



NOTE DE METHODE

Sur les agents à temps non complet

Séance Plénière du 22 juin 2022

Rapporteur : Gil AVEROUS, Président de la FS1

Sommaire des tableaux :

	<u>Page</u>
Tableau 1 - Rappel des conditions de recrutement des emplois à temps non complet avant la loi du 6 août 2019.....	6
Tableau 2 - Evolution des effectifs et part des contractuels dans l'emploi.....	7
Tableau 3 - Répartition des emplois contractuels et fonctionnaires de moins de 28 heures par catégorie hiérarchique et type de collectivité en 2015	7
Tableau 4 - Liste des 5 principaux emplois de contractuels et fonctionnaires de moins de 28 heures par type de collectivité et part de ces emplois en 2015	8
Tableau 5 - Part des contractuels par taille de communes en 2015	8
Tableau 6 - Répartition des effectifs titulaires et non titulaires sur emploi permanent par condition d'emploi	10
Tableau 7 - Répartition des effectifs titulaires et contractuels sur emploi permanent par condition d'emploi entre 2009 et 2015 (en %).....	10
Tableau 8 - Répartition des effectifs titulaires et contractuels sur emploi permanent par condition d'emploi entre 2011 et 2017 (en %).....	11
Tableau 9 - Répartition des effectifs par statut, conditions d'emploi et type de collectivité (%) en 2013	14
Tableau 10 - Répartition des effectifs par statut, conditions d'emploi et type de collectivité (%) en 2015	14
Tableau 11 - Statistiques par filières et par cadres d'emplois	15
Tableau 12 - statut des agents à temps non complet	18
Tableau 13 - Répartition des 184 143 agents à temps non complet selon le type d'employeurs (2017)	19
Tableau 14 - Répartition des 117 634 fonctionnaires à temps non complet selon le type d'employeurs (2017)	20
Tableau 15 - Répartition des 66 509 contractuels à temps non complet selon le type d'employeurs (2017)	21
Tableau 16 - Part d'agents à temps non complet selon la catégorie.....	24
Tableau 17 - Répartition des effectifs par statut, conditions d'emploi et type de collectivités (en %)	25
Tableau 18 - Temps de travail par métiers dans la fonction publique territoriale	26
Tableau 19 – Nombre d'agents à temps complet ou à temps non complet au 31/12/2019.....	27
Tableau 20 – Evolution du nombre d'agents à temps non complet entre 2017 et 2019	27
Tableau 21 - Les temps non complets dans la FPT - IRCANTEC	28

Formation spécialisée n°1

Note de méthode sur les agents à temps non-complet

La question des temps non complets est un thème récurrent et une spécificité de la fonction publique territoriale.

Des imprécisions demeurent néanmoins tant sur le terme même que sur le nombre d'agents aujourd'hui concernés par cette catégorie.

La présente note a pour objet de dresser un état des lieux condensé et de fournir une grille de lecture et d'analyse pour les prochaines années dans le prolongement de la loi du 6 août 2019 sur la transformation de la fonction publique territoriale. L'analyse de l'impact potentiel de ce nouveau cadre juridique est également abordée.

En raison de la spécificité de ce type de recrutement dans la seule fonction publique territoriale, il s'avère que les données disponibles sont peu nombreuses et parfois anciennes.

Cette note s'appuie essentiellement sur la synthèse des bilans sociaux collectés pour les années 2013, 2015, 2017 et 2019 réalisée par le service statistique de la DGCL et le Centre National de la Fonction Publique Territoriale et sur la synthèse réalisée pour l'année 2017 par la Fédération Nationale des Centres de Gestion.

En outre, il nous a semblé pertinent d'ajouter les informations statistiques publiées par la DGAFP dans le « jaune » d'octobre 2020 sur la base des données du Système d'Information sur les Agents des Services Publics (SIASP) car cela donne un tableau plus exhaustif.

A la suite de la publication de la loi du 6 août 2019 qui modifie et élargit de manière substantielle les possibilités pour les employeurs territoriaux de recourir à ce mode d'organisation du temps de travail des agents, le décret du 17 février 2020 modifie le décret du 20 mars 1991 portant dispositions statutaires applicables aux fonctionnaires territoriaux nommés dans des emplois permanents à temps non complet.

Pris en application des dispositions de l'article 21 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, ce texte permet l'élargissement de la création des emplois de fonctionnaires à temps non complet dans la fonction publique territoriale à l'ensemble des collectivités et des emplois. Il constitue le nouveau socle juridique pour les années à venir.

Un prérequis : la durée légale du travail

Depuis 2002, dans l'ensemble de la fonction publique (comme dans le secteur privé), la durée légale du travail est fixée à 35 heures par semaine pour un agent à temps complet, soit une durée annuelle de 1 607 heures. Cette durée hebdomadaire du travail est une durée de référence. Certains agents peuvent en effet travailler plus de 35 heures par semaine, certains employeurs ayant préféré conserver un horaire hebdomadaire supérieur aux 35 heures. Lorsque c'est le cas, le salarié bénéficie en

compensation, de jours supplémentaires de repos pour réduction du temps de travail (RTT) afin d'atteindre les 1 607 heures annuelles. Une fois les jours de RTT accordés, les heures effectuées au-delà de la durée légale sont considérées comme des heures supplémentaires. Il en va de même pour les sujétions particulières régies par décret qui permettent d'avoir une réduction du temps de travail annuel.

À l'inverse, des dispositions propres à l'emploi occupé par l'agent et à ses conditions d'exercice peuvent amener à des dérogations à la baisse par rapport à la durée légale, comme le travail de nuit, le travail le dimanche ou le travail en horaires décalés. Par exemple, lorsqu'un agent effectue au moins 90 % de son temps de travail annuel en travail de nuit, la durée légale du travail est ramenée à 32h30 par semaine¹.

Quelle définition ? De « temps partiel » à « temps non complet », une terminologie qui varie

Temps partiel

Le travail à temps partiel est mis en place à la demande de l'agent : il est choisi.

L'agent public à temps partiel est celui qui occupe un emploi à temps complet, c'est-à-dire un emploi créé pour une durée de travail de 35 heures par semaine et qui choisit de travailler moins de 35 heures. Le temps partiel s'oppose au temps plein : l'agent à temps plein travaille 35 heures, alors que l'agent à temps partiel choisit de travailler moins de 35 heures.

Selon le motif pour lequel il est demandé, le temps partiel est accordé si les nécessités de service le permettent, c'est-à-dire sur autorisation, ou de droit, c'est-à-dire qu'il ne peut pas être refusé par l'administration.

Le temps partiel s'exprime en pourcentage du temps plein (par exemple, 80 %).

Lorsqu'il est soumis aux nécessités de service, le temps partiel peut être accordé à 50 %, 60 %, 70 %, 80 % ou 90 % d'un temps plein.

S'il est de droit, il peut être accordé à 50 %, 60 %, 70 %, 80 % d'un temps plein.

Temps non-complet

À la différence du temps partiel, ce n'est pas l'agent qui choisit le temps non complet, il est créé par l'organe délibérant de la collectivité ; il s'agit d'une caractéristique permanente de l'emploi qui s'impose à l'agent.

Un emploi à temps incomplet ou à temps non complet est un emploi créé pour une durée de travail inférieure à la durée légale de travail à temps complet (35 heures hebdomadaires).

On parle d'emploi à temps incomplet dans la fonction publique d'État (FPE) et d'emploi à temps non-complet dans les fonctions publiques territoriale et hospitalière (FPT et FPH).

La durée du travail ne peut être modifiée que par l'administration.

Dans la FPE, les fonctions qui impliquent un service à temps incomplet d'une durée maximale de 70 % d'un temps complet sont occupées par des agents contractuels. Le contrat peut être à durée déterminée ou indéterminée.

Dans la FPH, la durée de travail d'un emploi à temps non complet ne peut pas être inférieure à 50 %, ni supérieure à 70 % de la durée de travail à temps complet. La durée de travail d'un agent à temps non complet est donc comprise entre 17h30 et 24h30 par semaine.

Dans la FPT et la FPH, les emplois à temps non complet peuvent être occupés par des fonctionnaires ou des contractuels.

¹Source: Philippe Laurent, Rapport sur le temps de travail dans la fonction publique, mai 2016.

Dans la FPT, un agent à temps non complet ne peut pas bénéficier d'un temps partiel sur demande mais seulement d'un temps partiel de droit.

Dans la FPT, un emploi à temps non-complet se caractérise par une durée hebdomadaire d'emploi inférieure à 35 heures, durée fixée par l'organe délibérant lors de la création de cet emploi.

Le temps non-complet : une spécificité et une constante de la fonction publique territoriale

Les statistiques collationnées depuis une dizaine d'années illustrent clairement l'importance de la part des emplois à temps non-complet dans les effectifs de la fonction publique territoriale.

Les effectifs physiques au 31/12/2018 pour la fonction publique territoriale s'élèvent à 1.915.415 agents, dont 26,3% à temps partiel².

