Fiche pratique

LES AGENTS INTERCOMMUNAUX ET PLURICOMMUNAUX

Le principe du cumul de plusieurs emplois publics à temps non complet est énoncé aux articles 8 et 9 du décret n° 91-298 du 20 mars 1991.

Un fonctionnaire peut occuper un ou plusieurs emplois permanents à temps non complet sous réserve que la durée totale de service qui en résulte n'excède pas plus de 15% celle afférente à un emploi à temps complet.
Au sein de la même collectivité, un fonctionnaire peut occuper plusieurs emplois à conditions qu'il s'agisse d'emplois à temps non complet.
En revanche, rien n'interdit à un fonctionnaire exerçant son activité à temps complet dans une collectivité d'être nommé sur un poste à temps non complet dans une autre collectivité sous réserve de ne pas dépasser une durée totale de service de 115% du temps complet.

Références juridiques :

- *Code général de la Fonction Publique,*
- *Décret n°86-68 du 13 janvier 1986 relatif aux positions de détachement, de disponibilité, de congé parental des fonctionnaires territoriaux et à l'intégration,*
- *Décret n°91-298 du 20 mars 1991 portant dispositions statutaires applicables aux fonctionnaires territoriaux nommés dans des emplois permanents à temps non complet,*
- *Circulaire du 28 mai 1991 portant dispositions statutaires applicables aux fonctionnaires territoriaux occupant des emplois permanents à temps non complet*

CENTRE DE GESTION DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE DE LA VENDÉE
Maison des Communes de la Vendée
65 rue Kepler – CS 60239 – 85006 La Roche–sur–Yon cedex
Tél. : 02 51 44 50 60 – e–mail : direction@cdg85.fr
www.maisondescommunes85.fr

Table des matières

1. La définition 4

2. Les agents intercommunaux 4

2.1. La nomination 4
2.1.1. La nomination prononcée à la même date : 4
2.1.2. La nomination prononcée à une date différente 5

2.2. L'évolution de carrière 6
2.2.1. L'avancement d'échelon 6
2.2.2. L'avancement de grade 6
2.2.3. La promotion interne 7

2.3. Les positions administratives 7
2.3.1. Le détachement 7
2.3.2. La disponibilité 8
2.3.3. Le congé parental 9

2.4. La protection sociale 9
2.4.1. Les congés pour raison de santé 10
2.4.2. Le CITIS 10
2.4.3. Le temps partiel thérapeutique 10

2.5. La gestion du temps de travail 11
2.5.1. Heures normales, complémentaires et supplémentaires 11
2.5.2. Temps partiel 13
2.5.3. Les congés annuels 13

2.6. Le changement de temps de travail et la suppression d'emploi 14
2.6.1. Le changement de temps de travail 14
2.6.2. La suppression d'emploi 15

2.7. Les règles relatives au cumul d'activités 15

2.8. Les entretiens professionnels 16

2.9. La discipline 16

2.10. La cessation de fonctions 17
2.10.1. Le licenciement pour insuffisance professionnelle 17
2.10.2. Le licenciement pour inaptitude physique des fonctionnaires relevant du régime général 17
2.10.3. La démission 17
2.10.4. La mise à la retraite 18

3. Les agents pluricommunaux 18

3.1. La nomination 18

3.2. L'évolution de carrière 18
3.2.1. L'avancement de grade 18
3.2.2. La Promotion interne 18

3.3. Les positions administratives 18
3.3.1. Le détachement 18
3.3.2. La disponibilité 19
3.3.3. Le congé parental 19

3.4. La protection sociale 19
3.4.1. Les congés pour raison de santé 19
3.4.2. Le temps partiel thérapeutique 19

3.5. La gestion du temps de travail 19
3.6. Les règles relatives au cumul 20
3.7. Les entretiens professionnels.....20
3.8. Le changement de temps de travail et la suppression d'emploi.....20
3.9. Les départs La cessation de fonctions.....20
3.9.1. Le licenciement..... 20
3.9.2. La démission 20
3.9.3. La mise à la retraite 21

1. La définition

Un **agent intercommunal** est un agent recruté sur le même emploi à temps non complet et sur le même grade dans plusieurs collectivités ou établissements.

Un **agent pluricommunal** est un agent recruté sur plusieurs emplois à temps non complet et sur plusieurs grades, dans une même collectivité ou dans plusieurs collectivités ou établissements.

Le recrutement des fonctionnaires à temps non complet comporte de nombreuses analogies avec celui des agents à temps complet. Cependant, les procédures de recrutement et de gestion de carrière des fonctionnaires pluri communaux et intercommunaux comportent de nombreuses distinctions.

Par ailleurs, des particularités sont à prendre en compte selon que la durée totale des emplois occupés est égale ou supérieure à la moitié de la durée légale du travail correspondant au temps complet, c'est-à-dire à 17h30 selon la règle générale.

Ainsi, on considère qu'un fonctionnaire exerçant ses fonctions à temps non complet, est intégré dans un cadre d'emplois lorsqu'il effectue au moins 17 h 30 de travail par semaine en moyenne sur un ou plusieurs emplois relevant du même cadre d'emplois.

