

LA MODIFICATION DU TEMPS DE TRAVAIL

(augmentation, diminution, suppression de poste)

Petits rappels

- Le conseil municipal crée et supprime les postes par délibération (art. L313-1 du code général de la fonction publique)
- Une délibération ne doit pas porter indication du nom de l'agent qui sera recruté.
- C'est le maire qui procède au recrutement et nomme sur les emplois créés par le conseil municipal (art. L332-27 et L415-1 du code général de la fonction publique)



I- Nous devons ouvrir une classe de maternelle supplémentaire. Nous souhaitons recruter un ATSEM mais nous voulons être prudents pour le cas où la classe devrait fermer à terme. Quelles sont les possibilités ?

Création du poste

- **Délibération** : dans un premier temps, il faut créer le poste et définir le temps de travail par délibération.
- **Publicité** : ensuite, il convient d'assurer la publicité de la création du poste auprès du CDG.

Recrutement

Selon la taille de la commune, le type de recrutement peut être différent.

En effet, dans les communes de moins de 2000 habitants, le 6° de l'article L332-8 du CGFP permet légalement de recruter un contractuel sur un poste d'ATSEM, puisque la création et la suppression de l'emploi dépendent de la décision d'une autorité qui s'impose à la commune. Cette mention sera à préciser sur la délibération.

La commune compte 2000 habitants et plus

Recrutement d'un titulaire

Une commune de plus de 2000 habitants **ne peut** recruter un contractuel sur un poste permanent (sauf de manière temporaire en vertu de l'article L332-14 du CGFP).

L'agent sera donc nommé stagiaire s'il remplit les conditions requises*, puis titularisé à l'issue du stage s'il a donné satisfaction.

La commune compte moins de 2000 habitants

Deux possibilités : recrutement d'un titulaire ou d'un contractuel.

Recrutement d'un titulaire

L'agent est nommé stagiaire s'il remplit les conditions requises*, puis titularisé à l'issue du stage s'il a donné satisfaction.

** Etre admis au concours d'ATSEM ouvert aux candidats titulaires du CAP petite enfance (ou faire l'objet d'une mutation à partir d'une autre commune).*

Recrutement d'un contractuel

- L'agent est recruté par CDD (3 ans au maximum pour un contrat, renouvelable).
- Il est conseillé de suivre une périodicité de contrat calquée sur l'année scolaire.
- A l'issue de 6 ans de contrats successifs, le contrat ne pourra être renouvelé qu'en CDI.

Si la commune compte moins de 2000 habitants et qu'elle a des doutes sur la pérennité de la classe, il est donc plus prudent de recruter l'agent en qualité de contractuel, année scolaire par année scolaire. Si au bout de quelques années la pérennité est acquise, l'agent pourra être nommé stagiaire s'il remplit les conditions*, puis titularisé.

Que se passera-t-il si nous devons fermer la classe ?

Si l'agent ne peut être affecté dans un autre service, la commune devra supprimer le poste.

Suppression du poste

Délibération : le poste pourra être supprimé, par délibération, après avis du Comité technique (CT).

Si la commune ne peut confier à l'agent d'autres missions correspondant à son grade dans ses services, la situation de l'agent sera différente selon son statut :

Cas du contractuel en cours de CDD ou CDI

L'agent sera licencié avec respect d'une procédure :

- **convoquer l'agent**, en préalable, à un entretien avec le Maire
- **saisine** de la Commission Consultative Paritaire (CCP),
- **notifier le licenciement** par lettre motivée adressée à l'agent en recommandé avec AR ou par lettre remise en mains propres contre décharge :
 - fixer une date d'effet tenant compte du préavis et des congés annuels restant à courir,
 - indiquer les voies et délais de recours.respect du préavis pour la date d'effet : tenir compte de la durée **totale** de l'ensemble des contrats successifs conclus antérieurement par la commune et **non pas** sur la base du dernier contrat en cours (8 jours, 1 mois ou 2 mois selon la durée des services accomplis - cf. décret n° 88-145 modifié du 15 février 1988, [article 40](#)).
- **verser une indemnité de licenciement** (1/2 mois de salaire par année d'ancienneté pour les 12 premières années de services - cf. décret n° 88-145, articles 43 à 49).
- **verser les allocations chômage**, s'il y a ouverture de droits (Pôle emploi assure ce versement si la commune adhère à cet organisme).