Selon les statistiques de la DGAFP (source SIASP-INSEE) pour l'année 2018, fin 2018 un cinquième des agents ne travaillent pas à temps complet. Ils travaillent alors soit à temps partiel, soit sur un poste où la durée de travail hebdomadaire offerte par leur employeur est inférieure à la durée légale du travail ou normale chez cet employeur. Dans ce deuxième cas, le poste occupé est qualifié de poste à temps non complet. Ces postes peuvent être proposés à des contractuels dans l'ensemble de la fonction publique mais également à des fonctionnaires dans la FPT. Ici, on parle indistinctement de travail à temps partiel pour les deux situations.

D'après les bilans sociaux de 2015, il était recensé 253.036 agents à temps non complet dont 156.615 fonctionnaires et 96.421 contractuels. Il s'agit essentiellement d'agents de catégorie C qui constituent 83,4 % des 211.043 agents à temps non complet. Les agents de catégorie B sont au nombre de 26.958 (10,6 %) et ceux de catégorie A de 10.448 (4,1 %) 97. Les agents contractuels de catégorie B (recrutés en l'absence de cadres d'emplois ou dans l'attente du recrutement d'un fonctionnaire notamment) représentent 15,08 % des contractuels. Sont aujourd'hui recensés 31.168 fonctionnaires à temps non complet travaillant pour une quotité hebdomadaire de temps de travail de moins de 17h30 (inférieure à 50 % de la durée légale du temps de travail), dont 77,5 % d'agents de catégorie C, 16,1 % de catégorie B et 6,3 % de catégorie A.

² source Siasp, Insee, Traitement DGAFP - SDessi

Tableau 1

**RAPPEL DES CONDITIONS DE RECRUTEMENT DES EMPLOIS A TEMPS
NON-COMPLET AVANT LA LOI DU 6 AOUT 2019**

NOTA : ces conditions sont désormais remplacées par les conditions issues du décret du 20 mars 1991

Des conditions de recrutement rigoureuses

Critères	Articles 4 et 5	Article 5-1 al. 1 et al. 2	Article 5-1 al. 2	Article 5-2
Périmètre et le cas échéant condition de seuil	<ul style="list-style-type: none"> - Communes ≤ 5000 habitants et le EP - EPCI ≤ 5000 habitants - CCAS et CIAS ≤ 5000 habitants - CDG - OPHLM ≤ 800 logements 	<ul style="list-style-type: none"> - Communes > 5000 habitants - EPCI > 5000 habitants - Départements 96 	<ul style="list-style-type: none"> - CCAS et CIAS > 5000 habitants - OPHLM > 800 logements 	SDIS
Cadres d'emplois	<ul style="list-style-type: none"> - Professeurs d'enseignement artistique - Assistants spécialisés d'enseignement artistique - Assistants d'enseignement artistique - Agents qualifiés du patrimoine - Agents du patrimoine - Secrétaires de mairie - Adjoint administratifs territoriaux - Agents administratifs territoriaux - Agents territoriaux spécialisés des écoles maternelles - Agents sociaux territoriaux - Auxiliaires de puériculture - Auxiliaires de soins territoriaux - Agents techniques territoriaux - Conducteurs territoriaux, - Agents d'entretien territoriaux - Agents de salubrité territoriaux - Garde champêtre 	<ul style="list-style-type: none"> - Professeurs d'enseignement artistique - Assistants spécialisés d'enseignement artistique - Assistants d'enseignement artistique - Assistants territoriaux - Agents qualifiés du patrimoine - Agents du patrimoine - Agents spécialisés des écoles maternelles - Agents sociaux - Auxiliaires de soins - Agents d'entretien 	<ul style="list-style-type: none"> - Agents spécialisés des écoles maternelles - Agents sociaux - Auxiliaires de soins - Agents d'entretien 	<ul style="list-style-type: none"> - Médecins et pharmaciens de sapeurs-pompier professionnels - Infirmiers de sapeurs-pompier professionnels
Nombre d'emplois maximum	5 emplois par grade	Si l'effectif budgétaire des emplois à temps complet est supérieur à 5, le nombre d'emplois à temps non-complet ne peut être supérieur à celui des emplois à temps complet. Si cet effectif est inférieur à 5, le nombre d'emplois à temps non-complet ne peut être supérieur à 5.		5 emplois à temps non-complet par cadre d'emplois

92 Décret n° 91-298 du 20 mars 1991 portant dispositions statutaires applicables aux fonctionnaires territoriaux nommés dans des emplois permanents à temps non-complet.

93 Idem

94 Idem

95 Idem

96 Exclut du champ d'application du décret par arrêt du CE, n° 139637 du 18 décembre 1996

Tableau 2

Evolution des effectifs (échelle de gauche) et part des contractuels dans l'emploi (échelle de droite)

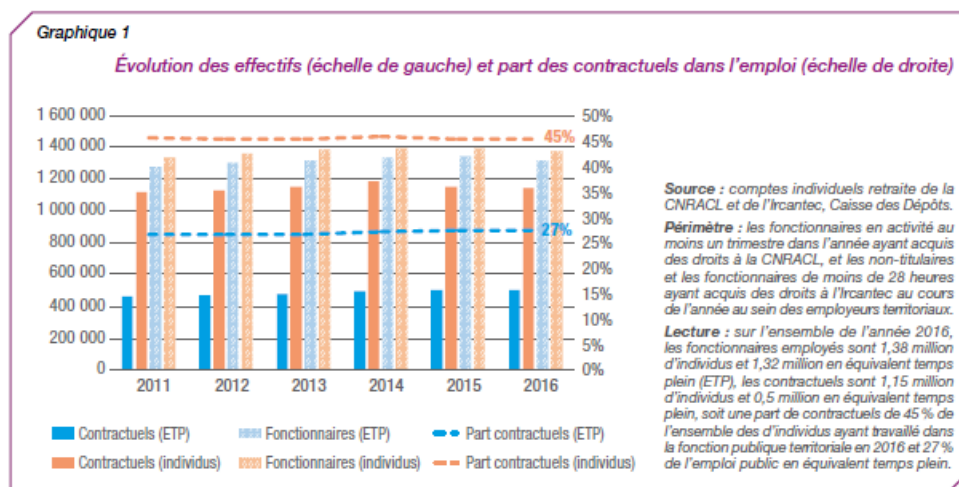


Tableau 3

Répartition des emplois contractuels et fonctionnaires de moins de 28 heures par catégorie hiérarchique et type de collectivité en 2015

Tableau 3
Répartition des emplois contractuels et fonctionnaires de moins de 28 heures par catégorie hiérarchique et type de collectivité en 2015

	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Total
Communes	5%	23%	72%	100%
Intercommunalités	10%	25%	65%	100%
Départements	13%	14%	73%	100%
Régions	16%	6%	77%	100%

Source : comptes individuels retraite de l'Ircantec, Caisse des Dépôts.
Périmètre : les non-titulaires et les fonctionnaires de moins de 28 heures ayant acquis des droits à l'Ircantec au cours de l'année 2015 au sein des employeurs territoriaux.
Note : pour un contractuel qui aurait occupé plusieurs emplois dans l'année au sein de la fonction publique territoriale, la collectivité employeur et la catégorie hiérarchique de l'emploi sont celles du dernier contrat de l'année.
Lecture : les contractuels dans les communes sont 72% à occuper des emplois de catégorie C, 23% des emplois de catégorie B et 5% des emplois de catégorie A.

Tableau 4

Liste des 5 principaux emplois de contractuels et fonctionnaires de moins de 28 heures par type de collectivité et part de ces emplois en 2015

Tableau 4

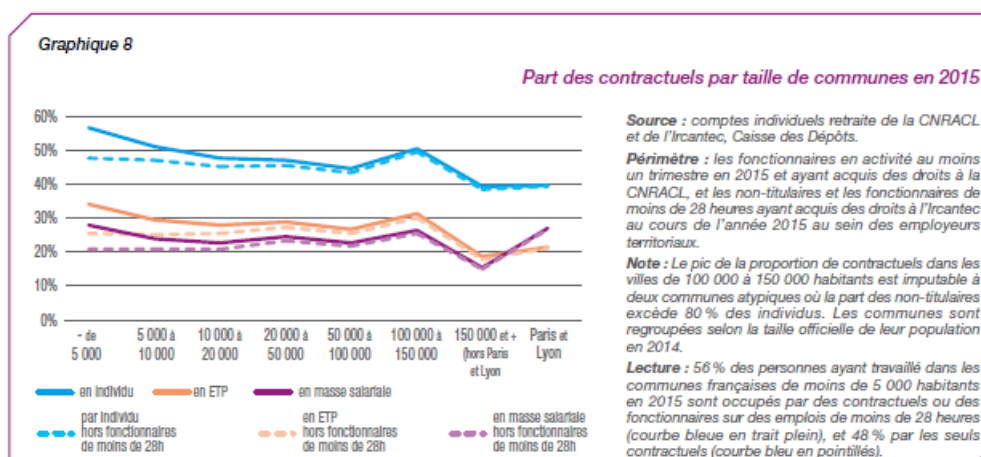
Liste des 5 principaux emplois de contractuels et fonctionnaires de moins de 28 heures par type de collectivité et part de ces emplois en 2015

