

Paris, le 28/02/83

**NOTE DE SERVICE**

**OBJET :** Application du nouveau régime de travail à temps partiel des personnels titulaires, stagiaires et non titulaires. (R.A.C.).

L'ordonnance n° 82-296 du 31 mars 1982 a institué un nouveau régime de travail à temps partiel dans la Fonction Publique en faveur des fonctionnaires de l'Etat et des agents des collectivités locales.

En ce qui concerne les agents des administrations hospitalières, les modalités d'application de cette ordonnance ont fait l'objet d'un décret n° 82-1003 du 23 novembre 1982 dont le texte est joint à la présente note de service. Ce décret est applicable aux personnels titulaires de l'Assistance Publique comme à ceux des établissements d'hospitalisation publics, dans le cadre de la loi du 31 décembre 1970 modifiant l'article L.792 du Code de la Santé, et après avis des comités techniques paritaires des administrations concernées, comme le prévoit la réglementation.

Ce texte se substitue au décret du 22 avril 1976 qu'il abroge, en ce qui concerne les personnels titulaires. Les principes du nouveau régime applicable au temps partiel sont les suivants :

**1/** - Les demandeurs d'une autorisation de travailler à temps partiel ne sont plus soumis aux critères qu'avait précisés la réglementation antérieure (situation de famille, état de santé, etc...). Désormais, les agents peuvent demander le bénéfice du temps partiel à 50, 60, 70, 75, 80 ou 90 %, qui est accordé sous réserve des nécessités du service. En cas de refus, la commission paritaire consultative de l'agent concerné peut être saisie par ce dernier.

**2/** - Les autorisations de travail à temps partiel sont données pour des périodes qui ne peuvent être inférieures à six mois, ni supérieures à un an. Elles peuvent être renouvelées sur demande des intéressés, présentée au moins deux mois avant l'expiration de la période en cours. Après reprise à temps complet, une nouvelle période de travail à temps partiel ne peut être obtenue qu'après six mois d'exercice à temps plein.

A l'issue de la période de travail à temps partiel et dès lors que la demande de réintégration a été présentée au moins deux mois à l'avance, les agents sont admis de plein droit à occuper à temps plein leur emploi ou à défaut un autre emploi conforme à leur statut. En cas de litige, la commission paritaire consultative peut être saisie.

**3/** - Les traitements perçus par les agents travaillant à temps partiel représentent la fraction du traitement plein correspondant à la durée de service choisie. Toutefois, cette règle ne s'applique pas aux deux fractions de travail hebdomadaire représentant 80 et 90 % du temps plein. Dans ces deux derniers cas, la fraction est égale respectivement aux 6/7ème et aux 32/35ème du traitement afférant à l'emploi exercé à temps plein.

L'indemnité de résidence suit le même sort que le traitement de base. Par contre, le supplément familial est servi selon le montant minimum versé aux agents travaillant à temps complet ayant le même nombre d'enfants.

L'arrêté n° 83-0772 du 28 Février 1983, ci-joint fixe les modalités d'attribution des indemnités servies aux personnels travaillant à temps partiel.

- Pendant les congés annuels, les congés de maladie, de longue maladie et de longue durée et d'accident du travail, l'agent malade perçoit une fraction des émoluments auxquels il pourrait prétendre s'il exécutait un service à temps complet.

Pour donner un exemple concret, si un agent exécutant un service partiel à 70 % tombe malade et bénéficie d'un congé de maladie ordinaire, il percevra pendant trois mois 70 % des émoluments d'un agent de même grade travaillant à temps plein. Si sa maladie se prolonge, il percevra à compter du 4ème mois des émoluments réduits de moitié représentant par conséquent 35 % du traitement qu'il avait lorsqu'il exécutait dans le même grade et au même échelon son service à temps complet.

Dans les cas de service exécuté à 80 et 90 % de la durée pleine de travail, le traitement à demi-solde entraîne pour les agents malades une réduction de leurs émoluments aux 3/7ème et aux 16/35ème du traitement plein.

En ce qui concerne les agents en congé de maternité ou d'adoption, l'autorisation d'exercer à temps partiel est suspendue pendant la durée de ces congés. Ils sont alors rétablis dans les droits des agents exerçant leurs fonctions à temps plein.

De même, les agents suivant une formation au cours de laquelle est dispensé un enseignement professionnel incompatible avec un service à temps partiel, l'autorisation d'accomplir un tel service est suspendue et les intéressés sont rétablis dans les droits des agents qui exercent leurs fonctions à temps plein.

