



LE TEMPS PARTIEL



**Guide relatif à la mise
en œuvre du temps partiel
pour les agents publics**

ISBN 978-2-11-179833-5

SOMMAIRE

PARTIE 1

Cadre général	7
1. Les régimes de travail à temps partiel	10
1.1. Le temps partiel sur autorisation	10
1.2. Le temps partiel de droit	10
1.3. Le temps partiel pour raison thérapeutique	14
1.4. Le temps partiel pour création ou reprise d'une entreprise	15
1.5. La retraite progressive	15
2. Les modalités d'organisation	16
2.1. Les quotités disponibles	16
2.2. Le temps partiel annualisé	17
2.3. La durée d'une autorisation de travail à temps partiel	18

PARTIE 2

La demande de temps partiel	19
1. Les conditions d'éligibilité	20
1.1. L'accès au temps partiel sur autorisation	20
1.2. L'accès au temps partiel de droit	21
2. L'entrée dans le dispositif	21
2.1. La demande	21
2.2. La décision	22
2.3. Le renouvellement	23
2.4. Cas particulier du service à temps partiel dans un cadre annuel	23
2.5. Les litiges	24



PARTIE 3

L'organisation du temps partiel	25
1. La rémunération	26
1.1. Le lissage de la rémunération dans un cadre annuel	27
1.2. Le supplément familial de traitement	27
1.3. Les indemnités horaires pour travaux supplémentaires	27
1.4. Frais de déplacement, indemnités liées à la mobilité	29
1.5. Les prestations permettant de compléter la rémunération partielle	29
2. Détermination des droits à congés, RTT et autorisations d'absence	30
2.1. Congés annuels	30
2.2. Les jours de réduction du temps de travail (RTT)	31
2.3. Les fêtes légales	32
2.4. Les autorisations d'absence	33
3. L'avancement et la formation	33
3.1. L'avancement	33
3.2. La formation	33
3.3. Le congé de formation professionnelle	34

PARTIE 4

La sortie du dispositif	35
1. La suspension provisoire du temps partiel	36
2. La réintégration anticipée ou la modification des conditions d'exercice du temps partiel	37
3. La sortie définitive du dispositif	37

PARTIE 5

L'impact sur le calcul de la pension	39
1. La prise en compte du temps partiel pour la retraite	40
2. La prise en compte d'un temps partiel comme des périodes de travail à temps plein	42
3. Possibilité de surcoter pour la retraite à hauteur du temps plein	43
4. Assiette et taux de la surcotation	44

PARTIE 6

Les ressources juridiques	45
1. Dispositions communes	46
2. Pour la fonction publique de l'État	46
3. Pour la fonction publique territoriale	47
4. Pour la fonction publique hospitalière	47



Le temps partiel est une modalité de travail particulièrement mobilisée par les agents publics : avec de fortes variations selon les publics. En 2023, la proportion d'agents à temps partiel dans la fonction publique (y compris les enseignants) est de 20 %, contre 16 % parmi les salariés du privé. Cette proportion, en hausse de 1,2 point par rapport à 2022, est proche de celle observée depuis 2014. Le taux de travail à temps partiel est plus de deux fois supérieur pour les agents contractuels (31 %, en hausse de trois points par rapport à 2022) que pour les fonctionnaires (14 %, stable par rapport à 2022). Le recours au temps partiel est très différent selon les catégories d'agents concernés : 26 % des femmes pratiquent le temps partiel contre 9 % des hommes. Il est particulièrement sollicité par les agents de moins de 30 ans (24 % d'entre eux ont recours au temps partiel contre 19 % de 30 à 49 ans et 18 % pour les plus de 50 ans).

Sa répartition est également très différente d'un versant de la fonction publique à un autre, très répandu dans la fonction publique territoriale avec 25 % des agents concernés, il est pratiqué à hauteur de 21 % dans la fonction publique hospitalière, contre 15 % des agents dans la fonction publique d'État.

Cette modalité de travail permet aux agents qui en font le choix de trouver un équilibre entre leurs différents temps de vie (professionnelle, privée, associative...) et ce tout au long de leur parcours professionnel dans la fonction publique. Même si, parfois, le temps partiel peut être subi, les différents régimes existants, temps partiel de droit et temps partiel sur autorisation, permettent une conciliation entre les situations de vie des agents et les impératifs de continuité de service public.

Les récents assouplissements de la réglementation applicable en matière d'accès au temps partiel des agents publics ainsi que la mise en place du temps partiel pour retraite progressive traduisent l'engagement de l'État et des employeurs publics en faveur de l'accès à cette modalité de travail.

Le présent guide entend actualiser et rappeler à l'ensemble des employeurs publics et des agents le droit applicable en matière de temps partiel dans la fonction publique.

Ce guide ne traite pas des congés pouvant être pris sous forme de temps partiel (congé de présence parentale, congé de proche aidant ou congé de solidarité familiale).

Boris MELMOUX-EUDE

Directeur général de l'administration
et de la fonction publique



PARTIE 1

Cadre général



Définition du temps partiel

Un agent public exerçant ses fonctions à temps partiel est celui dont la durée de travail est, à la suite de sa demande, inférieure à la durée à temps plein du poste sur lequel il est affecté, dans la limite du mi-temps.

Il convient de distinguer l'emploi exercé à temps partiel de l'emploi à temps non complet (FPT et FPH) ou incomplet (FPE). En effet, un emploi à temps non complet (ou incomplet) est un emploi créé pour une durée de travail inférieure à la durée légale ou réglementaire de travail et qui s'impose à l'agent occupant cet emploi.

LES NOTIONS UTILES

Temps complet : un emploi à temps complet est un emploi créé avec une durée de services correspond à la durée légale annuelle du travail, soit 1607 heures, ou dont les services sont effectués sous forme de vacations à raison d'au moins 134 heures mensuelles.

Temps non complet (FPT et FPH) : un emploi à temps non complet est un emploi créé par les collectivités territoriales et les établissements hospitaliers pour recruter des fonctionnaires ou des agents non titulaires sur des emplois dont la durée hebdomadaire de service globale est supérieure ou égale à la moitié de la durée légale de travail des fonctionnaires à temps complet. Pour la fonction publique hospitalière seuls les emplois correspondant à certains corps peuvent être exercés à temps non complet.

Temps incomplet (FPE) : il s'agit de services d'agents contractuels de la fonction publique de l'État d'une durée de travail inférieure à la durée d'un temps plein, payés au mois, à la journée, à l'heure, à la vacation, de façon continue ou occasionnelle, sans pour autant que cette durée soit nécessairement inférieure au mi-temps ni supérieure à 70 %. Les vacations du temps incomplet ont une durée mensuelle inférieure à 134 heures.

Temps plein : les services effectués à temps plein sont les services dont la quotité de temps de travail est de 100 % de la durée de service de l'emploi, qu'il soit à temps complet ou à temps non complet.

Temps partiel : à leur demande, les agents peuvent exercer leurs fonctions à temps partiel, suivant les mêmes quotités que celles ouvertes aux fonctionnaires titulaires. Le temps partiel peut être de droit ou sur autorisation.



Les personnels concernés

Sont concernés les personnels suivants :

- les fonctionnaires titulaires de l'État, de la fonction publique territoriale, de la fonction publique hospitalière et des établissements publics à caractère administratif et des établissements publics de coopération intercommunale ;
- les fonctionnaires stagiaires des trois versants de la fonction publique, à l'exclusion de ceux effectuant leur scolarité dans une école administrative ou professionnelle ou dont le statut prévoit l'accomplissement d'une période de stage dans un établissement de formation ou dont le stage comporte un enseignement professionnel.

Lorsqu'un fonctionnaire stagiaire accède à un temps partiel, la durée de son stage est augmentée à due concurrence afin qu'il accomplisse la durée complète de son stage.

EXEMPLE

Lorsque la durée du stage est fixée à 1 an par les textes et que le fonctionnaire bénéficie d'un temps partiel à 50 %, la durée effective de son stage sera de deux ans.

- les agents contractuels de l'État relevant du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986, les agents contractuels de la fonction publique territoriale relevant du décret n° 88-145 du 15 février 1988 et les agents contractuels de la fonction publique hospitalière relevant du décret n° 91-155 du 6 février 1991 ;
- les ouvriers de l'État relevant du décret n° 84-105 du 13 février 1984 relatif au régime de travail à temps partiel des personnels ouvriers de l'État rémunérés sur une base mensuelle.



1. Les régimes de travail à temps partiel

Il existe deux catégories de travail à temps partiel : le temps partiel sur autorisation et le temps partiel de droit.

1.1. Le temps partiel sur autorisation

Le temps partiel sur autorisation est une modalité de travail choisie, négociée entre l'agent et le chef de service ou l'autorité hiérarchique, dont l'accord préalable est requis. Ce dernier peut s'y opposer pour des motifs liés aux nécessités de service, compte tenu des possibilités d'aménagement de l'organisation du travail.

Dans ce cas, l'employeur doit toujours justifier des considérations de service faisant obstacle à ce que l'agent soit autorisé à accomplir son travail à temps partiel, sous peine d'annulation de sa décision de refus (Tribunal administratif, 10^e Chambre, Nantes, Jugement n° 2209451 du 24 mars 2025, Requête n° 82368).