Communes	Intercommunalités	Départements	Régions
Agents de service de la fonction publique (Cat C) 31%	Agents de service de la fonction publique (Cat C) 24%	Agents administratifs des collectivités locales (Cat C) 16%	Agents administratifs des collectivités locales (Cat C) 33%
Animateurs socioculturels et de loisirs (Cat B) 16%	Animateurs socioculturels et de loisirs (Cat B) 13%	Assistants maternelles, gardiennes d'enfants (Cat C) 15%	Agents de service de la fonction publique (Cat C) 15%
Agents administratifs des collectivités locales (Cat C) 11%	Agents administratifs des collectivités locales (Cat C) 7%	Agents de service de la fonction publique (Cat C) 13%	Personnels administratifs de catégorie A (Cat A) 15%
Adjoint administratifs des collectivités locales (Cat C) 7%	Adjoint administratifs des collectivités locales (Cat C) 7%	Adjoint administratifs des collectivités locales (Cat C) 12%	Ouvriers qualifiés des travaux publics (Cat C) 10%
Ouvriers qualifiés des travaux publics (Cat C) 5%	Ouvriers qualifiés des travaux publics (Cat C) 5%	Personnels administratifs de catégorie A (Cat A) 7%	Agents de service des autres établissements d'enseignement (Cat C) 10%

Source : comptes individuels retraite de l'Ircantec, Caisse des Dépôts.
Périmètre : les non-titulaires et les fonctionnaires de moins de 28 heures ayant acquis des droits à l'Ircantec au cours de l'année 2015 au sein des employeurs territoriaux.
Note : pour un contractuel qui aurait occupé plusieurs emplois dans l'année au sein de la fonction publique territoriale, la collectivité employeur et la catégorie hiérarchique de l'emploi sont celles du dernier contrat de l'année. Cat C désigne la catégorie hiérarchique C, Cat B désigne la catégorie hiérarchique B et Cat A désigne la catégorie hiérarchique A.
Lecture : les agents de service de la fonction publique (emploi de catégorie C) représentent 31 % des emplois dans les communes, 24 % dans les intercommunalités, 13 % dans les départements et 15 % dans les régions.

Tableau 5

Part des contractuels par taille de commune en 2015



Le décret 91-298 du 20 mars 1991 fixe les conditions particulières lorsqu'il s'agit de pourvoir un emploi inférieur au mi-temps : il vaut statut pour les agents concernés.

Pour un emploi au moins équivalent à un mi-temps, les règles de droit commun s'appliquent.

L'affiliation à la CNRACL est prévue à partir de 28 heures hebdomadaires.

Le critère de seuil démographique pour la collectivité employeur :

- Communes et EPCI dont la population est inférieure à 5000 habitants : création d'emplois pour une liste définie de cadres d'emplois, sachant que le nombre d'emplois à TNC créés dans un grade ne peut être supérieur à 5.
- Pour les autres collectivités, critères restrictifs selon le nombre d'emplois à temps complet déjà créés.

Les quotas de recrutement

Tous les établissements et collectivités territoriales peuvent créer des emplois permanents à TNC dès lors que la durée est au moins égale à 17h30 par semaine, et ce, quels que soient la filière et le grade retenus.

Pour les agents travaillant moins de 28h00 :

- Il s'agit parfois d'agents qui sont recrutés par une pluralité d'employeurs et qui sont recensés dans plusieurs cadres d'emploi, cette situation est fréquente dans les petites collectivités, au sein d'une intercommunalité ou non.
- Un même agent peut occuper des emplois à TNC sur différents grades avec différents employeurs.
- C'est l'employeur auquel le fonctionnaire consacre le plus de temps qui donne un avis prioritaire.
- Lorsque l'agent est nommé sur des emplois de nature différente, chaque employeur exerce son devoir d'évaluation.
- Ces règles s'appliquent dans la limite d'une durée cumulée de service égale à 115% de celle correspondant au temps complet.
- Le cumul privé / public est possible lorsque le temps de travail public ne dépasse pas 24h30 et que le cumul est compatible avec le fonctionnement normal du service public (Décret n° 2017-105 du 27 janvier 2017).

Pour les agents travaillant moins de 17h 30 :

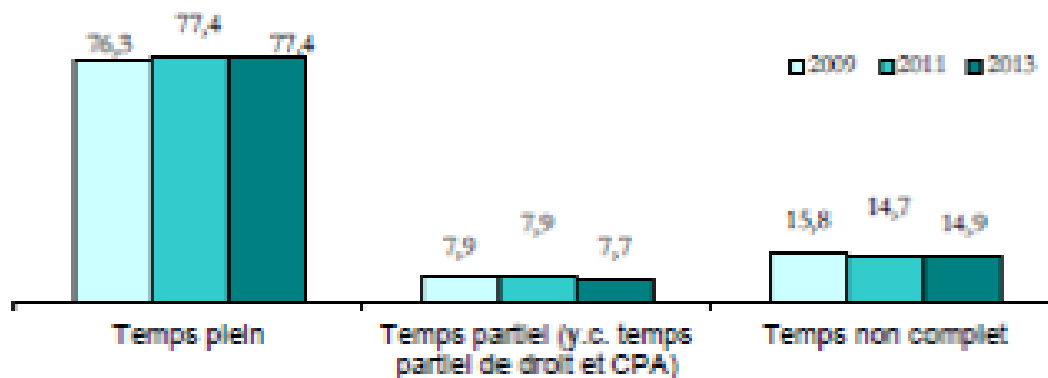
- L'assemblée délibérante peut modifier par délibération la durée de travail applicable à un emploi à TNC selon les nécessités et dans l'intérêt du service.
- La modification du nombre d'heures n'est pas assimilée à une suppression d'emploi si elle n'excède pas 10% du temps de travail initial et ne fait pas perdre à l'agent son affiliation à la CNRACL.
- Dans cas, pas de saisine du CT et le fonctionnaire ne peut refuser la modification de son temps de travail.
- Sinon, saisine du CT avant délibération.

Enfin, il existe un nombre indéterminé de « collaborateurs du service public » appelés communément « vacataires » (surveillants de cantines scolaires, agents d'entretien remplaçants, animateurs CLSH) employés pour un petit nombre d'heures, souvent de manière irrégulière et aussi parfois pendant de nombreuses années.

Répartition entre titulaires et contractuels

Tableau 6 - En 2013

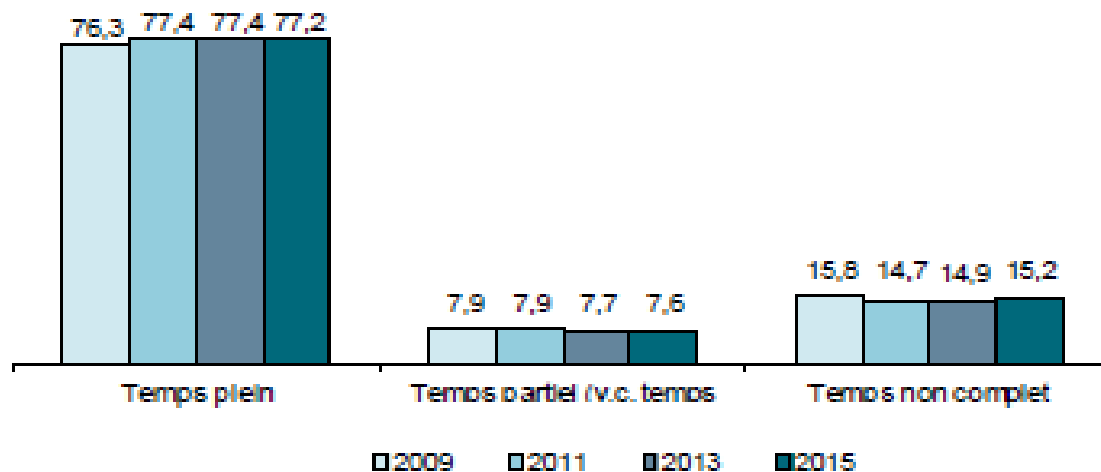
Répartition des effectifs titulaires et non titulaires sur emploi permanent par condition d'emploi (en%)



Bilans sociaux 2013

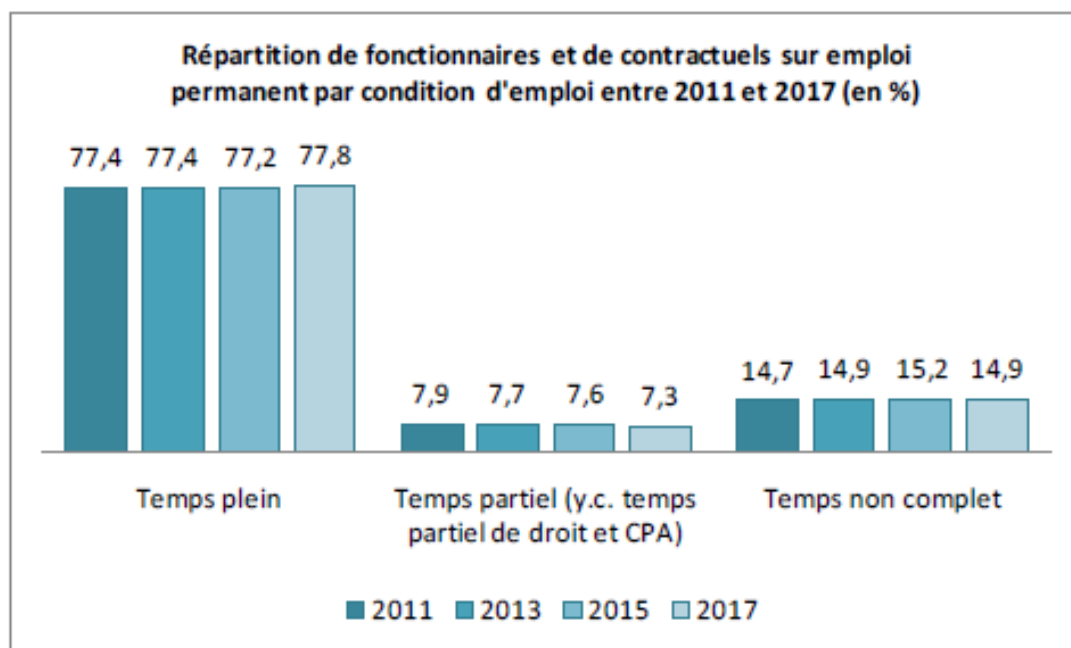
Tableau 7 - En 2015

Répartition de fonctionnaires et de contractuels sur emploi permanent par condition d'emploi entre 2009 et 2015 (en %)