A contrario, un fonctionnaire exerçant ses fonctions à temps non complet, est non intégré dans un cadre d'emplois lorsqu'il effectue moins de 17 h 30 de travail par semaine en moyenne au titre de l'ensemble de ses emplois. Dans ce cas, l'ancienneté requise concernant les conditions d'avancement de grade et de promotion interne est proratisée en fonction du temps de travail. De plus, le fonctionnaire non intégré ne bénéficie pas de garantie d'emploi.

2. Les agents intercommunaux

2.1. La nomination

2.1.1. <u>La nomination prononcée à la même date :</u>

L'agent peut être recruté et nommé simultanément dans deux collectivités différentes sur un grade relevant du même cadre d'emplois.

L'agent sera classé de manière identique et accomplira la même durée de stage dans les différentes collectivités, soit un an, en principe.

- ☞ Article 7 du décret n°91-298 du 20 mars 1991

A l'issue, sa titularisation sera prononcée en concertation avec les autres autorités territoriales.

Si le fonctionnaire a été recruté simultanément sur des emplois relevant du même cadre d'emplois, dans le silence des textes, les règles prévues pour l'avancement de grade semblent pouvoir s'appliquer, sous réserve de confirmation par le juge administratif.
Ainsi, la titularisation serait alors prononcée par la collectivité à laquelle le fonctionnaire consacre la plus grande partie de son activité.

A noter que la consultation des autres employeurs est une formalité procédurale et ne lie en aucun cas l'employeur principal. La titularisation ou le refus de titularisation vaut donc pour tous les emplois correspondant au même cadre d'emplois, y compris s'ils sont occupés dans plusieurs collectivités.

Chacune des collectivités prend ensuite l'arrêté conformément à la décision prise par l'employeur principal. Cela s'explique par le principe de l'unicité de carrière.

2.1.2. La nomination prononcée à une date différente

L'agent nommé stagiaire sur un cadre d'emplois alors qu'il est déjà stagiaire sur ce même cadre d'emplois auprès d'un autre employeur, est classé à l'échelon auquel il est parvenu dans sa première collectivité. L'ancienneté acquise lui est maintenue.

Il n'effectue dans sa deuxième collectivité que la durée du stage restant à courir.

De même, si la formation d'intégration a déjà été réalisée précédemment lors de la première nomination dans ce cadre d'emplois, l'agent en sera alors dispensé. Dans le cas contraire, si la formation d'intégration n'a pas déjà été suivie, alors l'agent sera astreint à la suivre, pour le compte des deux collectivités, afin de pouvoir être titularisé à l'issue de son stage.

Enfin, sa titularisation sera prononcée par l'autorité territoriale qui l'a recruté en premier et ne pourra intervenir qu'après avis des autres autorités territoriales concernées.

La consultation des autres employeurs est une formalité procédurale et ne lie en aucun cas l'employeur principal. La titularisation ou le refus de titularisation vaut donc pour tous les emplois correspondant au même cadre d'emplois, y compris s'ils sont occupés dans plusieurs collectivités.

Chacune des collectivités prend ensuite l'arrêté conformément à la décision prise par l'employeur principal. Cela s'explique par le principe de l'unicité de carrière.

- ☞ Article 7 du décret n°91-298 du 20 mars 1991

Exemple :

Un rédacteur nommé stagiaire dans une collectivité le 1er septembre 2021 sur un poste à 20 h/semaine est nommé par une autre collectivité sur un emploi de rédacteur en raison de 5 h/semaine le 1er janvier 2022.

- ➢ *Si le stage n'est pas prolongé, la titularisation de cet agent dans le cadre d'emplois des rédacteurs interviendra le 1er septembre 2022 (la durée effective de son stage dans la 2ème collectivité sera égale à 9 mois seulement).*

Le fonctionnaire déjà titularisé dans le même cadre d'emplois au sein d'une autre collectivité bénéficie d'un recrutement direct dans ce même cadre d'emplois, la période de stage ayant déjà été réalisée lors de sa première nomination.

Exemple :

Un attaché titulaire nommé sur un emploi à temps non complet 20 h/semaine est recruté sur un poste créé à 5 h/semaine dans une autre collectivité par voie directe, sans stage.

2.2. L'évolution de carrière

Les fonctionnaires occupant un emploi à temps non complet bénéficient d'avancements d'échelon, de grade et de promotion interne, selon les conditions d'ancienneté et suivant la procédure prévue pour les fonctionnaires à temps complet du même grade.

☞ Article 13 du décret n°91-298 du 20 mars 1991

Les arrêtés sont à prendre par chacune des collectivités dans le respect du principe de l'unicité de carrière.

2.2.1. L'avancement d'échelon

L'ancienneté de service est prise en compte pour sa durée totale, c'est-à-dire sans proratisation.

☞ Article 13 du décret n°91-298 du 20 mars 1991

2.2.2. L'avancement de grade

L'ancienneté de service est prise en compte :

- Pour sa durée totale lorsque la durée de service dans l'emploi concerné est au moins égale au mi-temps (≥ 17h30) ;
- Si ce n'est pas le cas (< 17h30), elle est calculée en fonction du temps de service effectivement accompli.