DANS LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE

Il appartient à l'assemblée délibérante de fixer les modalités d'exercice du travail à temps partiel (article L. 612-12 du CGFP). La délibération fixant ces modalités peut ainsi notamment, dans les limites des dispositions législatives et réglementaires, opérer un choix parmi les durées de service à temps partiel susceptibles d'être retenues. Elle peut par exemple prévoir que les agents bénéficiaires d'un temps partiel sur autorisation devront assurer un service correspondant au moins à 80 % d'un temps plein ; elle peut aussi décider d'exclure certaines fonctions du bénéfice du temps partiel sur autorisation.

1.2. Le temps partiel de droit

Ce temps partiel peut être sollicité lors de la survenance de certains événements familiaux ou lorsque l'agent est atteint d'un handicap. Dans ce cas, il est automatiquement fait droit à la demande de l'agent d'exercer à temps partiel.

Dans les deux cas, l'organisation du calendrier de travail de l'agent (choix des périodes travaillées ou non) est conditionnée aux nécessités du service.



À TITRE D'EXEMPLE

La quotité du temps partiel de droit est comprise entre 50 et 80 %. L'agent fait une demande de son choix concernant la quotité et l'administration fait droit automatiquement à cette demande.

La quotité du temps partiel sur autorisation est comprise entre 50 et 90 %. L'agent fait une demande de son choix concernant la quotité et l'administration y fait droit dans la mesure où elle est compatible avec l'organisation du service. Si cela n'est pas le cas, il est possible de proposer une quotité moindre à l'agent ou de le refuser.

1.2.1. Le temps partiel de droit à la suite de la naissance ou de l'adoption d'un enfant

Il peut prendre effet à tout moment, à compter de la naissance de l'enfant et jusqu'à son troisième anniversaire ou pour un délai de trois ans à compter de l'arrivée au foyer de l'enfant adopté.

Il peut être accordé à la suite d'un congé de maternité, de paternité, d'adoption ou d'un congé parental.

Le temps partiel de droit à la suite d'une naissance ou de l'adoption d'un enfant peut être attribué à l'ensemble des parents à occasion de chaque naissance et à l'occasion de chaque adoption, y compris les conjoints parents non biologiques dans le cadre d'une procréation médicalement assistée (PMA) ou d'une gestation pour autrui (GPA) dès lors que la reconnaissance de la filiation est établie.

1.2.2. Le temps partiel de droit pour donner des soins

L'autorisation est subordonnée à la production d'un certificat médical. Ce certificat médical doit être renouvelé tous les six mois.

L'agent concerné devra également produire un document attestant du lien de parenté l'unissant à son ascendant (original ou copie du livret de famille) ou de la qualité du conjoint (copie de l'acte de mariage, copie de pacte civil de solidarité, certificat de concubinage établi en mairie ou déclaration écrite sur l'honneur pour cet état avec copie d'une facture attestant de l'adresse commune).

S'agissant du bénéfice du temps partiel pour s'occuper d'un conjoint ou d'un ascendant handicapé, il est subordonné à la détention par l'ascendant ou le conjoint de la carte d'invalidité et/ou au versement de l'allocation pour adultes handicapés et/ou de l'indemnité compensatrice pour tierce personne.



S'agissant du bénéfice du temps partiel pour s'occuper d'un enfant handicapé, celui-ci est subordonné à la condition de la détention par l'enfant à charge d'une carte « mobilité inclusion » portant la mention invalidité.



FOCUS

Enfant à charge

La notion d'enfant à charge retenue pour justifier du droit d'exercer à temps partiel pour naissance ou adoption, ou pour donner des soins, s'entend au sens des dispositions des articles 196 et 196 A bis du code général des impôts.

Sont ainsi considérés enfants à charge l'ensemble des enfants qui vivent sous le même toit que le demandeur du temps partiel, ayant moins de 21 ans ou moins de 25 ans s'ils poursuivent des études. Cette condition d'âge ne s'applique pas aux enfants titulaires de la carte « mobilité inclusion » portant la mention « invalidité » prévue à l'article L. 241-3 du code de l'action sociale et des familles.

1.2.3. Le temps partiel de droit du fonctionnaire en situation de handicap

Ce droit est accordé aux fonctionnaires, relevant des catégories suivantes :

- travailleurs reconnus handicapés par la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées mentionnée à l'article L. 146-9 du code de l'action sociale et des familles ;
- victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ayant entraîné une incapacité permanente au moins égale à 10 % et titulaires d'une rente attribuée au titre du régime général de sécurité sociale ou de tout autre régime de protection sociale obligatoire ;
- titulaires d'une pension d'invalidité attribuée au titre du régime général de sécurité sociale, de tout autre régime de protection sociale obligatoire ou au titre des dispositions régissant les agents publics à condition que l'invalidité des intéressés réduise au moins des deux tiers leur capacité de travail ou de gain ;
- bénéficiaires mentionnés à l'article L241-2 du code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de la guerre ;
- titulaires d'une allocation ou d'une rente d'invalidité attribuée dans les conditions définies par la loi n° 91-1389 du 31 décembre 1991 relative à la protection sociale des sapeurs-pompiers volontaires en cas d'accident survenu ou de maladie contractée en service ;
- titulaires de la carte « mobilité inclusion » portant la mention « invalidité » définie à l'article L. 241-3 du code de l'action sociale et des familles ;
- titulaires de l'allocation pour adultes handicapés.



Ce droit est subordonné à la production de la pièce justificative attestant de l'état du fonctionnaire. Celui-ci devra également produire, après examen médical, l'avis du médecin du travail (article L. 612-3 du CGFP).

Dans ce cas, l'avis du médecin du travail lie l'administration. Il appartient aux autorités administratives qui ont l'obligation de prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et morale de leurs agents, d'assurer, sauf à commettre une faute de service, la bonne exécution des dispositions législatives et réglementaires qui ont cet objet. À ce titre, il leur incombe notamment de prendre en compte, les propositions d'aménagements de poste de travail ou de conditions d'exercice des fonctions justifiés par l'âge, la résistance physique ou l'état de santé des agents, que les médecins du service de médecine de prévention sont seuls habilités à émettre (Décision du Conseil d'État, 12 mai 2022, n° 438121).

Les personnels enseignants, d'éducation et de documentation, les psychologues de l'éducation nationale, peuvent bénéficier dans le respect d'un préavis de deux mois en cours d'année scolaire du temps partiel de droit.¹

S'ils reprennent leur activité à la suite de l'un des cas de figure mentionnés ci-dessus et demandent par la suite le bénéfice d'un temps partiel de droit, cette autorisation ne pourra prendre effet qu'à compter du début de l'année scolaire qui suivra le dépôt de la demande.

1.2.4. Cas particulier du temps partiel de droit des agents à temps non complet

EXEMPLE : CRÉATION D'UN EMPLOI À TEMPS NON COMPLET DANS LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE

Un emploi à temps non complet est créé par délibération en vue de répondre à un besoin permanent de la collectivité territoriale correspondant à une durée hebdomadaire inférieure à la durée légale du travail applicable, soit 35 h, sauf obligations de service spécifique, par exemple 16 h pour les professeurs d'enseignement artistique et 20 h pour les assistants d'enseignement artistique.

Les agents territoriaux et hospitaliers travaillant à temps non complet peuvent bénéficier d'un temps partiel de droit ou sur autorisation suivant les mêmes quotités que les agents à temps complet. Ces quotités sont appliquées à la

¹ [Article R911-8](#) du code de l'éducation.



durée hebdomadaire de travail accomplie à temps plein sur un emploi à temps non complet, c'est-à-dire ne bénéficiant pas d'un régime de temps partiel. Ainsi, les quotités de ce temps partiel s'appliquent au temps de travail défini pour la FPT dans la délibération de la collectivité territoriale et pour la FPH par la délibération de l'organe délibérant de l'établissement et non à la durée légale de travail ramenée à 35 heures hebdomadaires.

Dès lors, il apparaît que le temps de travail cumulé d'un agent à temps non complet, exerçant à temps partiel auprès d'employeurs public et privé ou dans une ou plusieurs collectivités territoriales, peut être inférieur à 50 % d'un temps complet, soit 17 h 30 hebdomadaires, à répartir entre les employeurs.

En conséquence, les fonctionnaires territoriaux et hospitaliers à temps non complet relevant de plusieurs employeurs distincts peuvent demander le bénéfice d'un temps partiel de droit ou sur autorisation dans un ou plusieurs emplois en répartissant entre eux les quotités du temps partiel choisies, et d'une manière qui peut conduire à ce que le temps de travail cumulé soit inférieur à 17 h 30 hebdomadaires. Le temps partiel ne s'applique pas automatiquement dans chaque emploi occupé : il peut être demandé dans un ou plusieurs emplois.

1.3. Le temps partiel pour raison thérapeutique

Lié à l'état de santé, le temps partiel pour raison thérapeutique (TPT) défini à l'article L. 823-1 du CGFP ne relève pas du même dispositif que le temps partiel sur autorisation ou le temps partiel de droit.

Le TPT est un dispositif d'accompagnement réservé aux agents dont l'état de santé ne permet temporairement pas d'assurer en totalité leurs fonctions, et pour lesquels le maintien ou le retour vers une activité professionnelle est de nature à favoriser l'amélioration de l'état de santé. Il peut également être demandé dans le cadre d'une rééducation ou d'une réadaptation professionnelle pour retrouver un emploi compatible avec l'état de santé.