Bilans sociaux 2015

Tableau 8 - En 2017



Bilans sociaux 2017

Répartition des effectifs par statut, conditions d'emploi et type de collectivités

On constate une répartition constante entre ces deux synthèses des bilans sociaux des collectivités territoriales et des EPCI employeurs d'agents à temps non-complet, titulaires ou non titulaires. Les temps non-complets représentent 11,1% des agents titulaires en 2013 et 11% en 2015, les agents non titulaires représentent 38,9% des contractuels permanents en 2013 et 41% en 2015. Parmi les collectivités, les communautés de communes ont eu plus recours à ce type de temps de travail en 2015 pour les agents contractuels. (60% en 2015 et 50,6% en 2013). C'est également le cas pour les communes de 3 500 à 5 000 habitants (59% en 2013 et 65% en 2015).

Analyse de la situation des agents contractuels à temps non complet

Cette étude publiée par la Caisse des dépôts et Consignations sur les agents contractuels en 2016 présente plusieurs données intéressantes sur les agents à temps non complet. En effet, la moitié des personnes ayant travaillé comme non titulaires au cours de l'année 2016 ont des durées cumulées de contrat sur l'année inférieures à quatre mois, un quart d'entre elles ont des durées d'activité d'un mois maximum, notamment les emplois saisonniers d'été. 18% des non titulaires travaillent toute l'année. Les jeunes et les hommes de 60 ans et plus sont davantage concernés par les emplois courts ou peu rémunérés. En moyenne, la durée travaillée par les contractuels est de 160 jours par an, soit un peu plus de 5 mois, contre 350 jours pour les fonctionnaires.

Par ailleurs, l'étude confirme que les communes et les établissements publics communaux regroupent 68% de l'emploi contractuel en personnes physiques, 63% en équivalent temps plein, mais seulement 58% en masse salariale.

Cela signifie des durées d'emploi des non-titulaires et des niveaux de rémunération plus faibles en moyenne dans ces collectivités qu'au sein des intercommunalités, des régions et surtout des départements.

Cela s'explique par les caractéristiques des emplois concernés, se référer au tableau sur les cadres d'emploi.

L'étude remarque également que les communes et les intercommunalités ont recours à des contractuels pour des durées relativement courtes et une majorité d'entre eux travaillent moins de 28 heures.

Cette proportion est de presque 50% des personnels.

Au sein des départements et des régions, cette proportion est nettement plus faible, respectivement 28% et 24%

Il est donc logique de constater aussi que la part de l'ensemble de l'emploi contractuel (y compris les fonctionnaires de moins de 28 heures) dans l'ensemble du volume de travail en ETP au sein des communes et des intercommunalités est plus réduite : de 29% dans les communes et de 32% dans les intercommunalités.

Au sujet de leur rémunération, en 2015, les rémunérations des contractuels et fonctionnaires de moins de 28 heures en EPT annualisé sont en moyenne de 19 900 euros dans les communes et de 21 300 euros dans les intercommunalités. Les montants sont de 23 400 euros dans les régions et de 24 500 dans les départements.

Pour les fonctionnaires, la rémunération moyenne en ETP annualisé en 2015 est de 27 200 euros dans les communes, de 29 000 euros dans les intercommunalités, de 27 400 dans les régions et de 31 000 euros dans les départements.

A propos des types d'emplois, l'étude confirme également que les personnels non titulaires à temps non complet sont positionnés sur des emplois restreints :

Dans les communes et les intercommunalités, plus de 30% des contractuels des communes et environ 25% des contractuels des intercommunalités sont des agents de service exerçant notamment dans les cantines scolaires ou les accueils périscolaires.

15% sont des animateurs sociaux culturels et de loisirs.

Pour l'ensemble des collectivités territoriales, les agents de service pèsent 25% des effectifs en ETP et 22% de la masse salariale versée aux contractuels.

Les animateurs représentent 13% du nombre de contractuels, 9 % des effectifs en ETRP et 8 % de la masse salariale des contractuels.

Si l'on affine les statistiques pour les communes, par taille de commune, il est constaté que le poids des contractuels dans les petites communes est élevé.

Par ailleurs, la part peu élevée des fonctionnaires sur des emplois de moins de 28 heures dans les plus petites communes est signalé.

- Presque 10% des ETP dans les communes de moins de 5 000 habitants
- 4% dans les communes de 5 000 à 10 000 habitants
- 3% dans les communes de 10 000 à 20 000 habitants.

Constat général

Constat extrait du rapport de l'étude d'impact présenté par le gouvernement à l'appui de la loi du 6 août 2019

Plusieurs constats peuvent être faits sur l'application de cette réglementation. Les besoins des collectivités en matière de temps non complet ont évolué depuis le début des années 1990, compte tenu en particulier de l'élargissement de leurs compétences.

De nouveaux besoins sont en outre apparus en matière de recrutement d'agents à temps non complet que la réglementation actuelle ne permet plus de satisfaire. Ainsi, à titre d'exemple, la réforme des rythmes scolaires a fait apparaître dans les communes des besoins en matière d'emplois à temps non complet dans les domaines des activités de surveillance des études, d'accueil et d'activités périscolaires ou d'animation (nombreux emplois pour une petite quotité horaire à pourvoir au même moment de la journée) auxquels la réglementation actuelle ne permet pas de répondre (car elle n'autorise pas à recruter à temps non complet des adjoints d'animation et encadre le nombre d'emplois pouvant être créé par cadre d'emplois). Le domaine médico-social, avec l'élargissement des compétences des départements, est également un secteur où les besoins à temps non complet ont évolué.

Par ailleurs, l'absence de possibilité offerte par la loi aux collectivités (à l'exception des communes de moins de 1 000 habitants) de recruter un agent contractuel à temps non complet alors que, en particulier pour faire face à l'accueil du public (écoles, maisons de retraite,..), elles sont confrontées à la nécessité de répondre rapidement à des besoins de recrutement sur de faibles quotités horaires, a pu conduire certaines d'entre elles à recourir à des vacataires alors qu'ils répondent à des besoins permanents et réguliers de la collectivité (« faux vacataires »). Les agents recrutés en qualité de vacataires ne sont pas dotés d'un contrat et ne bénéficient pas des droits qui en découlent (congés payés, supplément familial de traitement, éventuellement régime indemnitaire). Enfin, le recrutement d'agents contractuels en raison des besoins du service ou de la nature des fonctions est limité à la catégorie A dans la fonction publique territoriale.

Tableaux 9 et 10

Répartition des effectifs par statut, conditions d'emploi et type de collectivité (en %) en 2013 (premier tableau) et en 2015 (deuxième tableau)

Répartition des effectifs par statut, conditions d'emploi et type de collectivités (en %)

	Fonctionnaires				Contractuels permanents			
	Temps plein	Temps partiel (y.c. temps partiel de droit et CPA)	Temps non complet	Total	Temps plein	Temps partiel (y.c. temps partiel de droit et CPA)	Temps non complet	Total
Régions	91	9	-	100	95	2	3	100
Départements	83	16	1	100	84	7	9	100
Com. et étab. communaux de moins de 1 000 hab.	45	2	53	100	9	2	89	100
Com. et étab. communaux de 1 000 à 3 500 hab.	67	4	29	100	31	3	66	100
Com. et étab. communaux de 3 500 à 5 000 hab.	75	6	19	100	32	3	65	100
Com. et étab. communaux de 5 000 à 10 000 hab.	77	7	16	100	44	4	52	100
Com. et étab. communaux de 10 000 à 20 000 hab.	83	8	9	100	52	2	46	100
Com. et étab. communaux de 20 000 à 50 000 hab.	87	7	6	100	65	3	32	100
Com. et étab. communaux de 50 000 à 100 000 hab.	89	7	4	100	69	2	29	100
Com. et étab. communaux de plus de 100 000 hab.	86	11	3	100	69	2	29	100
Ensemble des communes et établissements communaux	78	7	15	100	51	3	46	100
SDIS	96	3	1	100	92	3	5	100
Métropoles et communautés urbaines	89	9	2	100	84	5	11	100
Communautés d'agglomération / SAN	87	8	5	100	72	3	25	100
Communautés de communes	71	8	21	100	36	4	60	100
Syndicats et autres étab. pub. intercommunaux	73	5	22	100	52	3	45	100
CDG et CNFPT	82	15	3	100	66	5	29	100
Autres	88	10	2	100	83	9	8	100
Ensemble des collectivités	81	8	11	100	56	3	41	100