Cas du contractuel à l'issue du CDD

Il s'agira d'un **non renouvellement de contrat** et non d'un licenciement :

- **Prévenir l'agent** en respectant le délai de préavis (cf. décret n° 88-145 du 15 février 1988, [article 38-1](#))
- **Pas de versement d'une indemnité de licenciement** (il ne s'agit pas d'un licenciement)
- **Versement d'allocations chômage**, s'il y a ouverture de droits, par la commune ou le Pôle Emploi si elle adhère à cet organisme.

Cas du titulaire

Là aussi la situation sera différente selon le temps de travail du titulaire :

Titulaire dont le temps de travail est inférieur à 17H30

Le fonctionnaire sera licencié

- **Versement d'une indemnité de licenciement** (1 mois de salaire par année de services effectifs – cf. décret n° 91-298 du 20 mars 91, [article 30](#))
- **Versement des allocations chômage** (obligatoirement à la charge de la commune).

Titulaire dont le temps de travail est supérieur ou égal à 17H30

Le fonctionnaire ne peut être licencié, il conserve sa carrière et dans ce cas le système de la prise en charge est mis en œuvre (voir - **Titulaires dont le temps de travail est supérieur ou égal à 17H30 – page 8**)

II- Nous avons décidé d'ouvrir une garderie matin et soir. Nous ne souhaitons pas recruter, mais augmenter le temps de travail de l'ATSEM titulaire qui est employé à temps non complet. Est-ce possible ?

Oui.

- **Délibération** : Il est possible d'augmenter le temps de travail par délibération
- **Publicité** : assurer la publicité, auprès du CDG, du poste ainsi modifié (sans offre de recrutement)
- **Nomination** : prendre un arrêté prenant acte de la délibération.

Il faudra cependant veiller à ce que l'agent ne dépasse pas les bornes de travail définies par le [décret n° 2000-815](#) du 25 août 2000 sur l'ARTT :

- **pause** : 20 mn avant la fin de la 6^{ème} heure de travail effectif continu,
- **amplitude maximum de la journée** : 12 heures,
- **temps de travail journalier maximum** : 10 heures,
- **temps de travail hebdomadaire maximum** : 48 heures pour une semaine, 44 heures en moyenne sur une période de 12 semaines consécutives.

Deux cas peuvent se présenter :

- L'augmentation **est inférieure ou égale à 10 %** : la délibération peut être prise sans consultation du Comité technique.
- L'augmentation **est supérieure à 10 %** : il faut au préalable recueillir l'avis du Comité technique ([article 97](#) de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984).

Si l'ATSEM avait été contractuel, la procédure aurait été la même (sauf qu'au lieu d'un arrêté c'est un avenant au contrat qui aurait été pris pour enregistrer le nouveau temps de travail).

II bis- Nous avons décidé d'ouvrir une garderie matin et soir. Nous souhaitons créer un poste d'adjoint d'animation permanent à 10 H / semaine et le confier à l'adjoint technique qui est déjà titulaire à 23 H / semaine dans notre commune. Est-ce possible ?

Oui.

- **Délibération** : Il faut créer le poste et en définir le temps de travail par délibération
- **Publicité** : puis en assurer la publicité auprès du CDG (déclaration de création de poste sans offre de recrutement).

Un fonctionnaire peut détenir deux postes de titulaire, avec deux grades différents, dans la même commune.

- Il aura deux carrières différentes et deux bulletins de salaire.
- Il pourra être affilié à la CNRACL puisque, dans le cas présent, le temps de travail global est supérieur à 28 heures.
- En revanche, **un agent ne peut être à la fois titulaire et contractuel dans la même collectivité.**

III- Notre agent responsable de la restauration part à la retraite. Comment faire pour le remplacer ?

Avant tout recrutement, se pose la question du besoin réel du service public :

Au préalable, déterminer s'il convient de modifier la fiche de poste et le niveau de recrutement ou revoir le temps de travail :

- si oui, prendre une nouvelle délibération,
- si aucune modification n'est à apporter au poste, aucune délibération n'est à prendre.

