

Temps partiel annualisé à l'occasion de la naissance ou de l'accueil d'un enfant

Texte de référence :

Décret n° 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

Entrée en vigueur :

Le lendemain de la publication du décret, soit à compter du 25 avril 2020. Les dispositions du décret s'appliquent aux demandes présentées jusqu'au 30 juin 2022.

Introduction

La présente fiche a pour objectif d'accompagner les gestionnaires RH dans la mise en œuvre du temps partiel annualisé prévu par le décret cité en référence. Si le texte n'a pas d'impacts sur les règles et les référentiels du Noyau RH FPE, son application relève en revanche de la gestion des temps et des absences (GTA). Par conséquent, certains modules de GTA disponibles dans les SIRH seront potentiellement impactés par les mesures prises et devront être actualisés pour prendre en compte ces nouvelles dispositions et permettre la gestion et le suivi de ce temps partiel annualisé. Les agents bénéficiaires de ce dispositif sont identifiables dans les SIRH via leurs modalités de service = "MS212 - Temps partiel de droit à l'occasion d'une naissance ou d'une adoption" concomitante avec une modalité d'exercice = "04 - annualisé".

Cette fiche est accompagnée d'un outil de calcul (disponible [ici](#)) permettant de déterminer les différentes périodes avec leur durée et leur quotité de service pouvant être réparties au cours des mois travaillés durant le cycle annuel de travail.

Populations concernées de la FPE :

- . Les fonctionnaires
- . Les agents contractuels de droit public
- . Les magistrats
- . Les personnels ouvriers de l'État

Populations exclues :

Les agents publics dont les obligations de service sont fixées en nombre d'heures. Sont principalement visés les enseignants.

Présentation du dispositif :

Pris pour la mise en œuvre de l'action 3.5 de l'accord du 30 novembre 2018 sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, le décret cité en référence autorise les agents publics à bénéficier, à titre expérimental, d'un temps partiel annualisé à l'issue de leur congé de maternité, d'adoption ou de paternité et d'accueil de l'enfant.

Ce temps partiel annualisé est accordé de plein droit pour les demandes présentées à compter du 25 avril 2020 et jusqu'au 30 juin 2022. Il est accordé pour une durée d'un an et n'est pas renouvelable.

Le temps partiel sollicité ne peut être inférieur à un mi-temps. Dans la mesure où il s'agit d'un temps partiel de droit, la quotité de travail qui peut être demandée est de 50, 60, 70 ou 80 %. L'agent sera rémunéré chaque mois, sur l'ensemble de l'année, selon la quotité accordée (donc 50, 60, 70 ou 80 %). Cependant, l'organisation du temps partiel annualisé sera soumise aux dispositions ci-après :

Le temps partiel annualisé correspond à un cycle de douze mois qui est divisé en deux séquences :

. la première est une période non travaillée qui débute à l'issue du congé de maternité, d'adoption ou de paternité et d'accueil de l'enfant. Cette période ne peut pas être fractionnée et ne peut excéder deux mois ;

. la seconde est la période restant à travailler qui est aménagée sur le reste du cycle, selon une quotité de service de 60 %, 70 %, 80 % ou 100 %, afin que l'agent assure l'intégralité de la quotité de service à temps partiel annualisé sollicitée dans sa demande. Elle peut être divisée en plusieurs périodes avec des quotités de service différentes sauf 50 % et 90 % afin d'être en mesure de respecter la quotité de travail annuelle due.

Ce dispositif permet aux agents de bénéficier d'une période d'absence supplémentaire à l'issue de leur congé sans pour autant avoir leur rémunération suspendue et, s'ils le peuvent, de reprendre progressivement leur activité en augmentant en plusieurs étapes leur activité.

En effet, en terme de gestion administrative, l'agent est considéré à temps partiel durant tout le cycle des douze mois et perçoit la rémunération afférente à la quotité de travail autorisée, y compris durant la période non travaillée. Ainsi (exemple ci-dessous), l'agent bénéficiant d'un temps partiel annualisé de 50 %, d'une période non travaillée de deux mois et travaillant les 10 derniers mois à 60 % sera rémunéré chaque mois à 50 %.