39

CNFPT/DGCL - Synthèse nationale des rapports au CT sur l'état des collectivités territoriales au 31 décembre 2015

Répartition des effectifs par statut, condition d'emploi et type de collectivités

	FONCTIONNAIRES					CONTRACTUELS PERMANENTS				
	Effectifs	Répartition par conditions d'emploi (en %)				Effectifs	Répartition par conditions d'emploi (en %)			
		Temps plein	Temps partiel (y.c. temps partiel de droit et CPA)	Temps non complet	Total		Temps plein	Temps partiel (y.c. temps partiel de droit et CPA)	Temps non complet	Total
Régions	70 656	90,1	9,8	0,1	100,0	8 013	91,1	3,8	5,1	100,0
Départements	218 380	83,5	15,6	0,9	100,0	20 704	83,5	6,9	9,6	100,0
Communes et étab. com. de moins de 1 000 hab.	63 382	45,3	1,7	53,1	100,0	16 433	10,2	2,2	87,6	100,0
Communes et étab. com. de 1 000 à 3 500 hab.	120 407	66,9	3,4	29,6	100,0	13 740	35,1	3,3	61,6	100,0
Communes et étab. com. de 3 500 à 5 000 hab.	49 613	74,6	6,1	19,3	100,0	6 575	38,2	2,8	59,0	100,0
Communes et étab. com. de 5 000 à 10 000 hab.	113 234	77,3	6,9	15,8	100,0	19 802	43,6	4,3	52,0	100,0
Communes et étab. com. de 10 000 à 20 000 hab.	119 493	82,4	8,1	9,5	100,0	22 545	47,9	2,1	50,0	100,0
Communes et étab. com. de 20 000 à 50 000 hab.	179 478	86,8	7,5	5,6	100,0	37 397	66,0	3,8	30,2	100,0
Communes et étab. com. de 50 000 à 100 000 hab.	102 937	88,2	7,2	4,6	100,0	19 700	72,6	2,5	24,9	100,0
Communes et étab. com. de plus de 100 000 hab.	118 035	85,1	11,2	3,7	100,0	15 387	73,0	2,5	24,5	100,0
Ensemble des communes et établissements communaux	864 579	78,4	6,9	14,7	100,0	151 579	51,9	3,0	45,0	100,0
SDIS	49 197	96,4	3,3	0,3	100,0	733	91,8	5,4	2,8	100,0
Communautés urbaines	37 877	91,4	7,8	0,8	100,0	3 189	89,6	3,3	7,2	100,0
Communautés d'agglomération / SAN	64 075	87,1	7,3	5,5	100,0	11 180	72,3	2,5	25,2	100,0
Communautés de communes	55 232	72,2	7,2	20,6	100,0	15 247	43,3	6,1	50,6	100,0
Syndicats et autres étab. pub. intercommunaux	48 789	71,4	4,9	23,7	100,0	14 090	52,2	4,2	43,6	100,0
CDG et CNFPT	5 899	81,0	16,9	2,1	100,0	903	73,9	7,8	18,3	100,0
Ensemble des collectivités	1 414 681	80,6	8,3	11,1	100,0	225 637	57,4	3,7	38,9	100,0

Tableau 11

Statistiques par filières et par cadres d'emplois

(Source : synthèse des bilans sociaux 2015 – DGCL/CNFPT)

		% d'ETNC /	effectifs	TOTAL
FILIERE	CADRE D'EMPLOIS	TITULAIRES	ENSEMBLE	TITULAIRES
			FILIERE	ETNC
ADMINISTRATIVE		8	340057	26421
	ADMINISTRATEUR			
	ATTACHES	2	55558	1111
	SECRETAIRES DE MAIRIE	69	1985	1370
	REDACTEURS	4	71856	2874
	ADJOINTS ADMINISTRATIFS	10	210658	21066
FILIERE TECHNIQUE		11	623632	70428
	INGENIEURS	0		
	TECHNICIENS	0		
	AGENTS DE MAITRISE	1	69163	692
	ADJOINTS TECHNIQUES	15	458515	68777
	ADJOINTS TECHNIQUES ETS ENSEIGNEMENT	1	95954	960
FILIERE CULTURELLE		20	40149	8951
	CONSERVATEUR PATRIMOINE	0		
	CONSERVATEUR BIBLIOTHEQUE	0		
	ATTACHES CONSERVATION PATRIMOINE	2	1913	38
	BIBLIOTHECAIRES	1	2206	22
	DIRECTEURS ENSEIGNEMENT ARTISTIQUE	2	139	3
	PROFESSEURS ENSEIGNEMENT ARTISTIQUE	16	5829	933
	ASSISTANT ENSEIGNEMENT ARTISTIQUE	50	10939	5470
	ADJOINTS TERRITORIAUX DU PATRIMOINE	13	19123	2486
FILIERE SPORTIVE		2	12937	388
	CONSEILLER DES ACTIVITES PHYSIQUES ET SPORTIVES	0		

	EDUCATEUR DES ACTIVITES PHYSIQUES ET SPORTIVES	3	11953	359
	OPERATEURS DES ACTIVITES PHYSIQUES ET SPORTIVES	3	984	30
FILIERE SOCIALE		21	124134	26376
	CONSEILLERS SOCIO EDUCATIFS	0		
	ASSISTANTS SOCIO EDUCATIFS	1	30424	304
	EDUCATEURS JEUNES ENFANTS	7	10861	760
	MONITEURS EDUCATEURS ET INTERV FAM	2	1173	23

		% d'ETNC /	effectifs	TOTAL
FILIERE	CADRE D'EMPLOIS	TITULAIRES	ENSEMBLE	TITULAIRES
			FILIERE	ETNC
	ATSEM	22	46820	10300
	AGENTS SOCIAUX	43	34856	14988
FILIERE MEDICO SOCIALE		7	60861	5950
	MEDECINS	7	2752	193
	PSYCHOLOGUES	11	2063	227
	SAGES-FEMMES	1	1007	10
	PUERICULTRICES CADRES DE SANTE	0		0
	PUERICULTRICES	3	5850	176
	CADRES DE SANTE INFIRMIERS	1	1039	10
	INFIRMIERS	19	7499	1425
	AUXILIAIRES DE PUERICULTURE	4	25427	1017
	AUXILIAIRES DE SOINS	19	15224	2893
FILIERE MEDICO TECHNIQUE		6	1846	127
	BIOLOGISTES VETERINAIRES PHARMACIENS	5	134	7
	TECHNICIENS PARA MEDICAUX	7	1712	120

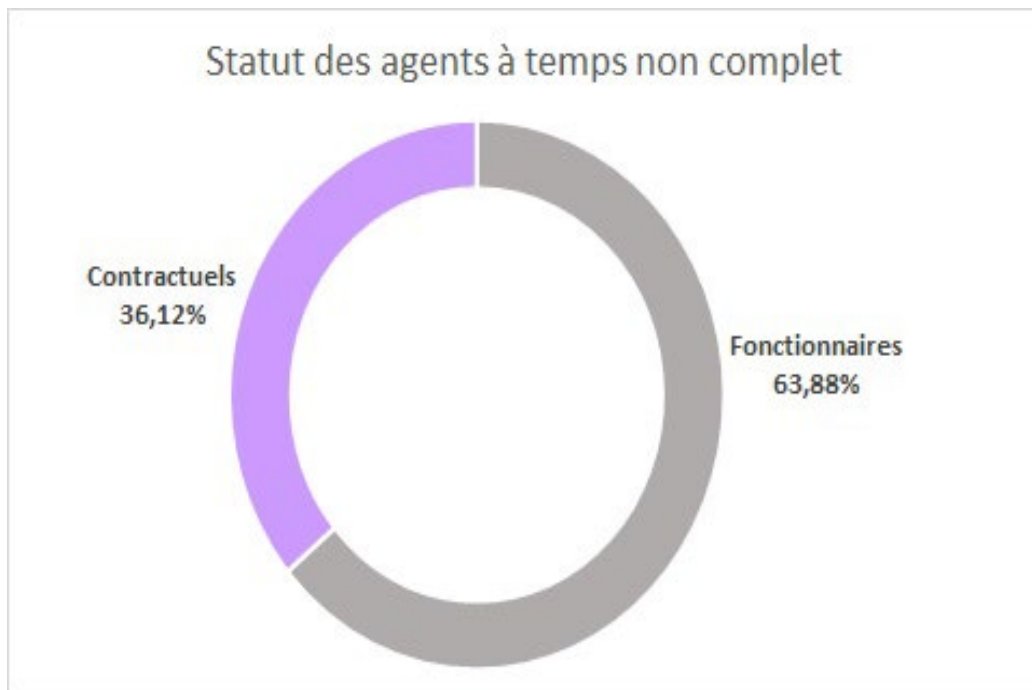
FILIERE POLICE MUNICIPALE		1	853	128
	DIRECTEURS DE POLICE	0		
	CHEFS DE SERVICE POLICE MUNICIPALE	0		
	AGENTS DE POLICE	0		
	GARDES-CHAMPETRES	15	853	128
FILIERE INCENDIE SECOURS			357	18
	CAPITAINES COMMANDANTS	0		
	MEDECINS PHARMACIENS	6	281	17
	LIEUTENANTS	0		
	INFIRMIERS ENCADREMENT DE SPP	2	76	2
	SOUS OFFICERS	0		
	SAPEURS ET CAPORAUX	0		
FILIERE ANIMATION		21	61567	13229
	ANIMATEURS	2	9405	188
	ADJOINTS TERRITORIAUX D'ANIMATION	25	52162	13041

Les agents à temps non complet selon les données sociales 2017

Les chiffres sont issus du logiciel de collecte et d'analyse des bilans sociaux mis à disposition des collectivités par l'ensemble des centres de gestion (Données 2017).