Ainsi, le TPT constitue-t-il un outil spécifique de maintien et de retour à l'emploi des agents alliant des périodes alternées d'exercice des fonctions et de soins, de repos ou encore de rééducation et réadaptation professionnelle.

C'est pourquoi cette situation est traitée séparément dans [la foire aux questions sur le temps partiel pour raison thérapeutique dans la fonction publique de l'État](#), disponible en ligne.



1.4. Le temps partiel pour création ou reprise d'une entreprise

La loi de transformation de la fonction publique est venue préciser² les possibilités pour un agent de bénéficier d'un temps partiel pour créer ou reprendre une entreprise, et à exercer, à ce titre une activité privée lucrative.

Le fonctionnaire, qui occupe un emploi à temps complet, peut, à sa demande, être autorisé par l'autorité hiérarchique dont il relève, à accomplir un service à temps partiel pour créer ou reprendre une entreprise, et à exercer, à ce titre, une activité privée lucrative.

Ce temps partiel sur autorisation est possible pour une durée maximale de trois ans, renouvelable pour une durée d'un an, à compter de la création ou de la reprise de cette entreprise.

1.5. La retraite progressive

Le dispositif de la retraite progressive permet de percevoir une fraction de sa pension de retraite tout en exerçant une activité professionnelle réduite à temps partiel, afin de continuer à améliorer ses droits dans le cadre d'une transition de l'emploi à la retraite.

Depuis la réforme des retraites de 2023, il est possible, pour tout agent public, fonctionnaire des trois versants, magistrat, contractuel et ouvrier de l'État, de solliciter le bénéfice d'une retraite progressive dès lors qu'il remplit les conditions d'accès.

À compter du 1^{er} septembre 2025, il sera possible pour les agents de la fonction publique et pour les salariés d'accéder à la retraite progressive dès 60 ans.

Ce dispositif a fait l'objet d'une FAQ³ qui précise les principes de fonctionnement et les conditions de mise en œuvre de la retraite progressive.

² Article 34 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019.

³ https://www.fonction-publique.gouv.fr/files/files/Actualite/2025/FAQ_RetraiteProgressive_DGAFP-2025.pdf



2. Les modalités d'organisation

2.1. Les quotités disponibles

Cas général

- Pour le temps partiel sur autorisation : 50 %, 60 %, 70 %, 80 % ou 90 % de la durée de service des agents exerçant les mêmes fonctions à temps plein.
- Pour le temps partiel de droit : 50 %, 60 %, 70 % ou 80 % de la durée hebdomadaire de service des agents exerçant les mêmes fonctions à temps plein.

Pour le calcul de la durée horaire de travail à accomplir, il convient d'appliquer la quotité choisie à la durée du travail normalement prévue pour le poste à temps plein (soit 1607 heures par an, dans le cas général).

Le choix de la quotité et du mode d'organisation est fixe pour la durée de l'autorisation. Toutefois, à l'initiative de l'agent, du chef de service, ou de l'autorité ayant pouvoir de nomination, une modification peut intervenir en cours de période, soit s'il y a accord entre les parties, soit si les nécessités du service, notamment l'obligation de continuité, l'imposent.

En cas de litige, l'agent peut saisir la commission administrative paritaire compétente.

Le refus de modifier la quotité de temps de travail d'un agent bénéficiaire d'un temps partiel ne constitue pas une décision devant être motivée et précédée d'un entretien (CAA Nantes 28 déc. 2001 n°98NT02177).

Dans la fonction publique territoriale, l'organe délibérant de la collectivité territoriale ou de l'établissement territorial détermine les modalités d'exercice du temps de travail à temps partiel, sans que sa quotité soit inférieure à 50 % ni supérieure à 90 %. La délibération organisant le service à temps partiel dans la collectivité doit être préalablement soumise au comité social territorial. Les autorisations de temps partiel selon les modalités issues des délibérations relèvent quant à elles du pouvoir du chef de service.

Dans la fonction publique hospitalière, le temps partiel sur autorisation comporte une quotité fixée à 50 %, 60 %, 70 %, 75 %, 80 % ou 90 % de la durée de service comprise entre 50 % et 90 % de la durée de service des agents exerçant les mêmes fonctions à temps plein. Cette durée de service à temps partiel sur autorisation est calculée dans un cadre mensuel sur demande de l'agent et si l'intérêt du service n'y fait pas obstacle. Le temps partiel dans la fonction publique hospitalière s'exerce dans le cadre du cycle de travail.



Ces cycles ainsi que l'aménagement et la répartition des horaires de travail⁴ sont définis par service ou par fonctions et arrêtés par le chef d'établissement après avis du comité social d'établissement ou du comité social.

Il appartient à au chef de service d'apprécier, en fonction des nécessités de fonctionnement du service, les modalités d'attribution et d'organisation du temps partiel demandé, en fixant notamment la répartition du temps de travail de l'agent bénéficiaire (CE 21 janvier 1991 n° 102121).

Les agents à temps partiel n'ont pas le droit de modifier librement la répartition de leur temps de travail dans la semaine en fonction des jours fériés, qui ne sont donc pas récupérables lorsqu'ils se confondent avec un jour où l'agent ne travaille pas en raison de son temps partiel (CE 16 octobre 1998 n° 169547).

Le service à temps partiel, qu'il soit sur autorisation ou de droit, peut être organisé selon les modalités suivantes :

- soit dans un cadre quotidien : le service est réduit chaque jour ;
- soit dans un cadre hebdomadaire : le nombre de jours de travail sur la semaine est réduit ;
- soit dans un cadre annuel : le service est organisé sur l'année civile ou, pour les personnels enseignants et assimilés, sur l'année scolaire, sous réserve des spécificités liées aux obligations réglementaires de service (ORS). Il s'agit du temps partiel annualisé. Cette modalité d'exécution du temps partiel n'est pas applicable à la fonction publique hospitalière.

2.2. Le temps partiel annualisé

L'autorisation de travailler à temps partiel de manière annualisée définit :

- les périodes travaillées et non travaillées ;
- la répartition des horaires de travail à l'intérieur des périodes travaillées.

S'agissant de la répartition des jours de travail sur l'année, celle-ci doit être définie avec précision et arrêtée avant le début de la période annuelle au titre de laquelle le temps partiel est accordé. Elle est définie au regard de l'intérêt du service, des nécessités de sa continuité et de son fonctionnement, compte tenu des possibilités d'aménagement de l'organisation du travail.

4 Articles 8 et 9 du décret n° 2002-9 du 4 janvier 2002 relatif au temps de travail et à l'organisation du travail dans les établissements mentionnés à l'article 2 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière.



Peuvent en particulier figurer dans l'autorisation les périodes de congés annuels, obligatoirement fractionnées en au moins deux séquences de congés et qui pourront être posés par l'agent selon les conditions habituelles générales.

La modification des conditions d'exercice définies par l'autorisation peut intervenir à titre exceptionnel sous réserve du respect d'un préavis d'un mois :

- à la demande de l'agent pour des motifs graves le plaçant dans l'incapacité d'exercer ses obligations telles qu'elles ont été définies. Il peut notamment s'agir d'événements affectant sa situation familiale qui nécessiteraient une réorganisation des conditions d'exercice (maladie ou accident grave nécessitant la présence de l'agent auprès de son conjoint, marié ou non, d'une personne liée à l'agent par un pacte civil de solidarité, d'un enfant à charge ou d'un ascendant ; perte d'emploi de la personne participant aux revenus de la cellule familiale, qui entraînerait le souhait d'un retour à temps plein) ;
- à l'initiative de l'administration et après consultation de l'agent intéressé, si les nécessités du service le justifient.

Dans le cas du temps partiel annualisé, une demande de période non travaillée supérieure à 31 jours peut être accordée sans contrevenir aux dispositions relatives aux congés annuels dans la fonction publique, ou refusée par le chef de service de l'agent concerné si la bonne organisation du service ne le permet pas.

2.3. La durée d'une autorisation de travail à temps partiel

L'autorisation de travailler à temps partiel est accordée pour une période comprise entre six mois et un an.

Pour les agents contractuels bénéficiant d'un contrat à durée déterminée, l'autorisation d'accomplir un service à temps partiel ne peut pas être donnée pour une durée supérieure à celle du contrat restant à courir.

Pour les personnels enseignants et assimilés, elle est donnée pour une année scolaire.

S'agissant du temps partiel annualisé, l'autorisation est accordée pour une période d'un an.

Dans tous les cas, ces périodes sont renouvelables deux fois, pour la même durée, par tacite reconduction (donc sans dépôt d'une nouvelle demande, ni décision expresse de renouvellement) dans la limite de trois ans. À l'issue de cette période de trois ans, le renouvellement de l'autorisation de travail à temps partiel doit faire l'objet d'une demande et d'une décision expresse.



PARTIE 2

La demande de temps partiel



1. Les conditions d'éligibilité

1.1. L'accès au temps partiel sur autorisation

Les personnes éligibles

Sont éligibles l'ensemble des agents de la fonction publique excepté certains fonctionnaires de l'État qui peuvent être exclus du bénéfice du travail à temps partiel du fait de leur grade ou de l'occupation de certains emplois ou l'exercice de certaines fonctions définies par décret en Conseil d'État⁵.

EXEMPLE

Le décret n° 2022-491 du 6 avril 2022⁶ dispose que les préfets et sous-préfets sont exclus du bénéfice du travail à temps partiel.