La durée hebdomadaire s'apprécie sur l'ensemble des emplois occupés par l'agent au sein du même cadre d'emplois.

☞ Article 13 du décret n°91-298 du 20 mars 1991

L'avancement de grade ne peut être prononcé que si les collectivités disposent des emplois correspondant aux grades à pourvoir par avancement et souhaitent nommer le fonctionnaire (besoin du service, création des emplois, respect des ratios d'avancement de grade et application des lignes directrices de gestion …).

Lorsque le fonctionnaire occupe le même emploi à temps non complet dans plusieurs collectivités, un dispositif de coordination entre employeurs est prévu pour les décisions relatives à « l'inscription sur un tableau d'avancement, l'avancement de grade, l'admission éventuelle au bénéfice d'un classement au groupe supérieur de rémunération et la nomination au titre de la promotion interne ».

☞ Articles 14 et 28 du décret n°91-298 du 20 mars 1991

Les fonctionnaires intercommunaux bénéficient d'un avancement de grade décidé, après avis ou sur proposition des autres collectivités, par la collectivité à laquelle le fonctionnaire consacre la plus grande partie de son activité. En cas de durée égale de son travail, la décision est prise par la collectivité qui l'a recruté en premier.

En cas de désaccord entre les autorités territoriales, les décisions autres que celles relatives à l'appréciation de la valeur professionnelle ne peuvent être prises que si la proposition de décision recueille l'accord des deux tiers au moins des autorités concernées, représentant plus de la moitié de la durée hebdomadaire de service effectuée par l'agent ou de la moitié au moins des autorités concernées représentant plus des deux tiers de cette durée.

☞ Article 14 du décret n°91-298 du 20 mars 1991

Dans chaque collectivité employeur, le fonctionnaire devra être nommé sur un emploi correspondant à son nouveau grade.

2.2.3. La promotion interne

Les règles de nomination des fonctionnaires intercommunaux bénéficiant d'une promotion interne sont identiques à celles de l'avancement de grade.

☞ Article 13 du décret n°91-298 du 20 mars 1991

Dans chaque collectivité employeur, le fonctionnaire devra être nommé sur un emploi correspondant à son nouveau grade.

2.3. Les positions administratives

Les fonctionnaires qui occupent un emploi à temps non complet peuvent être placés dans les mêmes positions administratives que les fonctionnaires qui occupent un emploi à temps complet.

Certaines adaptations, liées à la nature particulière de ces emplois ou aux nécessités de coordination en cas de pluralité d'emplois ou d'employeurs, sont néanmoins prévues.

Il convient de rappeler qu'un fonctionnaire ne peut être placé simultanément dans deux positions statutaires différentes (CE 31 mai 1963 Hornez et quest. écr. AN n°70513 du 17 déc. 2001) ; le fait qu'il occupe plusieurs emplois ne saurait remettre en cause cette impossibilité.

Cette règle s'explique par l'unicité de la carrière dans le même cadre d'emplois. Ainsi, l'agent sera placé dans une position statutaire identique pour l'ensemble de ses emplois.

L'article L511-1 du code général de la fonction publique liste les différentes positions administratives du fonctionnaire. Ainsi, le fonctionnaire ne peut être placé que dans l'une des 4 positions suivantes :

1° Activité ;
2° Détachement ;
3° Disponibilité ;
4° Congé parental.

2.3.1. Le détachement

Tous les fonctionnaires occupant un ou plusieurs emplois relevant du même grade, à temps non complet, peuvent bénéficier des cas de détachement de plein droit, qu'ils soient intégrés ou non.

Il s'agit :

- du détachement pour accomplir un mandat local dans les cas prévus par le code général des collectivités territoriales ;
- du détachement pour exercer un mandat syndical ;
- du détachement pour accomplir un stage ou une période de scolarité préalable à la titularisation dans un emploi permanent de l'Etat, d'une collectivité territoriale ou d'un établissement public à caractère administratif dépendant de l'Etat ou d'une collectivité territoriale, y compris les établissements publics hospitaliers, ou pour suivre un cycle de préparation à un concours donnant accès à l'un de ces emplois.

Le reclassement pour inaptitude physique par voie de détachement leur est également ouvert, faute de dispositions contraires.

En revanche, seuls les fonctionnaires intégrés, c'est-à-dire effectuant plus de 17h30 hebdomadaires, et nommés sur un seul emploi à temps non complet, peuvent solliciter tout type de détachement et notamment les détachements discrétionnaires.

☞ Articles 10 et 29 du décret n°91-298 du 20 mars 1991

2.3.2. La disponibilité

La mise en disponibilité d'un fonctionnaire territorial intercommunal est prononcée par décision conjointe des différentes autorités territoriales concernées.

Cela implique que la disponibilité concerne tous les emplois. Un fonctionnaire ne peut en effet à la fois occuper un emploi et être en position de disponibilité pour un autre (circ. min. du 28 mai 1991).

☞ Articles 11 et 28 du décret n°91-298 du 20 mars 1991

Elle cesse simultanément pour tous les emplois lors de la réintégration du fonctionnaire dans un emploi correspondant à son grade.