La délibération (non nominative)

- **Crée une fonction** (exemple : cuisinier, comptable, jardinier) à pourvoir par un ou plusieurs grades. (exemple : pour un cuisinier : cadre d'emplois des adjoints techniques ou des agents de maîtrise).

Le tableau des effectifs joint au compte administratif précisera ensuite le grade de l'agent recruté.

- **Détermine le temps de travail**
 - à temps complet (35 heures / semaine, soit 1607 H / an),
 - ou à temps non complet selon le besoin du service (temps défini en durée hebdomadaire).

Pour les agents suivant le rythme scolaire, le temps de travail est annualisé.

La publicité

Tout poste créé ou devenu vacant doit faire l'objet d'une publicité obligatoire auprès du CDG. Les textes ne prévoient pas de délai minimum de publicité, mais la tendance de la jurisprudence est pour une publicité de 2 mois.

La sélection des candidats

L'autorité territoriale sélectionne les candidats et reçoit en entretien les personnes qu'elle désire entendre (éventuellement accompagnée d'un ou plusieurs adjoints et/ou en faisant appel au CDG).

Les modes de recrutement

- **par mutation.** C'est la collectivité qui recrute qui prend l'arrêté de nomination par voie de mutation. La collectivité d'origine ne peut différer le départ de son agent que dans un délai (à négocier) de 3 mois maximum à partir de la date de réception du courrier de l'agent.
- **par détachement** depuis une autre fonction publique ou une autre collectivité (double carrière dans chacune des administrations avec possibilité d'intégrer la Fonction Publique Territoriale après 1 ou 2 ans selon le grade).
- **suite à inscription sur liste d'aptitude**
 - . après réussite à concours :
 - externe (condition de diplôme),
 - interne (condition d'ancienneté)
 - ou 3^{ème} concours (ouvert aux élus, membres du bureau d'une association ou candidats venant du secteur privé)
 - Paiement par la collectivité qui recrute sur une liste d'aptitude d'une participation au CDG organisateur si celui-ci n'est pas le CDG 53 ou n'a pas passé convention avec le CDG 53 ([art. L442-6 du CGFP](#)).
 - . par la voie de la promotion interne.
- **par recrutement direct**, sans concours ni diplôme sur le 1^{er} grade de certaines filières (notamment adjoint technique).
- **recrutement d'un contractuel**, par défaut de candidat remplissant les conditions statutaires, pendant un an renouvelable dans la limite d'une durée totale de 2 ans, au titre de [l'article L332-14 du CGFP](#) ou pendant un an renouvelable (3 ans maximum) dans la limite d'une durée totale de 6 ans, au titre de [l'article L332-8 du CGFP](#). La délibération devra préciser le motif de recrutement.

Attention : une formation d'intégration (10 jours pour les agents de catégories A et B, 5 jours pour ceux de catégorie C) est à effectuer par le stagiaire, puis une formation de professionnalisation au premier emploi de 3 à 10 jours selon le grade (décret [n° 2008-512](#) du 29 mai 2008).

IV- La baisse du nombre d'élèves nous oblige à diminuer le temps de travail de plusieurs agents titulaires et contractuels. Quelles en seront les conséquences ?

Il faudra une délibération du conseil municipal qui sera prise après avis du Comité technique :

- pour un poste à temps complet,
- pour un poste à temps non complet lorsque la diminution est supérieure à 10 % du temps de travail d'origine,
- pour un poste à temps non complet dans le cas où la diminution (même inférieure à 10 %) ferait perdre le bénéfice de la retraite CNRACL à l'agent.

Quelles conséquences pour les agents ?

Pour un agent contractuel

La diminution est inférieure ou égale à 10 %

L'agent accepte la modification	L'agent n'accepte pas la modification
<ul style="list-style-type: none"> • Rédaction d'un avenant au contrat se référant à la délibération • L'agent perçoit sa rémunération selon le nouveau temps de travail • L'agent n'a droit à aucune indemnisation 	<ul style="list-style-type: none"> • Selon l'article L542-3 du CGFP, une modification inférieure à 10 % n'est pas considérée comme une suppression de poste • Elle s'impose à l'agent • A noter que pour le Conseil d'Etat, si la modification des horaires est substantielle, alors elle constitue un licenciement en cas de refus par l'agent des nouvelles clauses contractuelles (arrêt n° 154466 du 6 avril 1998).