Le décret n° 82-524 du 20 juillet 1982⁷ dispose que les comptables bénéficient du travail à temps partiel aux seules quotités de 80 % et 90 %.

Modalités d'éligibilité

Tout au long de la carrière, sous réserve de l'intérêt du service.

Aucune condition de durée minimale d'occupation des fonctions à temps plein n'est opposable depuis l'entrée en vigueur du décret n° 2024-1263 du 30 décembre 2024 relatif aux conditions requises pour l'accès au temps partiel de certains agents de la fonction publique.

De manière générale, la période de travail à temps partiel débute à la date fixée d'un commun accord entre le demandeur et son chef de service ou l'autorité hiérarchique.

Pour les personnels enseignants, d'éducation et de documentation et les psychologues de l'éducation nationale, le temps partiel prend effet au 1^{er} septembre (article R911-5 du code de l'éducation).

⁵ Article L. 612-9 du CGFP.

⁶ Décret n° 2022-491 du 6 avril 2022 relatif aux emplois de préfet et de sous-préfet, article 14.

⁷ Décret n° 82-624 du 20 juillet 1982 fixant les modalités d'application pour les fonctionnaires de l'ordonnance n° 82-296 du 31 mars 1982 relative à l'exercice des fonctions à temps partiel.



1.2. L'accès au temps partiel de droit

Les personnes éligibles

Sont éligibles tous les agents étant concernés par les motifs d'ouverture du temps partiel de droit (cf. partie 1, point 1.2). Pour les personnels dont les fonctions comportent l'exercice de responsabilités qui ne peuvent être par nature partagées et de ce fait, incompatibles avec un service à temps partiel, le bénéfice du temps partiel de droit est subordonné à une affectation dans d'autres fonctions conformes à leur statut ou dans un emploi de nature ou de niveau équivalent.

Ce principe s'applique quelle que soit la quotité de temps de travail à temps partiel demandée. En cas de litige, la commission administrative paritaire peut-être saisie pour avis (article 1-4 du décret 82-624 du 20 juillet 1982).

Cette procédure particulière ne doit être mise en œuvre qu'en raison de circonstances exceptionnelles qui interdisent la partition des responsabilités, comme il peut éventuellement en exister pour les directeurs d'établissement d'enseignement ou encore les chefs de greffes.

Modalités d'éligibilité

Aucune condition de durée minimale d'occupation des fonctions à temps plein n'est opposable depuis l'entrée en vigueur du décret n° 2024-1263 du 30 décembre 2024 précité.

2. L'entrée dans le dispositif

2.1. La demande

Il est recommandé de déposer la demande de temps partiel au moins deux mois avant le début de la période souhaitée, sauf situations exceptionnelles examinées par les responsables hiérarchiques concernés.

Les personnels enseignants, d'éducation et de psychologues de l'éducation nationale doivent déposer la demande avant le 31 mars précédant le début de l'année scolaire pour les personnels enseignants des trois fonctions publiques et assimilés.



La demande de temps partiel doit mentionner :

- la durée pendant laquelle l'agent souhaite travailler à temps partiel ;
- la quotité choisie ;
- le mode d'organisation de son activité. À cette occasion, il est recommandé que le chef de service s'entretienne avec l'agent des modalités d'exercice des fonctions de ce dernier afin d'aboutir à la conciliation de leurs contraintes respectives.

La demande du fonctionnaire doit également préciser s'il souhaite surcoter pour ses droits à pension (voir partie n° 5)

L'agent mis à disposition d'une autre administration doit adresser sa demande au responsable du service de l'administration d'origine, après accord de l'administration d'accueil.

2.2. La décision

L'autorisation est accordée par le responsable de la gestion des ressources humaines qui a reçu délégation de signature en la matière. Il lui appartient de s'assurer que le responsable hiérarchique direct de l'agent a examiné les possibilités d'aménagement de l'organisation du service : réorganisation du service, redéfinition des tâches, mise en place d'une structure de remplacement.

L'autorisation d'exercer des fonctions à temps partiel sur autorisation peut être refusée pour des motifs liés aux nécessités de service, compte tenu des possibilités d'aménagement dans l'organisation du travail.

- S'il envisage un refus, le chef de service, le chef d'établissement ou l'autorité hiérarchique, doit organiser avec l'agent un entretien préalable permettant d'apporter les justifications au refus envisagé mais aussi de rechercher un accord, en examinant notamment des conditions d'exercice du temps partiel différentes de celles portées par la demande initiale. La décision de refus doit être motivée dans les conditions prévues par l'article L. 612-2 du CGFP qui renvoie aux conditions définies par les articles L. 211-2 à L. 211-7 du code des relations entre le public et l'administration. Ainsi, la motivation doit être claire, précise, argumentée et écrite. Elle doit comporter l'énoncé des considérations de fait et de droit qui constituent le fondement du refus. La seule invocation des nécessités du service ne saurait suffire.
- Si l'agent titulaire conteste le refus, il peut saisir la commission administrative paritaire compétente (CAP) (cf. point 2.5 Les litiges). Celle-ci émet un avis. Cet avis ne lie pas l'administration, cependant elle doit informer la CAP des motifs qui l'ont conduit à ne pas suivre l'avis rendu.



Les agents contractuels peuvent saisir dans les mêmes conditions la commission consultative paritaire. Les avis de la commission ne lient pas l'administration. Cependant lorsque l'autorité administrative prend une décision contraire à l'avis émis, elle doit l'informer des motifs qui l'ont conduite à ne pas suivre cet avis.

2.3. Le renouvellement

Les autorisations de travail à temps partiel, qui ont été accordées pour des périodes comprises entre six mois et un an, sont renouvelées par **tacite reconduction** et dans la limite de **trois ans**.

Cette tacite reconduction ne s'exerce que si l'agent concerné comme son supérieur hiérarchique souhaite que les modalités du temps partiel soient reconduites de façon identique. En cas de souhait de modalités différentes de la part de l'un ou de l'autre, une nouvelle délivrance d'autorisation doit être effectuée, à l'issue de la période initialement définie.

À l'issue d'une période de tacite reconduction de trois ans, le renouvellement de l'autorisation doit faire l'objet d'une demande expresse de la part de l'agent. Un agent peut bénéficier d'un nombre illimité de renouvellements en cas de temps partiel sur autorisation, avec demande expresse tous les trois ans.

Ce renouvellement peut intervenir dans les mêmes conditions de quotité et d'organisation du service ou selon des modalités différentes. Cette modification peut également être demandée par l'administration.

Pour les personnels enseignants, d'éducation et psychologues de l'éducation nationale, le renouvellement de l'autorisation doit être demandé avant le 31 mars précédant l'ouverture de l'année scolaire.

Dans le cadre du temps partiel pour créer ou reprendre une entreprise, une nouvelle autorisation d'accomplir un service à temps partiel pour un tel motif ne peut être accordée qu'à l'expiration d'un délai de trois ans après la fin d'un service à temps partiel accordé pour le même motif.

2.4. Cas particulier du service à temps partiel dans un cadre annuel

À l'issue de la période de temps partiel dans un cadre annuel, il est recommandé que le chef de service, ou l'autorité hiérarchique, et l'agent procèdent, au cours d'un entretien, au bilan du service ainsi effectué. Sur la base de ce bilan, une



modification de la répartition des obligations de service pourra intervenir ou encore il pourra être décidé de poursuivre ou de ne pas renouveler dans les mêmes conditions l'autorisation.

L'agent peut également demander le renouvellement de l'autorisation mais pour l'exercer selon une organisation différente, celle du temps partiel hebdomadaire ou celle du temps partiel mensuel.

Cette possibilité est exclue dans la fonction publique hospitalière, (comme vu en partie n° 1, 2.1 Les quotités disponibles).

2.5. Les litiges

Les litiges d'ordre individuel relatifs aux conditions d'exercice des fonctions à temps partiel peuvent faire l'objet d'une saisine, par l'agent concerné, de la commission administrative paritaire (CAP), qui rend un avis sur la question posée.

L'agent non titulaire peut saisir, dans les mêmes conditions, la commission consultative paritaire (CPP) dans les services où elle existe.

Dans tous les cas, l'agent dispose également des voies du recours gracieux auprès de l'autorité hiérarchique supérieure et du recours contentieux auprès de la juridiction administrative. La saisine préalable de la CAP suspend les délais de recours.

Par ailleurs, en vertu de l'article L213-11 du Code de Justice Administrative (CJA), les recours formés contre les décisions individuelles qui concernent la situation de personnes physiques peuvent être précédés d'une tentative de médiation.



PARTIE 3

L'organisation du temps partiel



1. La rémunération

La rémunération des agents à temps partiel est calculée au prorata de leurs durées effectives de service lorsque la quotité est de 50 %, 60 % ou 70 %. Ainsi, un agent qui travaille à mi-temps percevra 50 % de la rémunération d'un agent à temps complet. Par contre, les quotités de 80 % et 90 % sont rémunérées respectivement 6/7^e (85,7 %) et 32/35^e (91,4 %) de la rémunération d'un agent à temps plein. Ces règles s'appliquent qu'il s'agisse de temps partiel sur autorisation ou de temps partiel de droit.

Ce mode de calcul s'applique au traitement, à l'indemnité de résidence, à la nouvelle bonification indiciaire (NBI) et aux primes et indemnités de toute nature, afférentes soit au grade de l'agent et à l'échelon auquel il est parvenu, soit à l'emploi auquel il a été nommé.

