

STATUT – MODIFICATION DE LA DUREE HEBDOMADAIRE DE TRAVAIL D'UN POSTE

3 septembre 2013

Référence:

- Loi n° 84-53 du 26 janvier 1984, article 97
- Décret n°88-145 du 15 février 1988

En cas de modification de la durée hebdomadaire d'un poste, différentes démarches sont à opérer. Elles varient suivant l'importance de cette modification et suivant la nature du poste.

En effet, depuis la loi du 19 février 2007, la modification du nombre d'heures hebdomadaires de service d'un **emploi à temps non complet** n'est pas assimilée à une suppression d'emploi lorsqu'elle n'excède pas 10 % du nombre d'heures de services afférent à l'emploi concerné et /ou ne prive pas le bénéficiaire de l'affiliation à la CNRACL (seuil d'affiliation : 28 heures (sauf filière artistique pour les professeurs 12/16^{ème} et assistants 15/20^{ème}).

- Il y a **suppression de poste** si l'emploi modifié est **à temps complet**, ou si la modification en augmentation ou en diminution du poste **à temps non complet**, porte sur **plus de 10%** du nombre d'heures afférent au poste et/ou **prive le bénéficiaire de l'affiliation à la CNRACL**, **il convient de suivre la procédure n°1.**

Procédure n°1

- 1^{ère} étape : Saisine du Comité Technique Paritaire par le formulaire prévu à cet effet ;
 - 2^{ème} étape : Délibération pour la création du nouveau poste conformément à l'article 34 de la loi du 26 janvier 1984 et suppression de l'ancien poste ;
 - 3^{ème} étape : Déclaration de création de poste auprès du centre de gestion ;
 - 4^{ème} étape : Arrêté portant nomination de l'agent sur le nouveau poste et marquant la modification de durée hebdomadaire de travail (Voir modèle sur site interne du CDG).
- Il n'y a pas suppression de poste mais simplement **modification du poste** si l'augmentation ou la diminution du poste concerne un emploi **à temps non complet**, porte sur **10% ou moins de 10%** du nombre d'heures afférent au poste et/ou **ne prive pas le bénéficiaire de l'affiliation à la CNRACL** :

Procédure n°2

- 1^{ère} étape : Délibération pour indiquer le changement de durée hebdomadaire sur le poste
- 2^{ème} étape : Arrêté portant modification de durée hebdomadaire (Voir modèle sur site interne du CDG).

1^{er} exemple :

Poste d'adjoint avec une durée hebdomadaire de 33 h, la collectivité décide de diminuer la durée du poste à 30 h soit une baisse de - 10%.

- Pas de saisine du CTP mais, envoi au centre de gestion de l'arrêté de modification de durée hebdomadaire (dans ce cas, suivre la procédure n°2).

2^{ème} exemple :

Poste d'adjoint avec une durée hebdomadaire de 33 h, la collectivité décide de diminuer la durée du poste à 28 h, soit une baisse de + 10%.

- Saisine du CTP et création de poste (dans ce cas, suivre la procédure n°1).

3^{ème} exemple :

Poste d'adjoint avec une durée hebdomadaire de 28 h, la collectivité décide de diminuer la durée du poste à 27 h, soit une baisse de - 10%, mais perte d'affiliation à la CNRACL.

- Saisine du CTP et création de poste (dans ce cas, suivre la procédure n°1).

Remarque : Lorsqu'une collectivité envisage la suppression d'un emploi, elle saisit au préalable le comité technique. Alors le président du centre de gestion dans le ressort duquel se trouve la collectivité ou l'établissement est rendu destinataire, en même temps que les représentants du comité technique, du procès-verbal de la séance du comité technique concernant la suppression de l'emploi.

- **Les conséquences pour l'agent de la modification du temps de travail de son poste**

Les conséquences d'une modification d'un temps de travail seront différentes selon que l'agent est agent non titulaire de droit public ou fonctionnaire. En outre il conviendra de faire une distinction entre les fonctionnaires qui sont intégrés dans un cadre d'emplois et ceux qui ne le sont pas.