Il ressort des données sociales 2017 collectées par les CDG que 184 143 agents exercent leurs fonctions à temps non complet dans les collectivités et établissements publics territoriaux dont 117 634 fonctionnaires (63,88%) et 66 509 contractuels (36,12%).

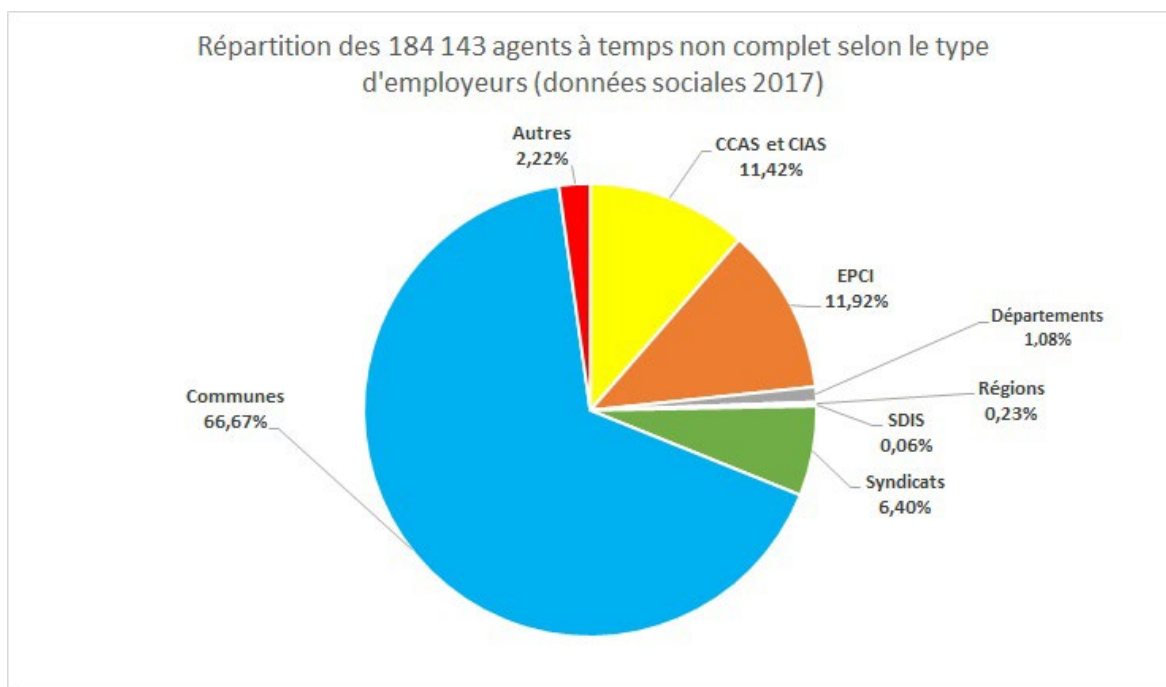
Tableau 12



Parmi les 184 143 agents à temps non complet :

- 122 775 sont employés dans les communes (66,67%)
- 11 781 sont employés dans les syndicats (6,4%)
 - 2 052 (1,11%) dans les SIVOM
 - 7 480 (4,06%) dans les SIVU
 - 2 249 (1,23%) dans les syndicats mixtes
- 119 sont employés dans les SDIS (0,06%)
- 416 sont employés dans les régions (0,23%)
- 1 995 sont employés dans les départements (1,08%)
- 21 946 sont employés dans les EPCI (11,92%)
 - 5 866 (3,19%) dans les communautés d'agglomération
 - 15 467 (8,4%) dans les communautés de communes
 - 265 (0,14%) dans les communautés urbaines
 - 348 (0,19%) dans les métropoles
- 21 024 sont employés dans les CCAS et les CIAS (11,42%)
- 4 087 agents à temps non complet (2,22%) sont employés dans les caisses des écoles, les CDG, les OPH, les caisses de crédit municipal, les autres établissements publics.

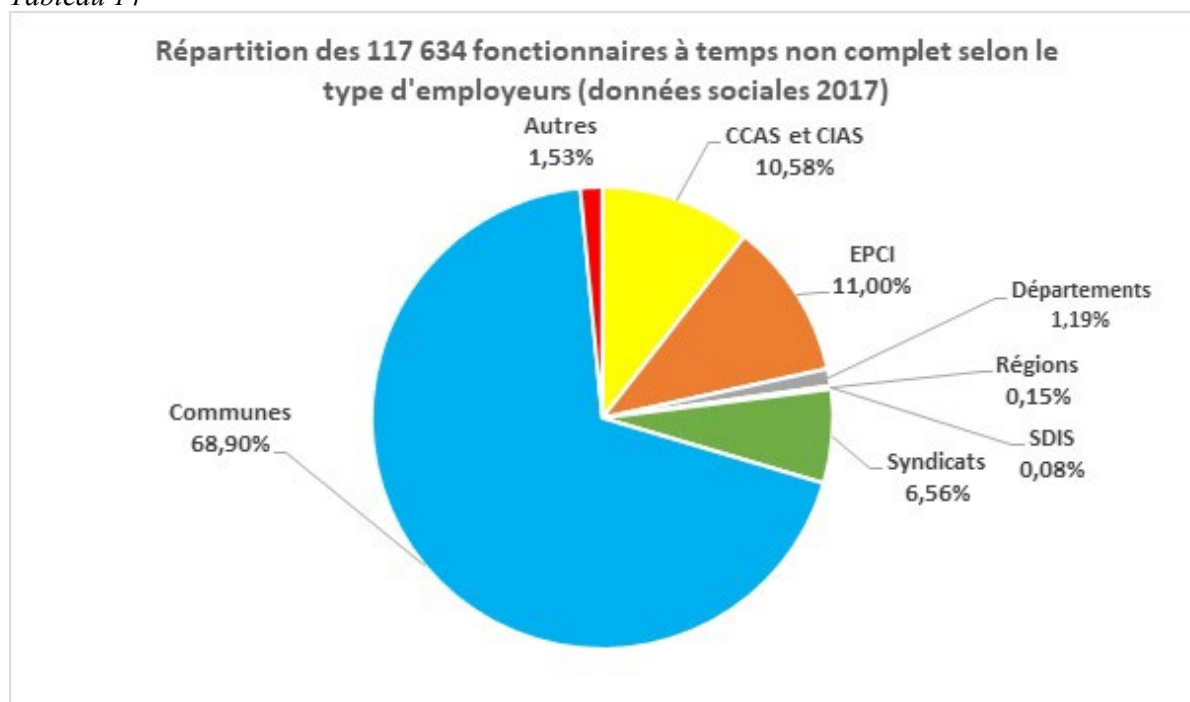
Tableau 13



Parmi les 117 634 fonctionnaires à temps non complet :

- 81 050 sont employés dans les communes (68,9%)
- 7 728 sont employés dans les syndicats (6,56%)
 - 1 368 (1,16%) dans les SIVOM
 - 4 934 (4,19%) dans les SIVU
 - 1 426 (1,21%) dans les syndicats mixtes
- 95 sont employés dans les SDIS (0,08%)
- 174 sont employés dans les régions (0,15%)
- 1 396 sont employés dans les départements (1,19%)
- 12 940 sont employés dans les EPCI (11%)
 - 3 658 (3,11%) dans les communautés d'agglomération
 - 8 917 (7,58%) dans les communautés de communes
 - 155 (0,13%) dans les communautés urbaines
 - 210 (0,18%) dans les métropoles
- 12 449 sont employés dans les CCAS et les CIAS (10,58%)
- 1 802 fonctionnaires à temps non complet (1,53%) sont employés dans les caisses des écoles, les CDG, les OPH, les caisses de crédit municipal, les autres établissements publics.