L'administration devra s'assurer, *via* la GTA précitée, que l'agent respecte bien, sur la période restant à courir après la première période non travaillée, la quotité de travail due au titre du temps partiel choisi.

A cette fin, la quotité de service à effectuer au cours de la seconde période sera à répartir, selon un rythme arrêté d'un commun accord entre l'agent et son administration, sur les mois restant à travailler et selon des modalités de service de 60, 70, 80 ou 100 % pour atteindre exactement la quotité de service totale à effectuer sur l'année. Pour l'atteindre, l'agent sera amené dans certaines situations à alterner des modalités de service différentes sur la période restant à travailler (*cf. exemples 1 et 2 infra*).

Exemples de mise en œuvre du dispositif

Les exemples suivants sont donnés à titre indicatif mais permettent d'illustrer le mode de calcul à appliquer pour déterminer les quotités de service à effectuer. En effet, les modalités de répartition des quotités de service au cours des mois travaillées dépendent, d'une part, de la quotité de temps partiel annualisé choisie et, d'autre part, de la durée de la période non travaillée (qui ne peut excéder deux mois). Il est donc impossible de décrire cette répartition pour l'ensemble des situations pouvant se présenter.

Néanmoins, l'outil de calcul permettra aux gestionnaires de déterminer, à partir de la quotité de temps annualisé choisi par l'agent et du nombre de jours non travaillés à l'issue du congé, les quotités de service qui pourront être appliquées au cours de deux ou trois périodes travaillées.

Exemple 1 :

A l'issue de son congé de maternité, l'agent souhaite bénéficier d'un **temps partiel annualisé de droit selon une quotité de service de 60 %** et débute par une **période non travaillée d'un mois et demi**.

Dans ce cas, pour assurer l'intégralité de la quotité de service, l'aménagement suivant peut être adopté :

Un temps partiel annualisé de 60 % correspond à : $60 \% \times 12 \text{ (mois)} = 720 \%$

L'agent ayant opté pour un mois et demi non travaillé, il lui reste donc 720 % de quotité de travail à effectuer sur les 10 mois et demi restants.

Périodes du cycle annuel	Quotité de travail dans la période travaillée	Temps restant (cumulé) à travailler
Un mois et demi (période non travaillée)	0 % (période non travaillée)	720 %
½ mois suivant	$60 \% / 2 = 30 \%$	690 %
Mois suivant	60 %	630 %
Mois suivant	60 %	570 %
Mois suivant	70 %	500 %
Six mois suivants	$70 \% \times 6 = 420 \%$	80 %
Dernier mois	80 %	0 %

Exemple 2 :

A l'issue de son congé d'adoption, l'agent souhaite bénéficier d'un **temps partiel annualisé de droit selon une quotité de service de 70 %** et il débute par une **période non travaillée d'un mois**.

Dans ce cas (*méthode de l'exemple 2*), le temps partiel annualisé de 70 % correspond à : $70 \% \times 12 \text{ (mois)} = 840 \%$

L'agent ayant opté pour un mois non travaillé, il lui reste donc 840 % de quotité de travail à effectuer sur les 11 mois restants.

Dans ce cas, pour assurer l'intégralité de la quotité de service, le temps restant à travailler peut être réparti de la façon suivante :

Périodes du cycle annuel	Quotité de travail dans la période travaillée	Temps restant (cumulé) à travailler
Un mois (période non travaillée)	0 % (période non travaillée)	840 %
Deux mois suivants	$60 \% \times 2 = 120 \%$	720 %
Deux mois suivants	$70 \% \times 2 = 140 \%$	580 %
Six mois suivants	$80 \% \times 6$	100 %
Dernier mois	100 %	0%

Cas spécifique :

A l'issue de son congé de paternité, l'agent souhaite bénéficier d'un **temps partiel annualisé de droit selon une quotité de service de 50 %**.

Pour ce cas particulier, afin d'assurer l'intégralité de la quotité de service, seule l'organisation suivante peut être proposée :

- . 1ère phase : période non travaillée de deux mois
- . 2ème phase : période restant à travailler de dix mois selon une quotité de service de **60 %**.