L'aménagement des rémunérations des enseignants

Lorsqu'un enseignant travaille à 80 % ou 90 % et que sa quotité de temps de travail est aménagée (voir partie 1, point 2.1 quotités disponibles), la fraction de rémunération versée est également adaptée.

Lorsque la durée de services aménagée est supérieure à la quotité de 80 %, l'article 1^{er} du décret n° 82-624 a prévu une formule de calcul qui permet de « lisser » la sur rémunération prévue pour la quotité de temps de travail de 80 %. Cette formule permet de respecter la sur rémunération des 6/7^{es} prévue pour la quotité fixe de 80 % (et celle des 32/35^e pour la quotité de 90 % en cas de temps partiel sur autorisation) :

(Quotité de temps partiel aménagé en pourcentage d'un service à temps complet $\times 4/7$) + 40

En revanche, il n'est pas prévu de sur rémunération lorsque l'aménagement de la durée du travail conduit à arrondir la quotité en dessous de ces seuils.

EXEMPLE

Pour un régime d'obligations de service de 18 heures hebdomadaires et une quotité de temps de travail de 80 %, lorsque le temps de travail effectué est supérieur ou égal à 80 %, par exemple 83,33 % (15 heures de cours chaque semaine), la formule de calcul s'applique et la fraction de rémunération est calculée de la manière suivante :

$$(83,33 \times 4/7) + 40 = 87,6 \%$$

La fraction de rémunération est exprimée avec un seul chiffre après la virgule.



1.1. Le lissage de la rémunération dans un cadre annuel

Lorsque le temps partiel est effectué dans un cadre annuel, le versement de la rémunération est lissé sur l'année : les agents perçoivent, chaque mois, une rémunération égale au douzième de la rémunération annuelle. Ainsi, un agent travaillant à temps partiel percevra la même rémunération chaque mois, et cela quelle que soit la quotité de travail effectuée sur le mois.

1.2. Le supplément familial de traitement

Le montant du supplément familial de traitement est calculé dans les conditions fixées par le décret n° 85-1148 du 24 octobre 1985 modifié relatif à la rémunération des personnels civils et militaires de l'État, des personnels des collectivités territoriales et des personnels des établissements publics d'hospitalisation.

Il est ensuite fixé au prorata, dans les mêmes conditions que le traitement sauf dans les situations où il y a un seul enfant à charge (un seul élément fixe). Cependant, le montant du supplément familial de traitement 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 ; autrement dit, l'élément proportionnel est calculé en prenant au minimum pour base l'indice majoré 454 (indice brut 524).

EXEMPLE

Compte tenu de la valeur de l'indice 100 au 1^{er} janvier 2024, le montant mensuel du supplément familial de traitement servi à un agent travaillant à temps partiel est au moins égal à 77,72 euros pour deux enfants, à 194,03 euros pour trois enfants, à 138,66 euros par enfant supplémentaire. Pour un enfant, le montant du supplément familial de traitement est fixé dans tous les cas à 2,29 euros.

Des informations complémentaires relatives au SFT sont disponibles dans [le guide sur les modalités de calcul et de versement du supplément familial de traitement](#).

1.3. Les indemnités horaires pour travaux supplémentaires

Les fonctionnaires et les agents contractuels de l'État et territoriaux autorisés à travailler à temps partiel peuvent bénéficier du versement d'heures supplémentaires dans les conditions prévues par le décret n° 2002-60 du 14 janvier 2002 relatif aux indemnités horaires pour travaux supplémentaires.



Le contingent mensuel ne peut excéder un pourcentage du contingent mensuel de 25 heures prévu à l'article 6 du décret n° 2002-60 du 14 janvier 2002 égal à la quotité de travail effectuée par l'agent à temps partiel.

Toutefois, par dérogation aux articles 7 et 8 de ce décret, le montant de l'heure supplémentaire applicable à ces agents est déterminé en divisant par 1820 (35 heures par semaine sur 52 semaines) la somme du montant annuel du traitement brut et de l'indemnité de résidence d'un agent au même indice exerçant à temps plein.

EXEMPLE

Un agent à temps partiel en résidence à Paris, rémunéré sur la base de l'indice brut 310 (indice majoré 318 valeur au 1^{er} janvier 2024) percevra par heure supplémentaire :

$$(21679,93 + 54.05) / 1820 = 11,94 \text{ euros}$$

CAS PARTICULIER

Les agents, titulaires ou non, de la fonction publique hospitalière peuvent également bénéficier du versement d'heures supplémentaires conformément aux dispositions prévues par le décret n° 2002-598 du 25 avril 2002 relatif aux indemnités horaires pour travaux supplémentaires et dans les conditions définies aux articles 15 du décret n° 2002-9 du 4 janvier 2002 et 6 du décret n° 2002-598 du 25 avril 2002 : 240 heures par an et par agent, soit 20 heures par mois.

Lorsque le temps partiel est organisé dans un cadre annuel, les heures supplémentaires sont appréciées par rapport à la durée hebdomadaire fixée initialement dans le cadre du calendrier annuel. Le plafond mensuel d'heures supplémentaires autorisé est calculé selon les règles applicables au temps partiel classique, en prenant pour référence la quotité de travail retenue pour la période de l'autorisation.

Toutefois, ces heures supplémentaires ne peuvent être effectuées qu'au cours des semaines comportant des heures travaillées.

Les personnels enseignants titulaires du second degré peuvent, pour leur part, percevoir des heures supplémentaires dans les conditions prévues par le décret n° 50-1253 du 6 octobre 1950 lorsqu'ils effectuent à leur demande, des heures complémentaires d'enseignement au-delà de la quotité de service à temps partiel qui leur est impartie.

La rémunération perçue au titre de ces heures supplémentaires ne peut, chaque mois, être supérieure, au montant de la différence entre le traitement mensuel net de l'agent s'il avait travaillé à temps plein et de celui qu'il perçoit conformément à sa quotité de temps de travail à temps partiel.



1.4. Frais de déplacement, indemnités liées à la mobilité

Les personnels autorisés à exercer leurs fonctions à temps partiel peuvent prétendre, lorsqu'ils sont appelés à se déplacer pour les besoins du service, au remboursement des frais occasionnés par leurs déplacements dans les mêmes conditions que les agents à temps plein.

L'indemnité exceptionnelle de mobilité prévue par le décret n° 2001-353 du 20 avril 2001, le décret n° 2008-366 du 17 avril 2008 instituant une prime de restructuration de service et une allocation d'aide à la mobilité du conjoint, le décret n° 2008-368 du 17 avril 2008 instituant une indemnité de départ volontaire, le décret n° 2014-507 du 19 mai 2014 relatif aux dispositifs indemnitaires d'accompagnement dans la fonction publique et l'indemnité de départ volontaire instituée par le décret n° 98-1220 du 29 décembre 1998 leur sont attribuées à taux plein.

1.5. Les prestations permettant de compléter la rémunération partielle

Prestation partagée d'éducation de l'enfant

Le bénéfice du temps partiel de droit en cas de naissance ou d'adoption d'un enfant peut ouvrir droit au versement de la prestation partagée d'éducation de l'enfant (PreParE). Cette prestation, versée par la caisse d'allocations familiales, bénéficie notamment aux parents réduisant leur activité professionnelle pour s'occuper de leur enfant de moins de trois ans (ou de moins de 20 ans, en cas d'adoption⁸).

Pour y avoir droit, le demandeur doit avoir validé au moins huit trimestres de cotisations d'assurance vieillesse sur une période variant selon le nombre d'enfants : sur deux années pour un enfant à charge, sur quatre années pour deux enfants et sur cinq années pour trois enfants et plus.

La durée de versement de la PreParE varie selon le nombre d'enfants à charge et la situation familiale. La durée de versement est de six mois pour chaque parent dans la limite du premier anniversaire de l'enfant, pour un couple avec un enfant à charge. À partir de deux enfants à charge, la durée maximale est de 24 mois pour chaque parent jusqu'au troisième anniversaire du plus jeune des enfants. Pour une personne seule, la durée maximale est fixée dans la limite du premier anniversaire de l'enfant (pour un enfant à charge) ou du troisième anniversaire du plus jeune des enfants (pour deux enfants à charge et plus).

⁸ Article D531-14 du code de la sécurité sociale.



Le versement de la PreParE peut être prolongé, sous condition de ressources, lorsque deux enfants au moins sont à charge et qu'il n'y a pas de solution de garde.

Pour recevoir ces prestations et obtenir une information personnalisée sur ses droits en la matière, l'agent doit effectuer lui-même une démarche de demande auprès de sa caisse d'allocations familiales.

2. Détermination des droits à congés, RTT et autorisations d'absence

2.1. Congés annuels

Les règles de calcul applicables aux agents exerçant leurs fonctions à temps partiel sont identiques à celles prises pour les agents à temps plein. Ainsi, sur la période de référence qui s'étend du 1^{er} janvier au 31 décembre, la durée des congés annuels des agents à temps partiel est fixée à cinq fois les obligations hebdomadaires de service, appréciées en jours effectivement ouverts.

EXEMPLES

- Un agent à temps plein (travaillant 5 jours par semaine) bénéficiera de 25 jours de congés annuels.
- Un agent à 80 % travaillant 5 jours par semaine bénéficiera également de 25 jours de congés annuels alors qu'un agent également à 80 % mais travaillant 4 jours par semaine bénéficiera de 20 jours de congés annuels.
- Enfin, un agent à 50 % travaillant 2 jours et demi par semaine bénéficiera de 12,5 jours de congés annuels.