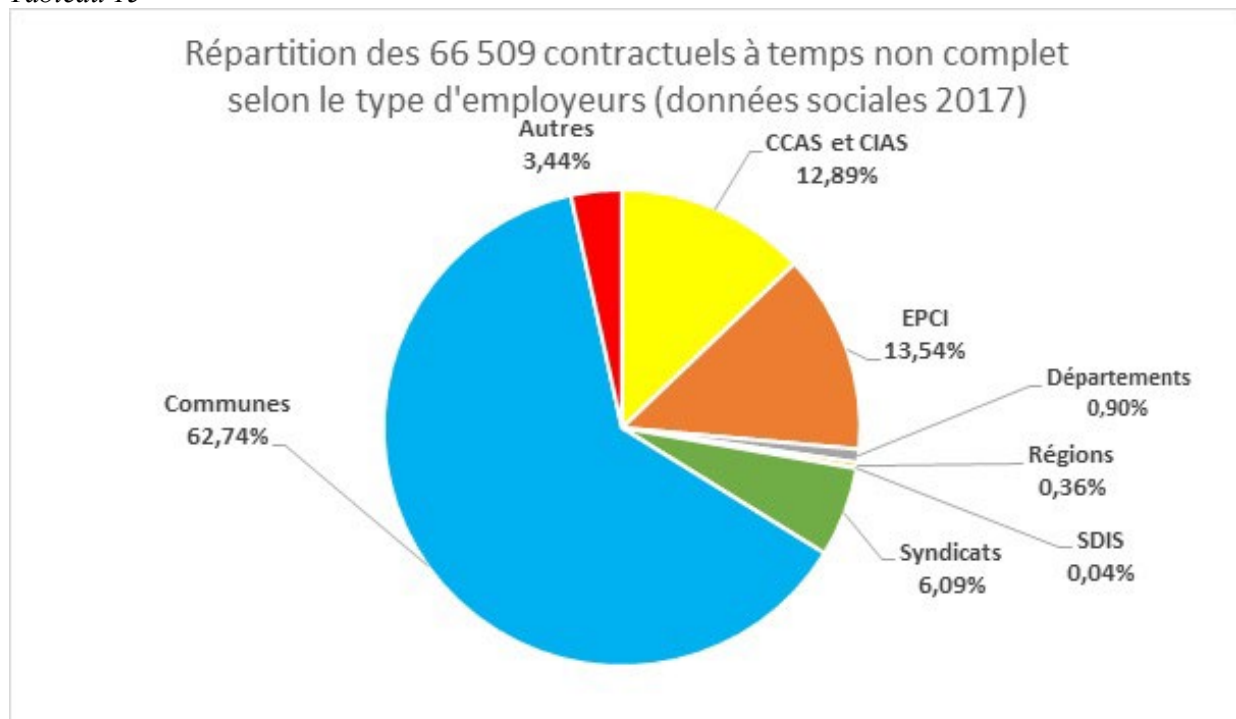
Tableau 14



Parmi les 66 509 contractuels à temps non complet :

- 41 725 sont employés dans les communes (62,74%)
- 4 053 sont employés dans les syndicats (6,09%)
 - 684 (1,02%) dans les SIVOM
 - 2 546 (3,83%) dans les SIVU
 - 823 (1,24%) dans les syndicats mixtes
- 24 sont employés dans les SDIS (0,04%)
- 242 sont employés dans les régions (0,36%)
- 599 sont employés dans les départements (0,9%)
- 9 006 sont employés dans les EPCI (13,54%)
 - 2 208 (3,32%) dans les communautés d'agglomération
 - 6 550 (9,85%) dans les communautés de communes
 - 110 (0,16%) dans les communautés urbaines
 - 138 (0,21%) dans les métropoles
- 8 575 sont employés dans les CCAS et les CIAS (12,89%)
- 2 285 contractuels à temps non complet (3,44%) sont employés dans les caisses des écoles, les CDG, les OPH, les caisses de crédit municipal, les autres établissements publics.

Tableau 15



CONDITIONS DE RECRUTEMENT DES EMPLOIS A TEMPS

NON-COMPLET APRES

LA LOI DU 6 AOUT 2019

Des conditions de recrutement assouplies par la loi et le décret du 17 février 2020

Les nouvelles dispositions législatives :

- Modifient les conditions de recrutement avec des nuances selon la taille des collectivités ;
- Assouplissent les conditions de recrutement ;
- Concernent les agents qui occupent un emploi à temps non-complet dans plusieurs collectivités et cumulent ainsi les heures de travail ; dans ce cas, l'autorité de référence est la collectivité qui emploie sur la durée la plus longue ;
- Elargissent les conditions de mise à disposition d'agents à temps non-complet par les centres de gestion ;
- Prévoient également les cas de modification à la hausse ou à la baisse du nombre d'heures. Au-delà de 10%, cette modification est assimilée à une suppression d'emploi que le fonctionnaire peut refuser : dans ce cas, il est reclassé dans un emploi comportant un temps de service équivalent et relevant de la même catégorie hiérarchique. Il est licencié en cas d'impossibilité de reclassement.

Les effets concrets de la loi du 6 août 2019 restent à mesurer dans les 24 prochains mois.

L'essentiel sera de voir les effets sur les recrutements d'agents à temps non-complet (fonctionnaires ou contractuels) et la réduction concomitante du nombre de vacataires. Il est probable que les collectivités - compte-tenu de leur taille et de la variété de leurs compétences - auront encore besoin d'avoir recours à des agents à temps non-complet qu'ils soient fonctionnaires ou contractuels.

Dans ce cadre, la loi devrait permettre de recruter des agents contractuels sur des emplois à temps non-complet sur une quotité de temps de travail inférieure à 50% de la durée légale.

En outre, la loi élargit le dispositif de mise à disposition par les centres de gestion d'agents à temps non-complet auprès des collectivités. Dans ce cas, les agents seront recrutés à temps complet par le centre de gestion – unique employeur collectif – et mis à disposition des collectivités en tant que de besoin. La loi élargit donc à d'autres cadres d'emploi une disposition qui était déjà utilisée par les centres de gestion pour les secrétaires de mairie.

Des emplois permanents à temps non-complet peuvent être occupés par des agents contractuels dans les cas suivants :

- Pour les communes de moins de 1 000 habitants.
- Pour les groupements de communes de moins de 15 000 habitants.
- Pour les communes nouvelles issues de la fusion de communes de moins de 1 000 habitants pendant une période de trois années consécutives à leur création.

Ainsi la loi permet aux collectivités de continuer à recruter des fonctionnaires sur des emplois à temps non-complet et élargit leur recrutement à des quotités de temps variées.

C'est donc l'impact de la loi sur les recrutements effectifs dans les communes concernées qu'il conviendra de mesurer.

Il faudra notamment regarder pour ces agents à temps non-complet les critères suivants :

- La quotité de temps de travail choisie par les collectivités ;
- La réduction du nombre de vacataires ;
- L'élargissement du recours au contrat dans les communes de moins de 1 000 habitants et leurs groupements ;
- L'élargissement enfin du nombre et des conditions de mise à disposition d'agents à temps non-complet par les centres de gestion.

COMPARATIF DES EVOLUTIONS A VENIR

Statistiques tirées des bilans sociaux des collectivités territoriales 2017 (valeur 2015) :

Au 31 décembre 2015, il était recensé 253 036 agents à temps non-complet dont 156 615 fonctionnaires et 96 421 contractuels. Il s'agit essentiellement d'agents de catégorie C qui constituent 83,4 % des 211 043 agents à temps non-complet. Les agents de catégorie B sont au nombre de 26 958 (10,6 %) et ceux de catégorie A de 10 448 (4,1 %). Les agents contractuels de catégorie B (recrutés en l'absence de cadres d'emplois ou dans l'attente du recrutement d'un fonctionnaire notamment) représentent 15,08 % des contractuels.

Sont aujourd'hui recensés 31 168 fonctionnaires à temps non-complet travaillant pour une quotité hebdomadaire de temps de travail de moins de 17h30 (inférieure à 50 % de la durée légale du temps de travail), dont 77,5 % d'agents de catégorie C, 16,1 % de catégorie B et 6,3 % de catégorie A.

Statistiques tirées des bilans sociaux des collectivités territoriales 2020 (valeur 2017) :

D'après la synthèse nationale des rapports au CT sur l'état des collectivités territoriales au 31 décembre 2017, on peut constater une légère baisse des agents travaillant à temps non complet qui représentent 14,9 % des emplois permanents. Cette proportion est en très légère baisse par rapport à 2015 (15,2 %).

C'est dans la catégorie des agents contractuels que l'on dénombre le plus de temps non complets : 38,6% des contractuels occupant un emploi permanent contre 10,9% parmi les fonctionnaires.

Si l'on compare avec les chiffres de 2015, cette part est stable chez les fonctionnaires et en légère baisse chez les contractuels.

Par ailleurs, la synthèse nationale des rapports au CT sur l'état des collectivités territoriales au 31 décembre 2017 souligne que la part d'agent à temps non complet varie selon le type de collectivités et qu'elle est élevée dans les petites collectivités. « Chez les fonctionnaires comme chez les contractuels, le nombre d'agents occupant un emploi permanent à temps non complet est très faible dans les régions et les SDIS. À l'opposé, ils représentent 52,2 % des fonctionnaires et 86,7 % des contractuels travaillant dans une commune ou un établissement communal de moins de 1 000 habitants. Ces proportions passent à 28,8 % et à 63,1 % pour les communes et établissements communaux de 1 000 à 3 500 habitants. De manière générale, comme les années précédentes, plus la collectivité est petite, plus il y a d'agents occupant des emplois à temps non complet ».