La délibération est prise **sans** l'avis du CT

La diminution est supérieure à 10 %

La délibération est prise **après** avis du CT. Il s'agit de la suppression d'un poste avec proposition d'un autre poste avec temps de travail inférieur.

L'agent accepte la modification	L'agent n'accepte pas la modification
<ul style="list-style-type: none"> • publicité du poste ainsi modifié sans offre de recrutement • rédaction d'un nouveau contrat • L'agent perçoit sa rémunération selon le nouveau temps de travail • L'agent peut sous certaines conditions bénéficier d'une indemnité de licenciement (voir CAA Bordeaux, n° 14BX00984 du 7 avril 2016). 	<ul style="list-style-type: none"> • Le refus s'assimile à une suppression de poste. La commune doit donc procéder à un licenciement avec la procédure correspondante (cf. articles 42 et suivants du décret n° 88-145) : • Entretien entre le maire et l'agent. L'employeur territorial informe l'agent du délai pendant lequel il doit présenter sa demande écrite de reclassement. • Consultation de la Commission Consultative Paritaire puis notification du licenciement. • La lettre de notification précise le ou les motifs du licenciement, ainsi que la date à laquelle celui-ci doit intervenir compte tenu des droits à congés annuels restant à courir et de la durée du préavis. • Versement d'une indemnité de licenciement (cf. articles 43 et suivants du décret n° 88-145 précité) et d'allocations chômage, s'il y a ouverture de droits, par la collectivité (ou l'ASSEDIC si elle adhère à cet organisme).

Pour un fonctionnaire titulaire employé à temps complet

Il s'agit de la **suppression d'un poste à temps complet et création d'un poste à temps non complet**. Il faut donc **obligatoirement l'avis du CT** avant de prendre la délibération. Les conséquences pour l'agent sont identiques à celles du point « **Titulaires dont le temps de travail est inférieur à 17H30** » *ci-dessous*

Pour un fonctionnaire titulaire employé à temps non complet

La diminution est inférieure ou égale à 10 % et ne fait pas perdre le bénéfice de la CNRACL

La délibération est prise **sans** l'avis du CT

Titulaires quel que soit le temps de travail

Le fonctionnaire accepte la modification

- Rédaction d'un arrêté se référant à la délibération
- L'agent perçoit sa rémunération selon le nouveau temps de travail
- L'agent n'a droit à aucune indemnisation

Le fonctionnaire n'accepte pas la modification

- Il ne s'agit pas d'une suppression de poste
- Le fonctionnaire doit tirer les conséquences de sa décision et chercher une mutation ou demander une disponibilité pour convenances personnelles

La diminution est supérieure à 10 % ou fait perdre le bénéfice de la CNRACL :

La délibération est prise **après** avis du CT.

Titulaires dont le temps de travail est inférieur à 17H30

Le fonctionnaire accepte la modification

- Publicité du poste ainsi modifié sans offre de recrutement
- Rédaction d'un arrêté se référant à la délibération
- L'agent perçoit sa rémunération selon le nouveau temps de travail
- L'agent n'a droit à aucune indemnisation

Le fonctionnaire n'accepte pas la modification

- Le fonctionnaire est licencié
- avec indemnité de licenciement (1 mois de salaire par année de services effectifs – cf. [article 30](#) du décret n° 91-298 du 20 mars 1991).
- et allocations chômage (indemnité et allocations versées par la collectivité).