Les jours dits de fractionnement attribués compte tenu du nombre de jours de congés annuels pris pendant la période allant du 31 octobre au 30 avril sont alloués dans les mêmes conditions que pour les agents à temps plein, c'est-à-dire qu'ils ne sont pas proratisés.

Ainsi, un agent à temps plein qui pose 8 jours de congés annuels sur la période du 1^{er} au 31 octobre, obtiendra ses 2 jours de fractionnement supplémentaires au titre de l'année considérée.

Un agent à temps partiel dans la même situation, les obtiendra lui aussi dans les mêmes conditions.

L'absence du service au titre des congés annuels ne peut excéder 31 jours consécutifs (cf. partie 1, point 2.2 Le temps partiel annualisé).



Cas particulier

Lorsque l'autorisation de travail à temps partiel prend effet ou cesse en cours d'année civile : dans ce cas, les droits à congés annuels sont calculés au prorata de la durée de service effectuée sur l'année.

EXEMPLE

Un agent travaille :

- à temps plein du 1^{er} janvier au 31 mai, soit pendant 5 mois, il bénéficiera de 10,5 jours de congés annuels soit $25 \text{ jours} \times 5/12^e = 10,5 \text{ jours}$;
- puis à 50 %, en effectuant 2 jours et demi par semaine, du 1^{er} juin au 31 décembre, soit pendant 7 mois : il bénéficiera de 7 jours de congés annuels $((25 \text{ jours} \times 7/12^e) \times 0.5 = 7 \text{ jours})$;
- le total sera de 17,5 jours de congés annuels.

Si l'agent n'a pas liquidé la totalité des jours de congé acquis au titre du temps plein, il est autorisé à les liquider durant la période de service à temps partiel.

Si un agent à temps partiel part en retraite en cours d'année, ses droits à congés sont calculés de la même façon au prorata du temps de service effectué.

2.2. Les jours de réduction du temps de travail (RTT)

Les jours acquis au titre de l'aménagement et la réduction du temps de travail font l'objet d'une proratisation. Le calcul est réalisé par rapport à la durée de travail et au nombre de jours de RTT acquis par un agent travaillant à temps plein.

EXEMPLE

Lorsque le cycle de travail est de 37 heures hebdomadaires sur 5 jours, un agent à temps plein bénéficie de 25 jours de congés annuels et 12 jours RTT.

Un agent à 80 %, travaillant 4 jours par semaine, bénéficiera de 20 jours de congés annuels et 10 jours RTT. La formule de calcul est la suivante :

Congés annuels : $5 \times 4 = 20 \text{ jours}$

Jours RTT : $12 \times 0,8 = 10 \text{ jours}$

Si cet agent travaille à 60 %, 3 jours par semaine :

Congés annuels : $5 \times 3 = 15 \text{ jours}$

Jours RTT : $12 \times 0,6 = 7 \text{ jours}$



Lorsque l'agent bénéficie d'un régime forfaitaire de temps de travail, tel que défini par l'article 10 du décret n° 2000-815 du 25 août 2000 ou l'article 12 du décret n° 2002-9 du 4 janvier 2002, le mode de calcul est identique.

EXEMPLE

Lorsque le « forfait » des agents travaillant à temps plein est de 18 jours, un agent travaillant à 90 %, 4 jours et demi par semaine, bénéficiera de 22,5 jours de congés annuels et de 16 jours RTT. La formule de calcul est la suivante :

Congés annuels : $5 \times 4,5 = 22,5$ jours et Jours RTT : $18 \times 0,9 = 16$ jours*

Si cet agent travaille à 70 %, 3 jours et demi par semaine :

Congés annuels : $5 \times 3,5 = 17,5$ jours et Jours RTT : $18 \times 0,7 = 12,5$ jours



FOCUS

Les congés bonifiés

Les congés bonifiés sont accordés dans les mêmes conditions que pour les agents à temps plein.

L'article 9 du décret n° 78-399 du 20 mars 1978 relatif à la prise en charge des frais de voyage du congé bonifié accordé aux magistrats, aux fonctionnaires civils de l'État et aux agents publics de l'État recrutés en contrat à durée indéterminée – qui s'applique également à la fonction publique territoriale – précise que la durée minimale de service ininterrompue qui ouvre à l'intéressé le droit à un congé bonifié est fixée à vingt-quatre mois. La même durée de service est exigée des fonctionnaires hospitaliers en application du décret n° 87-482 du 1^{er} juillet 1987 relatif au congé bonifié des fonctionnaires hospitaliers. Le guide DGAFP relatif aux congés bonifiés précise ce point : les services à temps partiel, à temps incomplet ou non-complet sont assimilés aux services à temps plein et temps complet pour l'appréciation de la durée minimale de service exigée. Toutefois, pour les agents recrutés à temps incomplet ou non-complet, les services inférieurs à un mi-temps sont comptabilisés au prorata temporis.

2.3. Les fêtes légales

Un agent à temps partiel ne peut pas récupérer un jour férié qui coïncide avec un jour non travaillé. La survenance d'une fête légale est sans effet sur le calendrier de travail et de congés de l'agent. Il ne peut y avoir ni récupération du jour férié, ni versement d'une indemnité compensatrice.

Cas particulier pour la fonction publique hospitalière

Les agents en repos variable de la fonction publique hospitalière récupèrent, le cas échéant, les jours attribués pour les fêtes légales dans les conditions prévues à l'article 5 du décret n° 2002-8 du 4 janvier 2002.



2.4. Les autorisations d'absence

S'agissant des autorisations d'absence pour « enfant malade », le nombre de jours susceptibles d'être accordés aux agents à temps partiel est égal au produit des obligations hebdomadaires de service d'un agent travaillant à temps plein dans les mêmes conditions, plus un jour, par la quotité de travail à temps partiel de l'agent intéressé.

EXEMPLE

Pour un agent travaillant à temps plein 5 jours par semaine : 6 jours (5 + 1) d'ASA « enfant malade ».

Pour un agent travaillant à 50 % : 6 jours x 0,5 = 3 jours.

Pour un agent travaillant à 80 % : 6 jours x 0,8 = 5 jours.

Les autres autorisations d'absences sont accordées dans les mêmes conditions que pour les agents à temps plein.

3. L'avancement et la formation

3.1. L'avancement

Les périodes effectuées à temps partiel sont considérées comme du temps plein pour l'avancement et la promotion.

Pour les fonctionnaires stagiaires, les périodes de travail à temps partiel sont prises en compte pour leur durée effective.

3.2. La formation

Les agents exerçant leurs fonctions à temps partiel disposent des mêmes droits en matière de formation que les agents à temps plein.

Les formations organisées par l'administration ou à son initiative en vue de la formation professionnelle des agents et qui ne peuvent être suivies à temps partiel, suspendent l'autorisation de temps partiel et en reportent d'autant le terme. Pendant la durée de ces formations, les agents sont rétablis dans les droits des agents exerçant leurs fonctions à temps plein.



Le calendrier prévisionnel des obligations de service de l'agent est alors redéfini, au cours d'un entretien entre l'agent et son supérieur hiérarchique, qui examinera notamment l'intérêt et la bonne organisation du service.

3.3. Le congé de formation professionnelle

Le congé de formation est ouvert aux agents exerçant leurs fonctions à temps partiel dans les mêmes conditions que pour les agents à temps plein.

Les périodes effectuées à temps partiel sont considérées comme du temps plein pour la condition de 3 ans de service effectif nécessaire à l'obtention d'un congé formation.

La période pour laquelle l'agent a été autorisé à exercer ses fonctions à temps partiel continue de courir durant le congé de formation.

Le fonctionnaire perçoit une indemnité mensuelle forfaitaire égale à 85 % du traitement brut et de l'indemnité de résidence afférents à l'indice qu'il détenait au moment de sa mise en congé.

L'agent à temps partiel qui obtient un congé de formation percevra donc une indemnité calculée sur la base d'un temps plein. Pour les fonctionnaires hospitaliers de catégorie C cette indemnité est complétée dans les conditions mentionnées à l'article 31 du décret n° 2008-824 du 21 août 2008 modifié relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie des agents de la fonction publique hospitalière.

À l'issue du congé de formation, l'agent souscrit un engagement de rester au service de l'État pour une durée égale à trois fois la durée du congé de formation dont il a bénéficié. En cas de reprise des fonctions à temps partiel, cette durée est comptabilisée comme telle pour la durée de l'engagement de servir.

EXEMPLE

En cas d'engagement de trois ans, un agent reprenant ses fonctions à 50 % devra s'engager à servir pendant six ans.