Le fonctionnaire intercommunal ne peut en effet à la fois être en activité sur l'un de ses emplois et être en position de disponibilité pour un autre. Par conséquent, si l'agent ne peut réintégrer certains de ses autres emplois parce que ceux-ci ne sont pas vacants, il perd tout lien avec eux et ne peut prétendre à aucune prise en charge par le Centre de gestion. La prise en charge est envisageable uniquement si le fonctionnaire n'est réintégré dans aucun des emplois qu'il occupait.

☞ Circulaire ministérielle du 28 mai 1991

Ainsi, lorsqu'un fonctionnaire intercommunal ne peut être réintégré dans aucun emploi à l'issue d'une disponibilité, l'éventualité d'une prise en charge diffère selon que l'agent intercommunal est intégré ou non dans son emploi.

- <u>Le cas du fonctionnaire intégré dans son emploi – temps de travail ≥ 17h30 :</u>

Le fonctionnaire intercommunal intégré dans son emploi bénéficie des garanties de carrière prévues par les articles L542 et suivants du code général de la Fonction Publique, c'est-à-dire, des dispositions applicables au fonctionnaire dont l'emploi à temps non complet fait l'objet d'une mesure de suppression d'emploi. L'intéressé perçoit, au cours de la période de prise en charge par le centre de gestion, la rémunération rapportée à la quotité du temps travaillé dans l'emploi à temps non complet supprimé. Les emplois qui lui sont proposés doivent comporter une durée hebdomadaire de service au moins égale à celle de l'emploi supprimé.

☞ Article 18 du décret n°91-298 du 20 mars 1991

- <u>Le cas du fonctionnaire non intégré dans son emploi – temps de travail < 17h30 :</u>

Le fonctionnaire intercommunal <u>non intégré</u> dans son emploi et lorsqu'il ne peut être réintégré dans son emploi d'origine et réaffecté à la première vacance ou création d'emploi dans un emploi correspondant à son grade relevant de sa collectivité ou de son établissement d'origine, est licencié et perçoit une indemnité de licenciement.

☞ Article 33-1 du décret n°91-298 du 20 mars 1991

2.3.3. <u>Le congé parental</u>

Le congé parental est accordé de droit par l'autorité territoriale, après la naissance de l'enfant, après un congé de maternité, un congé de paternité ou un congé d'adoption, ou lors de l'arrivée au foyer d'un enfant n'ayant pas atteint l'âge de la fin de l'obligation scolaire, adopté ou confié en vue de son adoption.

☞ Article 29 du décret n°86-68 du 13 janvier 1986

Le fonctionnaire intercommunal occupant un ou plusieurs emplois à temps non complet peut bénéficier du congé parental de droit commun au titre de tous ses emplois.
Il ne peut en effet être placé simultanément en position d'activité dans une collectivité et en position de congé parental dans l'autre (quest. écr. AN n°70513 du 17 déc. 2001).

2.4. La protection sociale

Le régime de la protection sociale des fonctionnaires intercommunaux se définit par rapport à leur affiliation au régime de la sécurité sociale et de la retraite dont ils relèvent.

Le régime d'affiliation se détermine en fonction de la durée hebdomadaire cumulée de service accomplie par le fonctionnaire occupant un ou plusieurs emplois permanents à temps non complet :

- Si la durée est au moins égale à 28 heures = affiliation au régime spécial et à la CNRACL,
- Si la durée est inférieure à 28 heures = affiliation au régime général et à l'IRCANTEC.

⚠ *Pour le cas particulier des enseignants artistiques, le seuil d'affiliation à la CNARCAL reste fixé à **12 heures** pour les professeurs d'enseignement artistique et à **15 heures** pour les assistants d'enseignement artistique.*

Les cotisations sociales sont versées au titre de chacun des emplois, au prorata de la durée du travail effectué dans chacun d'eux.

Le régime de la protection sociale des fonctionnaires intercommunaux affiliés au régime spécial, est strictement identique à celui prévu pour les fonctionnaires à temps complet.

☞ Article 2 du décret n° 91-298 du 20 mars 1991

De la même manière, les fonctionnaires intercommunaux affiliés au régime général bénéficient de la même protection sociale que les autres fonctionnaires affiliés au régime général.

2.4.1. Les congés pour raison de santé

Le principe est le même que ce soit pour le congé de maladie ordinaire, le congé de longue maladie, le congé de longue durée, le congé de grave maladie ou la disponibilité d'office : l'agent intercommunal est placé dans la même position dans toutes les collectivités qui l'emploient.

La position administrative de l'agent doit être la même dans chaque collectivité en vue du respect du principe d'unicité de la carrière.

2.4.2. Le CITIS

L'agent qui occupe des emplois permanents à temps non complet dans plusieurs collectivités ou établissements publics bénéficie du Congé pour Invalidité Temporaire Imputable au Service (CITIS) dans les conditions du décret. Il adresse la déclaration à l'autorité territoriale auprès de laquelle il exerce les fonctions ayant conduit à la survenance de l'accident ou de la maladie.

Lorsque cette autorité décide de placer le fonctionnaire en CITIS, cette décision est transmise sans délai aux autres employeurs du fonctionnaire qui le placent aussi en pour la même durée. La rémunération à 100% du traitement est ainsi assurée par chacune des collectivités.

