

### Fonction publique : début de l'expérimentation du temps partiel annualisé, une "alternative" au congé parental



À côté du congé parental non rémunéré, il existe désormais, dans la fonction publique, le temps partiel annualisé. Après un congé maternité ou paternité, un agent pourra ainsi "bénéficier d'une période d'absence supplémentaire" (deux mois maximum), tout en maintenant son salaire, dont la diminution sera "lissée" sur l'ensemble de l'année.

Les agents publics qui sont désireux de prolonger leur congé de maternité ou de paternité pour s'occuper de leur enfant disposent d'une alternative au congé parental. **Il s'agit du temps partiel annualisé, un nouveau droit faisant l'objet d'une expérimentation ouverte par un décret, qui a été publié le 24 avril.**

Cette possibilité est offerte "**de plein droit**" aux agents – titulaires et contractuels – **des trois fonctions publiques (État, collectivités territoriales et hôpitaux) qui en font la demande** "à l'issue de leur congé de maternité, d'adoption ou de paternité et d'accueil de l'enfant."

En outre, la notice du décret précise que seuls sont concernés "**les agents publics civils élevant un enfant de moins de trois ans**". **Le nouveau droit connaît toutefois une restriction importante, puisqu'il n'est pas applicable aux agents dont les obligations de service sont fixées en nombre d'heures.**

**Cela signifie pour la fonction publique territoriale que les professeurs et les assistants territoriaux d'enseignement artistique sont exclus de son bénéfice.**

En effet, en application d'une jurisprudence du Conseil d'État, **leur temps de travail ne peut être annualisé.**

Comment le temps partiel annualisé de droit fonctionne-t-il ? Concrètement, il "correspond à un cycle de douze mois", précise le décret. "Il commence par une période non travaillée, qui ne peut être fractionnée et qui ne peut excéder deux mois." **Le temps restant à travailler est aménagé sur le reste du cycle, "selon une quotité de service de 60%, 70%, 80% ou 100%."** Dans tous les cas, l'agent devra assurer "l'intégralité de sa quotité de service à temps partiel annualisé."

### Délibération de la collectivité

Les demandes des agents intéressés par ce dispositif **non reconductible** pourront être présentées jusqu'au 30 juin 2022.

En sachant que dans les collectivités territoriales et leurs établissements publics, **le droit ne sera ouvert que si l'assemblée délibérante prend une délibération.** L'intérêt est de permettre aux agents, après un congé de maternité ou de paternité (ou encore d'adoption, ou d'accueil de l'enfant), de "bénéficier d'une période d'absence supplémentaire", pour passer du temps avec leur bambin.

Mais, en ne renonçant qu'à une partie de leur rémunération (en tout cas pour ceux qui, avant, travaillaient à temps plein). **Le salaire de l'agent concerné peut donc baisser, mais cette diminution est "lissée" sur l'ensemble de l'année.** Un avantage que l'on ne trouve évidemment pas avec le congé parental, qui implique la suspension de la rémunération du bénéficiaire.

Pour l'heure, la mesure, qui était prévue par l'accord sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique du 30 novembre 2018, est mise en œuvre dans le cadre d'une expérimentation. Le ministre chargé de la fonction publique procédera à son évaluation au plus tard à la fin de 2021. Elle donnera lieu à un rapport qui sera présenté aux instances nationales de dialogue social (notamment le Conseil commun de la fonction publique).