ces congés, ils perçoivent, selon les cas, 50 p 100, 60 p. 100, 70 p. 100, 75 p. 100, six septièmes ou

trente-deux cinquièmes des émoluments auxquels ils auraient eu droit s'il travaillaient à temps plein: un agent travaillant à 60 p 100 du temps réglementaire percevra donc 60 p. 100 du traitement pendant les périodes de congés à plein traitement et 30 p. 100 pendant les périodes de congés à demi-traitement.

En ce qui concerne la situation des agents placés en congé de maladie au moment ou la période de travail à temps partiel vient à expiration, se reporter au 7°/b) ci-dessus.

b) Congés pour couches et allaitement, congés pour adoption :

La durée de ces congés est identique à celle dont bénéficient les agents travaillant à temps plein.

En ce qui concerne la rémunération, il est rappelé que l'autorisation de travailler à temps partiel est suspendue pendant la durée de ces congés, en application des articles 4-4° alinéa du décret du 23 novembre 1982 et 6-4 alinéa du décret du 23 septembre 1983. Les intéressés perçoivent donc, pendant ces congés, la rémunération des agents travaillant à temps plein, sous réserve que les crédits disponibles le permettent (cf. 8°/ ci-dessus).

c) Congés annuels :

Pour le calcul des droits à congé annuel, il convient de retenir les solutions suivantes :

- lorsque la quotité de travail s'effectue sur 5 jours de durée réduite mais constante, on attribuera aux agents 30 jours ouvrables, étant rappelé que le samedi est compté comme jour ouvrable ;

- lorsque les agents travaillent selon une répartition irrégulière, les droits à congés seront exprimés en capital d'heures. Le capital correspondra au nombre d'heures que doit effectuer l'agent chaque semaine - 19 h 30 pour un agent travaillant à mi-temps par exemple - multiplié par 5 (30 jours ouvrables = 5 semaines de congé). Chaque jour de congé sera décompté de ce capital pour la durée de service qu'aurait dû effectuer l'agent ce jour-là.

Bien entendu, pendant la durée de ces congés, les agents continuent à percevoir leur rémunération calculée selon les dispositions des articles 3 du décret du 23 novembre 1982 et 5 du décret du 23 septembre 1983.

Ainsi, pour les agents travaillant selon une répartition irrégulière, le capital d'heures sera de :

$\frac{39 \text{ h.} \times 5}{2} = 97 \text{ h } 30$ pour les agents travaillant à 50 p. 100 ;

$\frac{39 \text{ h.} \times 6 \times 5}{10} = 117 \text{ heures}$ pour les agents travaillant à 60 p. 100 ;

$\frac{39 \text{ h} \times 7 \times 5}{10} = 136 \text{ h } 30$ pour les agents travaillant à 70 p. 100 ;

$\frac{39 \text{ h} \times 7,5 \times 5}{10} = 146 \text{ h } 15$ pour les agents travaillant à 75 p. 100 ;

$\frac{39 \text{ h} \times 8 \times 5}{10} = 156 \text{ heures}$ pour les agents travaillant a 80 p. 100 ;

$\frac{39 \text{ h} \times 9 \times 5}{10} = 175 \text{ h } 30$ pour les agents travaillant à 90 p. 100.

A titre d'exemple, un agent travaillant à 50 p. 100 du temps réglementaire, son horaire de travail étant réparti sur trois jours pendant une semaine, puis deux jours pendant la semaine suivante, a droit à un capital de 97 h 30.

Lorsqu'il prend une semaine de congé, on déduit de son capital :

- soit 7 h 48 (durée d'une journée de travail) x 3 = 23 h 24 ;

- soit 7 h 48 x 2 = 15 h 36.

Lorsque cet agent aura pris 4 semaines consécutives, il aura diminué son crédit de :

$23 \text{ h } 24 \times 2 = 46 \text{ h } 48$

$+ 15 \text{ h } 36 \times 2 = \underline{31 \text{ h } 12}$

soit au total= 78 heures.

Il dispose donc d'un reliquat de 19 h 30. Ce reliquat lui donnera droit à deux jours et quatre heures de congé.

d) Congés divers :

Les agents travaillant à temps partiel peuvent bénéficier du congé pour la formation syndicale (prévu par le décret du 13 octobre 1964) et du congé attribué en vue de favoriser la formation de cadres et d'animateurs pour la jeunesse (prévu par le décret n° 63-501 du 20 mai 1963).

Le nombre de jours de congé dont peuvent bénéficier les agents travaillant à temps plein devra être converti en nombre d'heures ; les agents travaillant à temps partiel pourront avoir droit à un nombre d'heures proportionnel à la quotité de travail effectué, selon les mêmes modalités que celles concernant les congés annuels (cf. c) ci-dessus).

e) Jours fériés :

- Les agents travaillant à temps partiel ont droit, comme leurs collègues travaillant à temps plein, à la compensation des jours fériés effectivement travaillés. La récupération doit être d'une durée égale à la durée de service effectuée le ou les jours en question.