La collectivité ou l'établissement auquel la survenance de l'accident ou l'apparition de la maladie est imputable prend en charge les honoraires et autres frais médicaux directement entrainés par l'accident ou la maladie.

2.4.3. Le temps partiel thérapeutique

L'agent intercommunal est placé à temps partiel thérapeutique dans toutes les collectivités qui l'emploient.

Lorsque le fonctionnaire occupe un ou plusieurs emplois à temps non complet, la quotité de temps de travail est fixée par référence à la quotité de temps de travail hebdomadaire cumulée du ou des emplois qu'il occupe.

La quotité de temps de travail fixée dans l'autorisation est répartie entre les emplois occupés par les autorités territoriales intéressées. En cas de désaccord sur cette répartition, la quotité de temps de travail retenue dans l'autorisation est répartie au prorata du temps de travail de chaque emploi occupé.

Les congés annuels sont calculés au prorata de la quotité de temps de travail définie dans l'autorisation pour chaque emploi.

2.5. La gestion du temps de travail

2.5.1. Heures normales, complémentaires et supplémentaires

Les fonctionnaires à temps non complet appartenant au grade éligible aux Indemnités Horaires pour Travaux Supplémentaires sont en principe exclus du bénéfice des indemnités horaires pour travaux supplémentaires puisque leur durée de service est strictement fixée par délibération créant l'emploi à temps non complet.
Toutefois, des travaux supplémentaires peuvent être autorisés dès lors qu'ils présentent un caractère exceptionnel.

Selon le ministre de la fonction publique, le taux de l'heure supplémentaire est calculé sur la base horaire résultant de la proratisation du traitement tant que le total des heures effectuées ne dépasse pas la durée du cycle de travail défini par la collectivité pour les agents à temps complet (heures dites « complémentaires »).

Toutefois, la notion d'heures « complémentaires » n'a jamais été clairement explicitée dans un texte réglementaire. Seul le décret relatif à l'exonération fiscale des heure supplémentaires semble leur donner une base juridique.

Lorsque les heures supplémentaires dépassent les bornes horaires définies par le cycle de travail des agents à temps complet, leur montant sera calculé conformément au décret n° 2002-60 du 14 janvier 2002 relatif à l'indemnité horaire pour travaux supplémentaires.

☞ *QE 1635 du 6.02.2003, JO S p. 456*

Les montants sont calculés sur la base d'un taux horaire prenant pour base le montant du traitement brut annuel de l'agent et de l'indemnité de résidence divisé par 1820. Ce taux est ensuite majoré dans les conditions suivantes :
- 125 % pour les quatorze premières heures.
- 127 % pour les heures suivantes.

L'heure supplémentaire est majorée de 100 % lorsqu'elle est effectuée de nuit et de 66 % lorsqu'elle est accomplie un dimanche ou jour férié. La charge d'indemnisation incombe à la seule collectivité qui a bénéficié du travail supplémentaire.

Le plafond du nombre d'heures supplémentaires disponibles (25 h) n'est pas proratisé en fonction de la durée du travail.

Les textes ne proposent aucune répartition des heures supplémentaires effectuées par un agent à temps non complet ayant plusieurs employeurs.
Si l'agent effectue des heures supplémentaires pour le compte d'un seul parmi eux, les heures complémentaires doivent lui être payées jusqu'à la hauteur de 35 heures avec la majoration au-delà, par l'employeur qui est à l'origine de ce travail supplémentaire.
Question écrite Assemblée Nationale n° 4288 du 14 octobre 2002, JO AN du 3 février 2003.

Par contre, l'aménagement du temps de travail des agents intercommunaux doit se négocier entre les différents employeurs afin de définir les modalités qui leurs seront appliquées.

Ainsi, si des heures supplémentaires sont accomplies dans plusieurs collectivités, la répartition équitable des heures complémentaires et supplémentaires dues par les différentes collectivités pourra être envisagée selon le mode de calcul détaillé ci-dessous.

Ce mode de calcul, proposé à titre indicatif, pourra être appliqué à condition que les collectivités s'informent mutuellement du nombre d'heures effectuées réellement par le même agent.
La somme du temps de travail effectif réalisée chez ces employeurs ne doit pas conduire à un dépassement de plus de 15% de la durée de travail d'un agent à temps complet, soit 40 heures 15 minutes hebdomadaires.

Le nombre d'heures supplémentaires pouvant être réalisé par un agent intercommunal à temps non complet est également limité à 25 heures par mois comme pour les agents à temps complet.

Le plafond des 25 heures supplémentaires s'apprécie globalement sur l'ensemble des emplois occupés dans les différentes collectivités et non par emploi dans une collectivité.