Titulaires dont le temps de travail est supérieur ou égal à 17H30

Le fonctionnaire accepte la modification	Le fonctionnaire n'accepte pas la modification
<ul style="list-style-type: none">• Publicité du poste ainsi modifié sans offre de recrutement• Rédaction d'un arrêté se référant à la délibération• L'agent perçoit sa rémunération selon le nouveau temps de travail• L'agent n'a droit à aucune indemnisation.	<ul style="list-style-type: none">• Recherche de reclassement sur la collectivité• on met en place la procédure de prise en charge pour suppression d'emploi : (art. L542-6 à L542-24 du CGFP)• pendant un an : l'agent demeure en surnombre dans sa collectivité et est rémunéré par celle-ci• les années suivantes : il est pris en charge par le CDG pendant cette période de prise en charge la commune verse une participation financière au CDG :<ul style="list-style-type: none">• pendant 2 ans : 150 % du salaire et des charges patronales,• pendant 1 an : 100 %,• ensuite : 75 % jusqu'à ce que l'agent retrouve un emploi identique dans une autre collectivité.

V- Nous ne souhaitons pas renouveler à son terme le contrat d'un agent employé depuis 4 ans par la commune. Que faut-il faire ?

Le maire peut décider de ne pas renouveler un contrat à son terme pour des motifs liés à l'intérêt du service ou en considération de la personne. Il ne s'agit pas d'un licenciement.

Les motifs qui peuvent justifier un non renouvellement :

- une nouvelle organisation des services, la disparition ou la suppression provisoire de l'activité pour laquelle le contractuel avait été recruté, ...
- les conditions légales de recours à un contractuel ne sont plus remplies,
- la nécessité de modifier les qualifications requises pour le poste,
- le recrutement d'un fonctionnaire sur le poste,
- le retour du fonctionnaire sur son poste (en cas de remplacement d'un fonctionnaire indisponible),
- la nécessité réelle de procéder à des économies budgétaires,
- l'insuffisance des aptitudes professionnelles de l'agent,
- le comportement fautif de l'agent.

L'interdiction de licencier un agent en état de grossesse ne s'applique pas à la décision de non renouvellement d'un CDD parvenu à son terme.

La procédure

Prévenir l'agent, par lettre recommandée avec demande d'AR, en respectant la durée de préavis prévue par [l'article 38-1](#) du décret n° 88-145, même si le contrat ne prévoyait pas une clause quelconque de reconduction.

La décision de non renouvellement n'a pas à être motivée (sauf pour motif disciplinaire) mais doit être fondée. En cas de contentieux, le maire doit être en mesure de fournir au juge les motifs de sa décision. Le non renouvellement pour motif disciplinaire doit également respecter le droit à la défense de l'agent.

Non renouvellement décidé en considération de la personne (en raison de la façon de servir, pour insuffisance professionnelle) :

La jurisprudence ne considère pas que l'agent ait droit au respect de la défense (communication du dossier, entretien).

Non renouvellement pour motif disciplinaire

Le droit de l'agent à la communication de son dossier individuel intervient préalablement à toute mesure lui faisant grief. Le respect du principe du droit de la défense et du contradictoire permet à l'agent de prendre connaissance des motifs retenus par l'employeur pour justifier la mesure envisagée à son encontre et faire valoir le cas échéant, ses propres observations.

Par voie de conséquence, l'information se fera en deux temps, en tenant compte bien sûr du délai de préavis :

Une **première lettre** est adressée en recommandé avec AR à l'agent :

- elle annonce à l'agent qu'il est envisagé de ne pas renouveler son contrat à son terme,
- elle doit préciser que l'agent a droit à communication de son dossier individuel et qu'il peut, à cette occasion, présenter sa défense devant l'autorité territoriale, accompagné éventuellement de personne(s) de son choix.

Après cette formalité et l'entretien, une **seconde lettre** est adressée à l'agent, de nouveau en recommandé avec AR :

- elle indique que le contrat n'est pas renouvelé à son terme et les motifs qui ont conduit le maire à prendre cette décision.

Délai de prévenance (art 38-1) :

- **8 jours** avant le terme de l'engagement pour l'agent recruté pour une durée inférieure à 6 mois
- **1 mois** avant le terme de l'engagement pour l'agent recruté pour une durée égale ou supérieure à 6 mois et inférieure à 2 ans
- **2 mois** avant le terme de l'engagement pour l'agent recruté pour une durée égale ou supérieure à 2 ans
- **3 mois** avant le terme de l'engagement pour l'agent dont le contrat est susceptible d'être renouvelé pour une durée indéterminée en application des dispositions législatives ou réglementaires applicables.