Les fonctionnaires nommés dans des emplois permanents à temps non complet qui sont employés par une ou plusieurs collectivités ou établissements pendant une durée supérieure ou égale à la moitié de la durée légale du travail des fonctionnaires territoriaux à temps complet sont intégrés dans les cadres d'emplois. *Article 108 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984*

Le fonctionnaire appartenant à un cadre d'emplois et dont la durée de service **n'atteint plus** celle nécessaire pour l'intégration dans le cadre d'emplois (17,5/35^{ème}) en conserve le bénéfice, tant qu'il occupe un emploi relevant dudit cadre d'emplois.

Article 19 du décret 91-298 du 20 mars 1991

En dehors des cadres d'emplois de l'enseignement artistique, le seuil d'intégration dans un cadre d'emplois correspond à 17,5/35^{ème}. Les fonctionnaires intégrés dans un cadre d'emplois bénéficient de garanties en cas de suppression de leurs emplois ou de modification de leurs temps de travail qui seraient considérées comme telle.

- **Si l'agent accepte la modification de son temps de travail**, il est nommé par arrêté sur le nouvel emploi (au même grade, même échelon, même ancienneté – rémunération calculée sur la base du nouveau temps de travail) après déclaration de création d'emploi auprès du centre de gestion,

- **Si l'agent refuse la modification de son temps de travail :**

⇒ **Cas du refus du fonctionnaire intégrés dans un cadre d'emplois (temps de travail \geq 17,5/35^{ème}) :**

↳ Si la modification du temps de travail correspond à une suppression du poste (pour rappel : modification du temps de travail $>$ à 10% ou perte du bénéfice de l'affiliation CNRACL), il est fait application des garanties prévues à l'article 97 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 c'est-à-dire maintien en surnombre pendant 1 an et prise en charge par le centre de gestion à l'issue en l'absence de reclassement ;

↳ Si la modification du temps de travail ne correspond pas à une suppression du poste (pour rappel : modification du temps de travail \leq à 10% et le cas échéant sans incidence sur l'affiliation CNRACL pour les fonctionnaires concernés), alors l'agent ne peut refuser sa nomination sur le nouvel emploi créé.

⇒ **Cas du refus du fonctionnaire non intégrés dans un cadre d'emplois (temps de travail $<$ 17,5/35^{ème}) :**

↳ Si la modification du temps de travail correspond à une suppression du poste : lorsque l'agent refuse la modification de son temps de travail (et donc la nomination sur le nouvel emploi créé), il est licencié et peut prétendre au versement d'une indemnité (cf. article 30 du décret n°91-298 du 20 mars 1991) ;

↳ Si la modification du temps de travail ne correspond pas à une suppression du poste, elle s'impose à l'agent, il ne peut refuser sa nomination sur le nouvel emploi créé.

⇒ **Cas du refus de l'agent contractuel de droit public :**

L'agent contractuel occupant à titre permanent un emploi permanent peut être licencié notamment pour le refus d'une modification d'un élément substantiel du contrat.

Ainsi, en cas de transformation du besoin ou de l'emploi qui a justifié le recrutement de l'agent contractuel sur un emploi permanent conformément à l'article 3-3 de la loi du 26 janvier 1984, l'autorité peut proposer la modification d'un élément substantiel du contrat de travail tel que notamment la quotité de temps de travail de l'agent, ou un changement de son lieu de travail.

Elle peut proposer dans les mêmes conditions une modification des fonctions de l'agent, sous réserve que celle-ci soit compatible avec la qualification professionnelle de l'agent. Lorsqu'une telle modification est envisagée, la proposition est adressée à l'agent par lettre recommandée avec demande d'avis de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge.

Cette lettre informe l'agent qu'il dispose d'un mois à compter de sa réception pour faire connaître, le cas échéant, son acceptation et l'informe des conséquences de son silence. A défaut de réponse dans le délai d'un mois, l'agent est réputé avoir refusé la modification proposée. (Article 39-3 et 39-4 du décret n°88-145)

En cas de refus, l'agent est licencié si aucun reclassement sur un autre emploi ne peut lui être proposé.