Calcul du nombre d'heures supplémentaires maximum par collectivité :

$$\frac{\text{Heures supplémentaires (25 heures) x durée hebdomadaire d'un poste}}{\text{Durée hebdomadaire totale de l'ensemble des postes}}$$

1er exemple : *un agent intercommunal exerce sur deux communes à hauteur de 39/35ème (commune A = 25/35ème / commune B =14/35ème)*

Calcul des heures supplémentaires réalisables par l'agent pour chacune des collectivités :
Commune A : (25 x 25) / 39 = 16,03
Commune B : (25 x 14) / 39 = 8,97

A la demande de l'autorité territoriale, l'agent pourra donc réaliser au maximum jusqu'à 16h02 supplémentaires pour la commune A et jusqu'à 8h58 pour la commune B, par mois, soit un total de 25 heures supplémentaires.

Dans le cas d'un agent intercommunal, le versement des IHTS incombe à l'employeur ayant demandé à l'agent d'effectuer des travaux supplémentaires.

2ème exemple : *Pour un agent respectivement employé dans deux collectivités à 10 heures dans la commune A et à 20 heures dans la commune B, les heures supplémentaires (25 h maxi pour un agent à temps plein) peuvent être effectuées dans les limites suivantes :*
Commune A : 25 h x 10 h / 30 h = 8,33 = 8 h 20 par mois.
Commune B : 25 h x 20 h / 30 h = 16,66 = 16 h 40 par mois.

Les heures réalisées entre 30 heures et 35 heures seront éventuellement indemnisées en heures complémentaires puis les heures réalisées au-delà des 35 heures en heures supplémentaires quelle que soit la collectivité qui sollicite les travaux supplémentaires.

2.5.2. Temps partiel

Les fonctionnaires à temps non complet nommés sur un ou plusieurs emplois, peuvent bénéficier au même titre que les agents à temps complet de temps partiel selon les modalités suivantes :

- Temps partiel de droit : 50%, 60%, 70% ou 80% du temps plein
- Temps partiel sur autorisation : 50%, 60%, 70%, 80% ou 90% du temps plein

☞ Décret 2004-777 du 29 juillet 2004 - art. 1 et 5
☞ Art. L612-1 et L612-3 CGFP

2.5.3. Les congés annuels

Les agents occupant des emplois permanents dans plusieurs collectivités ont droit au bénéfice des congés annuels aux mêmes dates dans chaque collectivité.

☞ Article 9 du décret n° 91-298 du 20 mars 1991

En cas de désaccord entre les autorités territoriales, la période retenue est celle arrêtée dans la collectivité à laquelle l'agent consacre le plus grand nombre d'heures.

- En cas d'égalité du nombre d'heures, c'est la collectivité dans laquelle l'agent a été recruté en premier qui est compétente pour décider de la période accordée.
- En cas de même date de recrutement, la période retenue est arrêtée par l'autorité territoriale qui compte le plus faible effectif.
- En cas d'égalité d'effectif, c'est l'agent choisit la collectivité référente.

Les congés annuels rémunérés prévus pour les fonctionnaires à temps complet sont accordés, selon les mêmes règles, aux fonctionnaires à temps non complet. La durée du congé annuel est fixée à cinq fois l'obligation hebdomadaire du service.

Si la durée de service est la même pour chaque jour de la semaine, les droits au congé annuel sont décomptés en jours travaillés (ouvrés) quelle que soit la durée de travail dans la journée.

Exemple
Un fonctionnaire intercommunal à 25h/semaine travaillant à raison de 5 jours par semaine dans une collectivité A et 2 jours par semaine dans la collectivité B verra ses droits aux congés annuels calculés de la manière suivante :

Collectivité A : 5 x 5 = 25 jours.
Collectivité B : 2 X 5 = 10 jours

Cela ne signifie pas que l'agent a en tout 35 jours de congés cumulés. Quand il prend une semaine de congés dans les deux collectivités, sont décomptés :

- *5 jours de CA dans la collectivité A*
- *2 jours de CA dans la collectivité B*

2.6. Le changement de temps de travail et la suppression d'emploi

2.6.1. Le changement de temps de travail

La procédure est la même que pour les fonctionnaires à temps complet ou à temps non complet.

La collectivité doit veiller à ce que la durée totale des emplois ne dépasse pas les 115% d'un temps complet.

Si la diminution du temps de travail est inférieure à 10 %, il ne s'agit pas d'une suppression / création (exception au principe). La modification s'impose donc à l'agent, il ne peut la refuser.

Toute modification du temps de travail supérieure à 10% on faisant perdre à l'agent le bénéfice de 'l'affiliation à la CNRACL doit être soumise à l'avis préalable du CST.

2.6.1.1. Pour les agents intégrés (temps de travail ≥ 17h30 hebdomadaires)

Les agents nommés dans des emplois 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 L.613-2 du code général de la fonction publique

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 en conserve le bénéfice tant qu'il occupe un emploi dudit cadre d'emplois.

☞ Article 19 du décret n° 91-298 du 20 mars 1991

- Si l'agent accepte la modification supérieure à 10% -> Prise de l'arrêté individuel.

- Si l'agent refuse la modification supérieure à 10% -> L'agent est maintenu en surnombre pendant un an puis bénéficie d'une prise en charge par le centre de gestion à l'issue de l'absence de reclassement.