Tableau 16 -

Part d'agents à temps non complet selon la catégorie

Année	Ensemble			
	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Total
2015	6%	10%	16%	14%
2017	6%	11%	17%	15%

	Fonctionnaire			
	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Total
2015	3%	5%	12%	10%
2017	4%	6%	13%	11%

	Contractuel			
	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Total
2015	17%	37%	47%	39%
2017	16%	37%	45%	39%

Source : bilans sociaux 2015 et 2017

Tableau 17

Répartition des effectifs par statut, conditions d'emploi et type de collectivités (en %)

Synthèse nationale bilans sociaux 2017

	Fonctionnaires				Contractuels Permanents			
	Temps plein	Temps partiel (y.c. temps partiel de droit et CPA)	Temps non complet	Total	Temps plein	Temps partiel (y.c. temps partiel de droit et CPA)	Temps non complet	Total
Régions	91	9	0	100	93	2	4	100
Départements	84	15	1	100	86	6	8	100
Com. et étab. communaux de moins de 1 000	46	2	52	100	11	2	87	100
Com. et étab. communaux de 1 000 à 3 500 hab.	67	4	29	100	35	2	63	100
Com. et étab. communaux de 3 500 à 5 000 hab.	75	6	19	100	44	1	54	100
Com. et étab. communaux de 5 000 à 10 000 hab.	77	7	16	100	49	1	50	100
Com. et étab. communaux de 10 000 à 20 000	82	7	10	100	53	2	45	100
Com. et étab. communaux de 20 000 à 50 000	87	7	6	100	71	2	27	100
Com. et étab. communaux de 50 000 à 100 000	89	7	5	100	73	2	26	100
Com. et étab. communaux de plus de 100 000	85	11	4	100	69	2	29	100
Ensemble des communes et établissements	79	7	15	100	54	2	45	100
SDIS	97	3	0	100	94	2	5	100
Métropoles et communautés urbaines	89	9	2	100	83	3	14	100
Communautés d'agglomération	84	8	8	100	70	3	27	100
Communautés de communes	72	7	21	100	46	2	52	100
Syndicats et autres étab. pub. intercommunaux	72	5	23	100	55	3	43	100
CDG et CNFPT	82	15	3	100	65	3	32	100
Autres	92	6	2	100	85	8	7	100
Ensemble des collectivités	81	8	11	100	59	2	39	100

Tableau 18 - Temps de travail par métiers – CNFPT

Tableau par métiers (temps non complets significatifs ≥ à 20%)

Source : observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la fonction publique territoriale (extrait)

Métiers territoriaux 2017-2019	Temps complet	Temps non complet	Temps partiel	Inclassables	Total
Agent d'accompagnement à l'éducation de l'enfant	62,6	28,5	7,8	1,0	100,00
Agent de restauration	57,0	36,6	4,8	1,5	100,00
Agent de services polyvalent en milieu rural	52,6	44,5	2,5	0,4	100,00
Agent des interventions techniques polyvalent en milieu rural	78,1	20,00	1,7	0,1	100,00
Aide à domicile	35,1	57,0	5,9	2,1	100,00
Aide-soignant	64,6	22,3	10,4	2,6	100,00
Animateur de relais assistantes maternelles	61,8	28,5	8,7	0,6	100,00
Animateur éducatif accompagnement périscolaire	31,3	61,3	3,2	4,2	100,00
Animateur enfance-jeunesse	51,0	41,4	5,1	2,5	100,00
Chargé de propreté des locaux	66,5	27,	6,0	12,8	100,00
Conducteur de transports en commun	71,6	24,5	1,1	2,7	100,00
Enseignant artistique	34,6	58,4	5,4	1,6	100,00
Enseignant en arts plastiques	42,0	53,6	3,1	1,3	100,00
Ergothérapeute	48,8	29,8	21,4	0,0	100,00
Masseur-kinésithérapeute	50,5	46,1	3,4	0,00	100,00
Médecin	44,4	36,6	15,8	3,2	100,00
Orthophoniste	64,6	30,2	5,2	0,0	100,00
Psychologue	49,1	31,3	18,0	1,6	100,00
Psychomotricien	59,8	28,7	10,1	1,5	100,00
Responsable des sites de distribution de repas	62,9	24,7	2,8	9,6	100,00
Secrétaire de mairie	39,8	55,4	4,3	0,6	100,00

Il apparait clairement dans ce tableau que les emplois à temps non complet ne concernent principalement que quelques métiers, essentiellement en milieu rural. Ces métiers sont exercés, en grande partie, par des femmes.

D'abord, les secrétaires de mairie et les agents de service polyvalents en milieu rural, ensuite, les métiers liés à l'animation au périscolaire, à l'accompagnement de l'enfant, la restauration scolaire les métiers d'assistance à la personne (distribution des repas, aides à domicile) ou para médicaux (médecins, aides éducatifs, orthophonistes...), mais il faut aussi inclure dans cette liste les enseignants artistiques ou en art plastique, parce que l'éclatement des disciplines entraîne ce phénomène.

Tableau 19

Premiers résultats provisoires issus des bilans sociaux 2019

Source DGCL/DESL

Nombre d'agents à temps complet ou non complet au 31 décembre 2019						
	Temps Complet	Temps non complet			Ensemble	Ensemble
		Temps de travail hebdomadaire				
		inf à 17h30	entre 17h30 et 28h	sup à 28h		
Fonctionnaires	1 271 000	38 000	60 000	66 000	164 000	1 435 000
Contractuels occupant un emploi permanent	170 000				95 000	265 000
Ensemble	1 440 000				259 000	1 700 000
%	85				15	100
Sources : Bilans sociaux 2019						
Champ : collectivités ayant au moins un agent titulaire ou contractuel en 2019, y compris emplois de courte durée						
Données provisoires						

Tableau 20

Evolution du nombre d'agents à temps non complets entre 2017 et 2019	
	Evolution 2019/2017
Fonctionnaires	-1,5%
Contractuels occupant un emploi permanent	-0,6%
Ensemble	-1,1%

Les bilans 2019 n'ont pas intégré, bien évidemment, les effets de la loi de 2019 et du décret de 2020. On constate, toutefois, une baisse d'environ 1% des agents à temps non complet - fonctionnaires et contractuels.

Les communes ont peut-être anticipé les mesures prévues par la loi, mais ces données ne sont pas suffisamment significatives pour tirer une leçon globale. Ce résultat peut être lu comme issu des mesures de restructurations ou de la stabilisation des recrutements.

Données complémentaires

Tableau 21 - Les temps non complets dans la FPT

Source : IRCANTEC

1 contrat sur 15 concerne un agent titulaire à temps non complet*
9 agents sur 10 sont des femmes

Année	Nombre de contrats	Évolution N/N-1	Assiette moyenne de cotisation	Cotisation Part agent	Cotisation Part employeur
2015	80 077		11 310 €	23,8 M€	35,7 M€
2016	78 398	-2,1%	11 279 €	23,9 M€	36,0 M€
2017	76 156	-2,9%	11 534 €	24,5 M€	36,8 M€
2018	74 867	-1,7%	11 567 €	24,1 M€	36,2 M€
2019	74 454	-0,6%	11 627 €	24,1 M€	36,2 M€
2020	71 565	-7,0%	11 910 €	23,8 M€	35,7 M€

	Part femmes	Age moyen	Durée moyenne de cotisation**
Données 2020	88,4%	48 ans et 7 mois	7 ans et 4 mois

2 fonctionnaires à temps non complet sur 3 travaillent dans une commune et 69% sont dans la catégorie socio-professionnelle « employé ».

**En dessous de 28 heures hebdomadaires, les fonctionnaires occupant un emploi à temps non complet sont affiliés au régime général et à l'Ircantec.*

*** En tant que titulaire à temps non complet.*

Conclusion

Cette note a pour but de souligner le nombre important d'agents à temps non complet dans la fonction publique territoriale, et en particulier la part prédominante des femmes. C'est une spécificité propre aux collectivités locales, en particulier aux communes en raison de leur taille, mais également aux plus grandes collectivités qui accueillent des services scolaires et périscolaires.

Outre cet aspect essentiel lié à la féminisation de la fonction publique territoriale, on constate aussi une stabilité du nombre d'agents à temps non complet depuis 2015 avec un taux autour de 15%.

Fondée sur les statistiques disponibles, cette note met en lumière les problèmes des fonctionnaires et contractuels qui occupent ces postes.

La multiplicité des petites communes explique le caractère relativement incompressible des agents à temps non complet : il en va de la structure même du tissu local français et des besoins des communes en matière d'emploi.

A ce titre, on peut considérer que la loi du 6 août 2019 ne pourra pas contribuer à l'extinction complète et définitive des agents à temps non complets. Le problème demeure donc entier.

Il y a des cas où la mise à disposition par les centres de gestion ou la prise en charge par l'intercommunalité est impossible.

Si le législateur s'est penché sur ce problème, il reste à espérer que les statistiques soient plus rigoureuses à l'avenir. Il conviendra de mesurer l'évolution dans les deux prochaines années. La FS1 continuera à suivre ce dossier en travaillant à des propositions concrètes sur les agents à temps non complet d'une part, et en collectant des chiffres précis pour mesurer l'impact de la loi de 2019 sur le pourcentage d'agents à temps non complet, et en particulier de femmes, dans la fonction publique territoriale d'autre part.