- La compensation des jours fériés coïncidant avec une période de repos hebdomadaire intervenant à dates fixes est effectuée dans les mêmes conditions que pour les agents travaillant à plein temps (cf. circulaire n° 160/DH/4 du 13 mai 1971). La compensation devra être d'une durée égale à l'obligation moyenne de travail journalière, quelle que soit l'organisation du travail retenue.

- En ce qui concerne la compensation des jours fériés coïncidant avec une période de repos hebdomadaire intervenant à dates variables (repos par roulement), lorsque les agents bénéficient chaque semaine de plus de deux jours de repos consécutifs, il ne peut y avoir lieu à compensation que si le jour férié coïncide avec l'un des deux jours qui suivent immédiatement la période de travail. La compensation devra être effectuée comme indiqué à l'alinéa ci-dessus.

f) Autorisations d'absence :

Les autorisations d'absence sont accordées dans les mêmes conditions que celles prévues pour les agents travaillant à temps plein. Cependant, lorsque ces autorisations sont accordées dans certaines limites exprimées en jours ou en heures (ex.: certaines des autorisations d'absence prévues par l'article L. 851 du Code de la Santé Publique), leur durée est calculée en nombre d'heures (les jours étant convertis en heures) et doit être proportionnelle à la quotité de travail effectué.

Par ailleurs, il est rappelé que, comme indiqué dans la circulaire n° 303/DH/4 du 11 janvier 1979 modifiée par la circulaire n° 2937 du 6 août 1981, les femmes enceintes travaillant à temps partiel peuvent bénéficier des aménagements d'horaires prévus pour les femmes enceintes travaillant à temps plein dans les mêmes conditions que ces dernières, c'est-à-dire dans les cas où existent des difficultés de transport.

12°/ Droits à avancement, à promotion et à formation ; cas particulier de l'engagement de servir :

En application du dernier alinéa de l'article L. 792 du Code de la Santé Publique, tel qu'il a été modifié par l'article 11 de l'ordonnance du 31 mars 1982, les périodes de travail à temps partiel sont assimilées à des périodes à temps plein pour la détermination des droits à avancement, à promotion et à formation. Il ne doit donc être fait aucune distinction entre l'agent qui travaille à temps plein et son collègue exerçant ses fonctions à temps partiel en ce qui concerne l'appréciation de ses droits dans ces trois domaines.

En particulier, le décompte de la durée des services qui est requise pour pouvoir postuler un avancement ou une promotion doit être effectué en retenant les périodes de travail à temps partiel pour leur durée entière sans réduction d'aucune sorte, même lorsque les statuts exigent une durée de services effectifs.

L'article 11 de l'ordonnance du 31 mars 1982 a également des conséquences en matière d'engagement de servir.

En effet, l'engagement de servir l'établissement pendant une certaine durée (généralement cinq ans), qui est exigé des candidats à certaines formations, doit être considéré comme respecté dès lors que l'intéressé a accompli des services d'une durée égale à celle de l'engagement, sans qu'il y ait lieu de distinguer selon que ces services ont été accomplis à temps plein ou à temps partiel.

Ces dispositions s'appliquent aux agents titulaires et, en vertu de l'article 12 de l'ordonnance du 31 mars 1982, aux stagiaires et aux non titulaires.

13°/ Régime de sécurité sociale :

En application du décret n° 82-909 du 22 octobre 1982 publié au Journal Officiel du 24 octobre 1982, qui a modifié le décret n° 60-58 du 11 janvier 1960 relatif au régime de sécurité sociale des agents permanents des collectivités locales, les agents titulaires qui accomplissent un service à temps partiel bénéficient des prestations en nature de la sécurité sociale dans les conditions habituelles. Ils perçoivent également, le cas échéant, les prestations en espèces au prorata de leur part de traitement.

Ce décret stipule, toutefois, que le décès d'un agent travaillant à temps partiel entraîne le versement du capital décès sur l'intégralité du traitement afférent à son emploi, classe et échelon.

Ces dispositions sont identiques à celles précédemment en vigueur.

14°/ Régime de retraite :

Le décret n° 83-60 du 28 janvier 1983, qui a modifié le décret n° 65-773 du 9 septembre 1965 relatif au régime de retraite des tributaires de la Caisse Nationale de Retraites des Agents des Collectivités Locales, a indiqué les conséquences du travail à mi-temps en matière de pensions, pour les tributaires en question.

En application de ce texte, les périodes de travail à temps partiel comptent pour la totalité de leur durée en ce qui concerne la constitution du droit à pension.

Cependant, pour la liquidation de la pension, la période pendant laquelle les agents ont été autorisés à travailler à temps partiel est comptée pour la fraction de sa durée égale au rapport entre la durée hebdomadaire du service effectué et les obligations hebdomadaires de service réglementairement fixées pour les agents de même grade exerçant à temps plein les mêmes fonctions.

Les émoluments de base servant au calcul de la pension sont ceux auxquels les intéressés pourraient prétendre s'ils accomplissaient des services à plein temps.