☞ Articles L.542-1 et suivants du code général de la fonction publique

2.6.1.2. Pour les agents non intégrés (temps de travail < 17h30 hebdomadaires)

- Si l'agent accepte la modification supérieure à 10% -> Prise de l'arrêté individuel.
- Si l'agent refuse la modification supérieure à 10%

L'agent peut alors être licencié et percevoir une indemnité (égale à un mois de traitement par annuités de services effectifs majoré de 10% pour un agent âgé de 50 ans ou plus). Le montant de l'indemnité ne peut être ni inférieur à un mois de traitement ni supérieur à 18 mois de traitement (sauf cas des agents âgés de plus de 60 ans).

☞ Article 30 du décret n° 91-298 du 20 mars 1991

2.6.2. La suppression d'emploi

L'assemblée délibérante reste compétente pour toute suppression d'emploi, transformation d'un emploi à temps complet en un emploi à temps non complet, modification soit en hausse soit en baisse du nombre d'heures afférentes à un emploi à temps non complet.

La suppression d'emploi ne peut être décidée que dans l'intérêt du service.

La suppression d'emploi est soumise à l'avis préalable du CST

2.6.2.1. Pour les agents intégrés (effectuant au moins 17h30 hebdomadaires)

Le fonctionnaire effectuant au moins 17 h 30 hebdomadaire dont l'emploi est supprimé, bénéficie de la même garantie d'emploi que le fonctionnaire à temps complet.

- ☞ Article 18 du Décret n° 91-298 du 20 mars 1991

Si l'emploi est supprimé, le fonctionnaire intégré est maintenu en surnombre puis, éventuellement, pris en charge par le CDG ou le CNFPT territorialement compétent sur la totalité de la durée de l'emploi supprimé.

2.6.2.2. Pour les agents non intégrés (effectuant moins de 17h30 hebdomadaires)

Le fonctionnaire effectuant moins de 17h30 par semaine dont l'emploi est supprimé ne bénéficie pas de garantie d'emploi.

- ☞ Article 30 du Décret n° 91-298 du 20 mars 1991

Il n'y a donc pas de prise en charge par la collectivité qui supprime le poste mais licenciement avec versement d'une indemnité et possibilité de percevoir des Allocations de Retour à l'Emploi si l'agent remplit les conditions.

2.7. Les règles relatives au cumul d'activités

Un fonctionnaire territorial percevant une rémunération à temps complet ne peut être nommé dans un emploi à temps non complet que dans une collectivité ou un établissement autre que celui qui le rémunère à temps complet et si la durée totale de service qui en résulte n'excède pas de 15 % celle afférente à un emploi à temps complet.

Il est donc possible, qu'un fonctionnaire occupe le même emploi sur le même grade dans 2 collectivités différentes, un à temps complet et l'autre à temps non complet, sans dépasser la règle des 115%. L'agent dit « intercommunal » a alors une carrière unique (règle d'unicité dans la carrière).

- ☞ Article 9 du décret n° 91-298 du 20 mars 1991

Aucune forme particulière n'est prévue par les textes. Il s'agit d'une simple information. Il revient à l'employeur qui recrute le fonctionnaire en dernier de s'assurer que la durée totale de service n'excède pas les 115% d'un temps complet.

Pour cela, il est conseillé, lors du recrutement, de demander au candidat retenu s'il exerce une autre activité et si oui dans quelles proportions. La durée maximale de service doit toujours être calculée par rapport à la durée de service à laquelle serait tenu l'agent s'il occupait le même emploi à temps complet soit :

- 40h15 lorsque la durée d'un temps complet est de 35 heures (cas général),
- 18h24 pour les professeurs d'enseignement artistique (temps complet : 16h),
- 23h pour les assistants d'enseignement artistique (temps complet : 20h).

2.8. Les entretiens professionnels

Le décret n°2016-1526 du 16 décembre 2014 n'apporte aucune précision quant aux situations particulières évoquées ici. A terme, une circulaire pourrait venir préciser ces points.

Il semble que l'entretien professionnel ait lieu dans chacune des collectivités. Les comptes rendus sont transmis à l'autorité territoriale en charge de la gestion du dossier administratif de l'agent. En effet, conformément au décret n° 91-298 du 20 mars 1991 relatif aux fonctionnaires à temps non complet, il convient qu'un compte rendu résumant tous les entretiens professionnels soit établi par la collectivité principale de l'agent.

2.9. La discipline

Aux termes de l'article 15 du décret n°91-298 du 20 mars 1991, « Les sanctions disciplinaires (…) sont prononcées par l'autorité territoriale qui a entrepris la procédure disciplinaire après avis des autres autorités territoriales concernées ».

L'autorité territoriale doit donc recueillir l'avis des autres collectivités employeurs, avant d'engager une procédure disciplinaire à l'encontre d'un fonctionnaire intercommunal (circulaire n°INTB9100115C du 28 mai 1991).
Cet avis est consultatif : il ne lie pas l'autorité territoriale concernée. Il constitue cependant une formalité obligatoire. En l'absence d'une telle consultation, la sanction serait irrégulière, car entachée d'un vice de forme, et serait par suite annulée (CAA Douai, 23 juin 2011, n°09DA01369 et CAA Douai, 20 juin 2013, n°12DA00964).