PARTIE 4

La sortie du dispositif



1. La suspension provisoire du temps partiel

- Pendant la durée d'un congé de maternité, de paternité ou d'adoption, l'autorisation d'exercer des fonctions à temps partiel est suspendue, et les agents sont réintégrés momentanément dans les droits des agents à temps plein, notamment pour leurs droits à congés annuels et leur rémunération. Cette modalité vaut quelle que soit la nature de ce temps partiel. L'autorisation d'accomplir un service à temps partiel est donc suspendue pendant la durée du congé concerné. Cette suspension s'effectue automatiquement, sans que l'agent ait à en faire la demande. À l'issue de la période de congé de maternité, de paternité ou d'adoption, le service à temps partiel reprend, avec sa rémunération afférente, pour la période restant à courir (en particulier, tant que les conditions nécessaires à l'obtention d'un service à temps partiel de droit demeurent remplies).
- Les congés de maladie, de longue maladie, de longue durée n'ont aucun effet « automatique » sur l'autorisation de travail à temps partiel. Ils ne la suspendent ni ne l'interrompent. La rémunération perçue par l'agent à temps partiel est égale à la rémunération que percevrait dans la même situation, un agent à temps plein, multipliée par la quotité de temps partiel choisie. Toutefois, l'agent bénéficiant d'un de ces congés peut demander à réintégrer à temps plein de façon anticipée. Si sa demande est acceptée, il percevra alors la rémunération d'un agent à temps plein. Dans le cas contraire, à l'expiration de la période de travail à temps partiel autorisée, sa réintégration à temps plein ne peut lui être refusée.
- Le congé pour invalidité temporaire imputable au service ne met pas automatiquement fin au temps partiel, le fonctionnaire conservant alors l'intégralité de son traitement jusqu'à ce qu'il soit en état de reprendre son service ou jusqu'à sa mise en retraite. Sa rémunération est maintenue à l'identique de ce qu'il percevait en temps partiel avant son accident ou sa maladie. Il peut néanmoins demander à réintégrer à temps plein de façon anticipée.
- Le temps partiel pour raison thérapeutique met automatiquement fin au temps partiel. Le fonctionnaire n'a pas de demande spécifique à formuler. À l'issue du temps partiel pour raison thérapeutique, le fonctionnaire reprend à temps plein ou, s'il le souhaite, dépose une nouvelle demande de temps partiel.
- Le cas de la formation organisée par l'administration : la durée de formation suspend l'autorisation de temps partiel si elle est incompatible



avec le temps partiel, y compris dans le cadre du congé de formation professionnelle. L'agent est rétabli à temps plein pendant la durée de la formation.

2. La réintégration anticipée ou la modification des conditions d'exercice du temps partiel

L'agent peut demander sa réintégration à temps plein ou la modification des conditions d'exercice du temps partiel, sous réserve d'un préavis de deux mois avant la date souhaitée.

La réintégration anticipée peut toutefois intervenir sans délai en cas de motif grave, notamment en cas de diminution substantielle des revenus du ménage ou de changement dans la situation familiale. Cette possibilité s'applique, par exemple, en cas de divorce, de décès ou de chômage du conjoint. Cette liste n'est pas exhaustive, la situation des agents devant être examinée au cas par cas. Cette demande de réintégration est subordonnée à la bonne organisation du service.

Pour les personnels enseignants, les personnels d'éducation et les psychologues de l'éducation nationale, les demandes de réintégration à temps plein prennent effet au 1^{er} septembre. Elles doivent normalement être présentées avant le 31 mars précédant l'ouverture de l'année scolaire, sauf dans le cas d'une réintégration à temps plein pour motif grave.

3. La sortie définitive du dispositif

Le temps partiel de droit pris à la suite de la naissance d'un enfant cesse automatiquement le jour du troisième anniversaire de l'enfant et, en cas d'adoption, le jour de l'échéance du délai de trois ans à compter de l'arrivée au foyer de l'enfant adopté, quel que soit l'âge de l'enfant.

Le temps partiel pour donner des soins cesse de plein droit à partir du moment où il est établi que l'état de santé du conjoint, de l'enfant ou de l'ascendant ne nécessite plus une présence partielle du fonctionnaire.



Au terme de la période de travail à temps partiel de droit ou sur autorisation, l'agent reprend ses fonctions à temps plein dans son emploi d'origine, ou à défaut, dans un emploi conforme à son statut. Il est recommandé de permettre, dans la mesure du possible, un retour sur l'emploi d'origine lorsque l'agent a été affecté pour bénéficier du temps partiel, sur un emploi compatible avec cette modalité.

Pour les agents non titulaires, si la possibilité d'emploi à temps plein n'existe pas au moment de leur réintégration, ils peuvent être maintenus, à titre exceptionnel, dans leurs fonctions à temps partiel.



PARTIE 5

L'impact sur le calcul de la pension



RAPPEL

Le calcul de la pension de fonctionnaire

Pour calculer sa retraite, il est nécessaire de prendre en compte la durée travaillée dans la fonction publique (durée de services et de bonifications), et la durée totale travaillée dans le public comme dans le privé (durée d'assurance). Ces durées sont exprimées en trimestres.

Pour obtenir une retraite de la fonction publique au taux maximal (75 % du traitement indiciaire des 6 derniers mois d'activité), la durée de services et de bonifications exigée est de 172 trimestres.

Si la durée de services et de bonifications est inférieure au nombre de trimestres requis lors du départ en retraite, le taux de liquidation de la pension est calculé au prorata du nombre de trimestre effectués dans le régime rapporté au nombre de trimestres requis.

Si l'agent, au moment de son départ en retraite, n'a pas atteint **172** trimestres de durée d'assurance (trimestres effectués tout régime), une décote de **1,25 %** par trimestre manquant est par ailleurs appliquée. L'effet de cette décote est plafonné à 20 trimestres manquants.

1. La prise en compte du temps partiel pour la retraite

Une période de services accomplis à temps partiel n'est pas décomptée de la même façon en constitution, en liquidation et en durée d'assurance :

- pour la constitution du droit à pension (rappel : deux années de services sont nécessaires pour obtenir une pension du régime des fonctionnaires), le temps partiel est **compté comme du temps plein**, quelle que soit la quotité travaillée ;
- pour la durée de services et de bonifications, le temps partiel est compté **pour la quotité du service réellement effectué** ;
- pour la durée d'assurance, le temps partiel est compté **comme du temps plein**, quelle que soit la quotité travaillée. Toutefois, lorsque l'assuré dispose d'une durée d'assurance supérieure à la durée requise, seuls les trimestres entiers cotisés sont pris en compte dans le calcul de la surcote.

En résumé, la période passée à temps partiel est prise en compte au prorata de la durée effectivement travaillée en termes de durée de services, et comme s'il s'agissait d'un temps plein pour la durée d'assurance.

**EXEMPLE**

Un agent travaillant à temps partiel à mi-temps (quotité de 50 %) pendant deux ans ne validera que quatre trimestres de durée de service et de bonification retenue pour le calcul du taux de liquidation. Toutefois, ces deux années seront entièrement prises en compte pour la constitution du droit à pension (l'agent peut désormais percevoir une pension civile de l'État ou de la CNRACL) et la durée d'assurance tous régimes (huit trimestres comptabilisés).

Ces règles diffèrent pour les **agents contractuels**, dont les règles de calcul de la retraite sont celles du régime général, auquel ils sont affiliés.

Dans le régime général, la durée d'assurance est calculée à partir du montant de la rémunération perçue au cours de l'année, en fonction d'un seuil minimal exprimé en heures de travail rémunérées au SMIC. De cette façon, il est possible de valider quatre trimestres par an tout en travaillant à temps partiel. Aussi, un salaire représentant 150 fois le SMIC horaire permet de valider un trimestre, dans la limite de quatre trimestres par année civile. L'impact d'une activité à temps partiel sur la durée d'assurance est donc limité.

Le travail à temps partiel a cependant un effet sur le montant de la pension des agents contractuels, du fait du calcul du salaire de référence comme moyenne des 25 meilleures années. En fonction de la période de temps partiel au cours de la carrière, son impact sera plus ou moins important.

EXEMPLE

Un agent contractuel effectuant une période de temps partiel en tout début de carrière, sur des années avec un faible salaire qui n'entrera pas dans le calcul du salaire de référence, sera moins impacté qu'un agent contractuel réalisant une activité à temps partiel pendant une période de travail mieux rémunérée et prise en compte dans les 25 meilleures années de sa carrière.

Enfin, l'exercice d'une activité à temps partiel a un impact sur le nombre de points acquis dans les régimes complémentaires, pour les titulaires, au régime additionnel de la fonction publique (RAFP) comme pour les contractuels, à l'IRCANTEC.



2. La prise en compte d'un temps partiel comme des périodes de travail à temps plein

Certains temps partiels sont pris en compte automatiquement comme des périodes de travail à temps plein pour la durée de services et de bonifications.

L'article L. 11 du code de pensions civiles et militaires de retraite (CPCMR) fixe la liste de ces temps partiels :

- le temps partiel de droit pour élever un enfant ;
- le temps partiel exercé dans le cadre du congé de présence parentale ;
- le temps partiel exercé dans le cadre du congé de proche aidant ;
- le temps partiel thérapeutique ;
- le temps partiel accordé sur le fondement des cas exceptionnels, prévus par une loi ou par un décret en Conseil d'État.

Sont également prises en compte les périodes de temps partiel dans les cas prévus par la loi ou par un décret en Conseil d'État. C'est notamment le cas pour le congé de solidarité familiale (article L633-2 du CGFP) qui peut être pris sous forme de temps partiel.

Ces périodes sont prises en compte à 100 % : en constitution, en liquidation et en durée d'assurance. Cette prise en compte est gratuite, ce qui signifie qu'il n'y a pas de versement de cotisation sur la quotité non travaillée (la quotité travaillée restant soumise à la cotisation salariale).