Pour la détermination de la durée du **délai de prévenance**, les durées d'engagement sont décomptées compte tenu de l'ensemble des contrats conclus avec l'agent, y compris ceux conclus avant une interruption de fonctions, sous réserve que cette interruption n'excède pas 4 mois et qu'elle ne soit pas due à une démission de l'agent.

Lorsqu'il est proposé de renouveler le contrat, l'agent non titulaire dispose **d'un délai de 8 jours** pour faire connaître, le cas échéant, son acceptation. **En cas de non-réponse dans ce délai, l'intéressé est présumé renoncer à son emploi.**

Quelles seront les conséquences si une collectivité a omis de faire connaître à l'agent son intention de renouveler ou non le contrat ?

Cette omission ne remet pas en cause la décision prise par l'autorité territoriale, mais constitue une faute qui engage la responsabilité de la collectivité puisque l'agent pourra demander des dommages et intérêts. Il faut donc penser à prévenir l'agent en respectant le préavis que le contrat soit renouvelé ou non.

Non renouvellement du contrat mais maintien en fonction de l'agent

Si un nouveau contrat n'a pas été conclu mais que la commune maintient néanmoins l'agent en fonction, la jurisprudence considère que l'agent bénéficie de fait d'un nouveau contrat conclu selon la même durée que le précédent. Il en découle que si le maire veut mettre fin aux fonctions avant la fin de cette durée, la décision sera considérée comme un licenciement en cours de contrat avec toutes les conséquences, notamment le versement d'une indemnité de licenciement.

Exemple :

contrat du 01/01/N au 31/12/N non renouvelé au 01/01/N+1, mais l'agent est toujours en fonction après le 01/01/N+1.

Si le maire met fin aux fonctions :

- au 01/07/N+1 il s'agira d'un licenciement avec versement d'une indemnité de licenciement

- au 31/12/N+1 ce sera un non renouvellement de contrat.

VI- Nous souhaitons recruter 2 personnes temporairement pendant le congé de maladie d'un agent pour renforcer l'équipe technique pendant la période estivale

Remplacement d'un agent en congé de maladie

Lorsqu'un agent est absent, la commune, quelle que soit sa taille, doit pouvoir assurer la continuité du service public sans avoir au préalable à suivre une procédure contraignante.

- **Délibération** : aucun besoin d'une délibération (une délibération de principe suffira).
- **Publicité** : pas de publicité à effectuer (il ne s'agit pas d'un recrutement permanent)
- **Recrutement** : établir un CDD selon l'article L332-13 du CGFP. Il est préférable de conclure des contrats successifs suivant le même rythme que les arrêts de travail de l'agent en maladie plutôt que d'indiquer que le remplaçant est recruté pour la durée du congé de maladie. Cette dernière formule pourrait en effet poser problème en cas de congé de longue durée si le remplaçant ne donnait pas entière satisfaction.

Création d'un emploi saisonnier pour la période estivale

- **Délibération** : quelle que soit la taille de la commune, elle peut créer un emploi saisonnier par délibération indiquant le grade de référence (maximum 6 mois. Si cela va au-delà, il faudra prévoir un accroissement temporaire d'activité). Dans le cas présent, il peut s'agir d'un adjoint technique, d'un adjoint technique principal de 2^{ème} classe ou principal de 1^{ère} classe selon les missions à lui confier.
- **Publicité** : aucune publicité n'est à effectuer auprès du CDG puisqu'il ne s'agit pas d'un emploi permanent. La commune peut cependant, si elle le souhaite, publier une annonce de recrutement sur le site [Internet www.em-emploi-territorial.fr](http://Internet.www.em-emploi-territorial.fr) le journal municipal, un quotidien, etc...
- **Recrutement** : établir un CDD selon l'article L332-23 2° du CGFP. La rémunération est fixée par le maire dans la limite du grade défini par le conseil municipal. Si l'agent possède une expérience significative et/ou des diplômes, il n'y a aucune obligation à rémunérer l'agent sur la base du 1^{er} échelon du grade.

La collectivité peut également faire appel au service remplacement du CDG

(**article L452-44 du CGFP**).