- Le montant des prestations en espèces auxquelles sont susceptibles de prétendre au titre de la sécurité sociale les personnels travaillant à temps partiel, est égal à la fraction correspondante des prestations qui seraient perçues si les intéressés travaillaient à temps complet.

Cependant la prestation "capital-décès" est calculée sur l'intégralité du traitement budgétaire de l'agent décédé.

Les prestations en nature sont par ailleurs intégralement versées.

En ce qui concerne les droits à pension de retraite, un récent décret du 23 janvier 1983 stipule que :

**a)** pour la constitution du droit à pension, la période de service accomplie à temps partiel est comptée pour la totalité de sa durée ;

**b)** pour la liquidation, la période de travail à temps partiel est comptée pour la fraction de sa durée légale au rapport entre la durée hebdomadaire de service effectuée et celle du service hebdomadaire des agents exerçant à temps plein ;

**c)** les services exécutés à temps partiel par les agents dont l'emploi est classé en catégorie B (active) sont, à compter du 3 avril 1982, liquidés comme services actifs.

**4/** - La possibilité d'assurer la compensation du temps de travail perdu résulte des dispositions de l'article 7 du décret du 23 novembre 1982. Cette compensation s'effectue par le recrutement des fonctionnaires titulaires ou stagiaires. Elle concerne l'établissement ou le service industriel et commercial dans sa globalité, et non le service où s'exerce l'activité à temps partiel. Cette disposition vous autorise donc à affecter les agents recrutés en compensation dans les secteurs ou services qui vous paraissent le justifier prioritairement.

Je vous demande tout particulièrement de tenir compte, dans vos prévisions de compensation, des dates de demandes de fin de travail à temps partiel, afin que vos effectifs ne dépassent ni les objectifs qui vous sont fixés, ni les crédits qui vous sont alloués.

L'octroi du bénéfice du temps partiel étant attribué pour des périodes déterminées, il vous appartient en effet d'éviter qu'un cumul excessif de recrutement de compensation et de demandes de fin de temps partiel vous conduise à des dépassements dans ces deux domaines.

J'appelle enfin votre attention sur l'importance que j'attache à ce que ces divers régimes de temps partiel puissent effectivement être mis en place, même s'ils supposent parfois quelques réaménagements. Il est en effet souhaitable que ces formules qui permettent de concilier pendant des périodes limitées des impératifs familiaux contraignants et le maintien d'une activité professionnelle, se substituent pour partie aux démissions et aux disponibilités demandées pour raisons familiales.

A cet égard vous pourrez vous inspirer dans l'examen des demandes qui vous seront soumises, des principes directeurs suivants :

- le fait d'appartenir à des équipes réduites comme les services de veille ou de garde, les services médicaux-techniques, les services ouvriers, ne devra pas entraîner systématiquement un refus. Il conviendra au contraire d'analyser avec vos comités techniques paritaires, non seulement les postes de travail de vos établissements où l'exercice du temps partiel est possible, mais également les modalités de réorganisation du travail qui pourront faciliter l'intégration de fonctions à temps partiel dans les équipes à effectifs réduits, sans remettre en cause la continuité du service. A ce titre, il me paraît particulièrement souhaitable que, lorsque l'organisation du travail à mettre en place suppose des remplacements périodiques faisant intervenir plusieurs agents appartenant à des services divers, les personnes demandant à bénéficier du temps partiel soient les premières à accepter de participer aux remplacements au sein de l'équipe à laquelle elles appartiennent (équipe de jour, de garde ou de veille).

En ce qui concerne particulièrement les demandes de temps partiel dans les services de veille, ces demandes pourront vous conduire à retenir le travail sur des nuits complètes (dans les services de veille de 10 heures, où il existe des plages de chevauchement, une prise de poste décalée peut aussi être envisagée) ; de même, dans les services où la continuité des soins par un même agent est souhaitable, par exemple en pédiatrie, vous pourrez être conduits à prévoir l'organisation de séquences de travail sur plusieurs jours, alternées avec des séquences de repos.

Enfin, le refus d'une demande de temps partiel ne vous interdit pas d'envisager avec l'agent demandeur une autre formule de temps partiel, assortie le cas échéant d'un changement d'équipe ou de service.

En ce qui concerne les agents stagiaires et non titulaires, les dispositions qui doivent s'appliquer aux personnels de ces catégories, dans les établissements publics d'hospitalisation et à l'Assistance Publique de Paris, seront prises ultérieurement.

Vu :

Le Contrôleur Financier

Le Directeur Général

Signée : P. GARCON

Signée : G. PALLEZ