Ces dispositions étaient déjà en vigueur dans la réglementation antérieure.

Par ailleurs, le décret du 28 janvier 1983 a supprimé la disposition du décret du 9 septembre 1965 modifié, selon laquelle les services accomplis à mi-temps ou à trois-quarts temps (seules quotités de travail à temps partiel admises dans la réglementation antérieure) n'étaient en aucun cas décomptés comme services actifs ou de catégorie B ; en vertu de cette disposition, les services accomplis à mi-temps ou à trois-quarts temps par des agents dont l'emploi était classé en catégorie active étaient réputés avoir été accomplis en catégorie sédentaire.

Il résulte de la suppression de cette disposition, suppression valable à compter du 4 avril 1982, date d'application de l'ordonnance du 31 mars 1982, que les services accomplis à temps partiel à compter de cette date par un agent titulaire sont considérés comme services actifs, dès lors que l'emploi occupé par l'agent est classé en catégorie active.

15°/ Cumuls :

Le décret-loi du 29 octobre 1936 relatif aux cumuls d'emplois, de rémunérations et de retraites interdit aux agents publics de cumuler plusieurs emplois publics. Des exceptions sont prévues par les alinéas 2 et 3 de l'article 3 (expertises, fonctions d'enseignement) et par les alinéas 4, 5 et 6 de l'article 7 (dérogations à titre exceptionnel).

Or, l'article 13 de l'ordonnance du 31 mars 1982 exclut les agents titulaires, stagiaires et non titulaires du bénéfice des articles précités.

Il conviendra d'informer les agents en question que le travail à temps partiel leur interdit d'exercer une autre activité publique. De même, en vertu du décret-loi précité ils ne peuvent exercer une activité privée lucrative de quelque nature que ce soit (cette interdiction ne s'applique cependant pas à la production d'oeuvres scientifiques, littéraires ou artistiques).

16°/ Calcul du nombre d'agents susceptibles de bénéficier d'une promotion :

Certains statuts particuliers limitent à une fraction de l'effectif du grade les possibilités d'accès à un échelon, à une classe ou à un grade supérieur (ex.: échelons exceptionnels des préparateurs en pharmacie, classe supérieure des adjoints des cadres). De même, l'arrêté du 21

décembre 1982 limite les « surclassements » dans un groupe supérieur à un certain pourcentage de l'effectif du grade.

Je rappelle que ce calcul doit être effectué sur le nombre de postes budgétaires et non sur le nombre d'agents en fonctions, un poste budgétaire pouvant être occupé par deux agents travaillant à temps partiel.

17°/ Priorité d'accès aux équipements collectifs publics et privés

L'article 14 de l'ordonnance du 31 mars 1982 stipule que les familles dont les enfants bénéficient de la priorité d'accès aux équipements collectifs publics et privés conservent cette priorité au cas où les parents exercent leur activité à temps partiel dans le cadre de la présente ordonnance.

Cette disposition, qui s'applique aux personnels titulaires, stagiaires et non titulaires, concerne essentiellement l'accès aux crèches.

18°/ Compensation du temps de travail perdu du fait des autorisations de travail à temps partiel:

L'article 7 du décret du 23 novembre 1982 stipule qu'il peut être procédé globalement dans chaque établissement à la compensation du temps de travail perdu du fait des autorisations de travail à temps partiel par le recrutement d'agents titulaires.

Comme vous le savez, le souci du Gouvernement est de limiter dans toute la mesure du possible le recours à du personnel non titulaire sur des emplois permanents dans le secteur public. Il conviendra donc, chaque fois que cela sera possible, de recruter des agents titulaires pour compenser le temps de travail perdu du fait des autorisations de travail à temps partiel accordées à des agents titulaires. A cet effet, les établissements pourront, chaque fois que cela sera nécessaire, globaliser dans un grade donné les crédits libérés par de telles autorisations de manière à permettre le recrutement d'agents titulaires à temps complet.

Cependant, il ne sera pas toujours possible, notamment dans les petits établissements, de procéder à une telle globalisation, ce qui risque de rendre difficile le recrutement d'agents titulaires pour les remplacements.

Par ailleurs, étant donné l'impossibilité de nommer des agents en surnombre, le principe ci-dessus doit être tempéré par le souci de ne pas empêcher la reprise de fonctions à temps complet par les agents titulaires travaillant à temps partiel.

C'est pourquoi l'article 7 du décret du 23 décembre 1982 ne rend pas obligatoire le recours à du personnel titulaire pour remplacer les agents titulaires travaillant à temps partiel. Il appartiendra aux établissements de déterminer les meilleurs moyens à mettre en oeuvre pour concilier l'intérêt des agents avec la nécessité de maintenir une certaine souplesse de gestion.

Vous voudrez bien porter la présente circulaire à la connaissance des établissements placés sous votre tutelle et me rendre compte, sous le présent timbre, des difficultés qui pourraient se présenter dans son application.

Pour le ministre et par délégation,
Le Directeur des Hôpitaux
J. DE KERVASDOUE