Ce dispositif dérogatoire est également ouvert aux fonctionnaires titulaires hospitaliers et territoriaux (article 11 du décret n° 2003-1306 du 26 décembre 2003) et aux ouvriers de l'État (article 5 du décret n° 2004-1056 du 5 octobre 2004).



Le temps partiel de droit pris pour élever un enfant

Le fonctionnaire qui bénéficie d'un temps partiel de droit pour élever un enfant voit cette période prise en compte gratuitement dans ses droits à pension, dans la limite de trois ans par enfant né ou adopté à partir du 1^{er} janvier 2004 si ces conditions ne sont pas remplies, il doit surcotiser suivant les modalités ci-dessous. Cette prise en compte gratuite est limitée à **3 ans par enfant**. Les deux parents peuvent en bénéficier (en même temps ou successivement) s'ils réduisent tous les deux leur activité.

Selon la quotité choisie et compte tenu de la durée maximale autorisée pour bénéficier d'un temps partiel de droit (à compter de la naissance de l'enfant et jusqu'à son troisième anniversaire ou pour un délai de trois ans à compter de l'arrivée au foyer de l'enfant adopté), le nombre maximal de trimestres supplémentaires pris en compte dans la pension varie (article R. 9 du CPCMR, article 11 du décret n° 2003-1306 pour la FPT et la FPH et article 5 du décret n° 2004-1056 pour les ouvriers de l'État).

En cas de chevauchement de périodes de réduction d'activité au titre d'enfants différents (naissances ou adoptions successives), la période du chevauchement n'est comptée qu'une seule fois.

3. Possibilité de surcotiser pour la retraite à hauteur du temps plein

À la demande de l'agent et sous réserve du versement d'une cotisation, les périodes de travail effectuées à temps partiel peuvent être décomptées comme des périodes de travail à temps plein⁹. Cette prise en compte ne peut avoir pour effet d'augmenter la durée des services et bonifications admissibles en liquidation de plus de quatre trimestres, ou pour les agents handicapés dont l'incapacité permanente est au moins égale à 80 %, de huit trimestres.

Afin de bénéficier de ce dispositif, l'agent doit présenter cette demande de décomptes des périodes à temps plein en même temps que la demande de travail à temps partiel ou lors de son renouvellement. En cas de renouvellement tacite de l'autorisation de travail à temps partiel, la demande de décomptes doit être effectuée à nouveau, et au plus tard à la fin de la période pour laquelle l'autorisation a été précédemment délivrée (art. 1-1 du décret n° 82-624 du 20 juillet 1982).

⁹ Article L.11 bis du code des pensions civiles et militaires et article 14 du décret n° 2003-1306 du 26 décembre 2003 relatif au régime de retraite des fonctionnaires affiliés à la Caisse nationale de retraites des agents des collectivités locales.



L'option formulée par l'agent vaut pour toute la période visée par l'autorisation de travail à temps partiel, dans la limite des plafonds mentionnés aux paragraphes précédents.

Les ouvriers de l'État bénéficient d'un dispositif de surcotation similaire¹⁰.

4. Assiette et taux de la surcotation

Le taux de la retenue que l'agent doit acquitter est appliqué au traitement indiciaire brut – *y compris le cas échéant à la nouvelle bonification indiciaire, la bonification indiciaire et au complément de traitement indiciaire* – correspondant à celui d'un agent de même grade, échelon et indice que l'intéressé et exerçant à temps plein (art. D.5 du CPCMR).

Pour les fonctionnaires relevant d'un régime d'obligations de service et dont la durée du service est aménagée en application des dispositions des articles L. 612-10 et L. 612-14 du code général de la fonction publique, la quotité de temps de travail retenue est la quotité de temps de travail choisie correspondant à cette durée de service aménagée.

Pour les fonctionnaires handicapés dont l'incapacité permanente est au moins égale à 80 %, le taux de la retenue est égal au taux de droit commun de la cotisation salariale retraite des fonctionnaires travaillant à temps plein, mentionné à l'article L. 61 du CPCMR.

Enfin, en ce qui concerne les ouvriers de l'État, les modalités de calcul du taux de cette retenue sont légèrement différentes¹¹.

Pour plus d'informations concernant l'assiette ainsi que les taux et montants de la surcotation :

- <https://retraitesdeletat.gouv.fr/actif/ma-carriere/mes-cotisations>
- <https://www.juris-cnracl.retraites.fr/gestion-des-carrieres/surcotation>
- <https://politiques-sociales.caissedesdepots.fr/FSPOEIE/ma-carriere-fspoeie>

10 Article 11 du décret n° 2004-1056 du 5 octobre 2004 relatif au régime des pensions des ouvriers des établissements industriels de l'État.

11 Cf. article 1-1 du décret n° 2008-1328 du 15 décembre 2008 relatif au taux des cotisations du régime des pensions des ouvriers des établissements industriels de l'État.



PARTIE 6

Les ressources juridiques



1. Dispositions communes

- Chapitre II, Travail à temps partiel (Articles L. 612-1 à L. 612-9) du Code Général de la Fonction Publiques ;
- travail à temps partiel des fonctionnaires stagiaires (Articles R. 327-29 à R. 327-30 ; R. 327-41 ; R. 327-55 ; R. 327-71 du code général de la fonction publique) ;
- décret n° 2024-1263 du 30 décembre 2024 relatif aux conditions requises pour l'accès au temps partiel de certains agents de la fonction publique ;
- décret n° 2025-680 du 15 juillet 2025 fixant l'âge d'ouverture du droit à la retraite progressive à soixante ans.

2. Pour la fonction publique de l'État

- Travail à temps partiel (Articles L612-9 à L612-11) du code général de la fonction publique ;
- articles L. 9 et L. 11 bis du code des pensions civiles et militaires de retraite ;
- articles D. 911-4 à R. 911-11 du code de l'éducation ;
- décret n° 82-624 du 20 juillet 1982 modifié fixant les modalités d'application pour les fonctionnaires de l'ordonnance n° 82-296 du 31 mars 1982 relative à l'exercice des fonctions à temps partiel ;
- décret n° 84-105 du 13 février 1984 relatif au régime de travail à temps partiel des personnels ouvriers de l'État rémunérés sur une base mensuelle ;
- décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 modifié relatif aux dispositions applicables aux agents non titulaires de l'État ;
- décret n° 94-874 du 7 octobre 1994 fixant les dispositions communes applicables aux stagiaires de l'État et de ses établissements publics ;
- décret n° 2000-815 du 25 août 2000 modifié relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la fonction publique de l'État et dans la magistrature ;
- décret n° 2002-1072 du 7 août 2002 relatif au temps partiel annualisé dans la fonction publique de l'État.
- décret n° 2025-680 du 15 juillet 2025 fixant l'âge d'ouverture du droit à la retraite progressive à soixante ans pour les assurés du régime de retraites des agents des collectivités locales et pour les ouvriers des établissements industriels de l'État.



3. Pour la fonction publique territoriale

- Loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale, article 60 ;
- décret n° 88-145 du 15 février 1988 modifié pris pour l'application de l'article 136 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relative à la fonction publique territoriale et relatif aux agents non titulaires de la fonction publique territoriale ;
- décret n° 91-298 du 20 mars 1991 portant dispositions statutaires applicables aux fonctionnaires territoriaux nommés dans des emplois permanents à temps non complet ;
- décret n° 2001-623 du 12 juillet 2001 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la fonction publique territoriale ;
- décret n° 2003-1306 du 26 décembre 2003 relatif au régime de retraite des fonctionnaires affiliés à la Caisse nationale de retraites des agents des collectivités locales ;
- décret n° 2004-777 du 29 juillet 2004 relatif à la mise en œuvre du temps partiel dans la fonction publique territoriale.

4. Pour la fonction publique hospitalière

- Article L612-15 du code général de la fonction publique ;
- décret n° 82-1003 du 23 novembre 1982 modifié relatif aux modalités d'application du régime de travail à temps partiel des agents titulaires des établissements d'hospitalisation publics et de certains établissements à caractère social ;
- décret n° 91-155 du 6 février 1991 modifié relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels des établissements mentionnés à l'article 2 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière ;
- décret n° 97-487 du 12 mai 1997 modifié fixant les dispositions communes applicables aux agents stagiaires de la fonction publique hospitalière ;
- décret n° 2002-8 du 4 janvier 2002 relatif aux congés annuels des agents des établissements mentionnés à l'article 2 de la loi n° 82-33 du 9 janvier 1986 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière ;



- décret n° 2002-9 du 4 janvier 2002 modifié relatif au temps de travail et à l'organisation du travail dans les établissements mentionnés à l'article 2 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière ;
- décret n° 2002-598 du 25 avril 2002 modifié relatif aux indemnités horaires pour travaux supplémentaires ;
- article 11 du décret n° 2003-1306 du 26 décembre 2003 relatif au régime de retraite des fonctionnaires affiliés à la Caisse nationale de retraites des agents des collectivités locales ;
- décret n° 2020-791 du 26 juin 2020 fixant les dispositions applicables aux fonctionnaires occupant un emploi à temps non complet dans la fonction publique hospitalière.

Plus d'informations sur
www.fonction-publique.gouv.fr



**MINISTÈRE
DE L'ACTION
ET DES COMPTES
PUBLICS**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

**Direction générale
de l'administration et
de la fonction publique**

ISBN 978-2-11-179833-5
@DGAFP – Novembre 2025