La sanction prononcée à l'issue de la procédure disciplinaire s'appliquera dans l'ensemble des collectivités, où le fonctionnaire intercommunal exerce des missions relevant du même grade (circulaire n°INTB9100115C du 28 mai 1991), y compris celles défavorables à l'engagement de la procédure disciplinaire.

En cas d'exclusion temporaire de fonctions, le sursis peut cependant être accordé séparément par chaque autorité territoriale concernée (article 15 du décret n°91-298 et circulaire n°INTB9100115C du 28 mai 1991).

2.10. La cessation de fonctions

2.10.1. Le licenciement pour insuffisance professionnelle

Le fonctionnaire titulaire à temps non complet peut être licencié pour insuffisance professionnelle, après observation de la procédure disciplinaire. La décision est prononcée au titre de tous les emplois identiques occupés par l'agent, par l'autorité territoriale qui a entrepris la procédure, après avis des autres autorités territoriales concernées.
A noter que la consultation des autres employeurs est une formalité procédurale et ne lie en aucun cas l'employeur principal. Le licenciement vaut donc pour tous les emplois correspondant au même cadre d'emplois, y compris s'ils sont occupés dans plusieurs collectivités.

☞ Articles 15, 16 et 28 du décret n°91-298 du 20 mars 1991

2.10.2. Le licenciement pour inaptitude physique des fonctionnaires relevant du régime général

Le fonctionnaire qui est définitivement inapte physiquement à l'exercice de ses fonctions et qui ne peut pas être reclassé est licencié.

Le licenciement ne peut intervenir avant l'expiration d'une période de quatre semaines suivant la fin du congé de maternité, de paternité ou d'adoption.

Le cas échéant, le licenciement est différé jusqu'à l'expiration des droits statutaires à congé de maladie, de grave maladie ou pour invalidité imputable au service.

☞ Article 41 du décret n°91-298 du 20 mars 1991

Par ailleurs, le licenciement ne peut être prononcé que si le reclassement est impossible ; en effet, dès lors que les avis médicaux n'établissent pas l'inaptitude de l'agent à l'exercice de toute fonction, le licenciement ne peut être prononcé sans que la possibilité de reclassement ait été examinée. Ainsi, le licenciement pour inaptitude d'un fonctionnaire relevant du régime général implique la réunion de deux conditions :

- L'intéressé a été reconnu définitivement inapte à l'exercice de ses fonctions et,
- Le conseil médical départemental a conclu à l'impossibilité de son reclassement dans un autre emploi (CAA Nancy 17 janv. 2019 n°18NC00138).

Le fonctionnaire licencié pour inaptitude physique perçoit une indemnité de licenciement.

☞ Article 41-1 du décret n°91-298 du 20 mars 1991

L'indemnité est payée par la collectivité ou l'établissement dont l'autorité a pris la décision de licenciement.

☞ Article 41-2 du décret n°91-298 du 20 mars 1991

2.10.3. La démission

La démission intervient au titre du seul emploi pour lequel le fonctionnaire la présente. Elle ne s'impose donc pas à l'autre collectivité employeur.

☞ Articles 17 et 28 du décret n°91-298 du 20 mars 1991

2.10.4. La mise à la retraite

L'admission d'un fonctionnaire occupant plusieurs emplois à faire valoir ses droits à la retraite est prise par décision conjointe des autorités territoriales concernées.

La demande est effectuée à l'initiative de l'agent et les collectivités doivent s'y conformer.

Il revient à la collectivité qui a le plus gros nombre d'heures de faire le dossier de liquidation, ou sinon celle dans laquelle l'agent a le plus d'ancienneté.

Par ailleurs, chacune des collectivités doit prendre un arrêté de radiation des cadres.

☞ Articles 17 et 28 du décret n°91-298 du 20 mars 1991

3. Les agents pluricommunaux

3.1. La nomination

L'agent recruté sur des emplois relevant de différents cadres d'emplois est nommé stagiaire sur chacun de ces emplois et suit des formations statutaires propres à chacun de ces cadres d'emplois.

La titularisation est alors prononcée de manière indépendante pour chacun des emplois.

3.2. L'évolution de carrière

3.2.1. L'avancement de grade

L'avancement de grade d'un fonctionnaire pluri communal s'effectue indépendamment pour chaque emploi occupé, dans les conditions de droit commun, les carrières étant indépendantes les unes des autres.

3.2.2. La Promotion interne

Les règles de nomination des fonctionnaires pluri communaux bénéficiant d'une promotion interne sont identiques à celles de l'avancement de grade.

3.3. Les positions administratives

3.3.1. Le détachement

Pour le détachement pour stage, l'agent ayant plusieurs employeurs pourra se retrouver dans cette position dans au moins une collectivité.

L'agent pourra être placé en détachement pour stage par au moins une de ses collectivités employeurs suite à concours. Si l'agent n'est pas titularisé, il sera réintégré dans le ou les emplois à temps non complet antérieurement occupés.

3.3.2. La disponibilité

Sous réserve de l'interprétation du juge, un fonctionnaire à temps non complet occupant plusieurs emplois relevant de cadres d'emplois différents semble pouvoir être mis en disponibilité sur un emploi et en activité sur d'autres emplois, les carrières étant indépendantes.

3.3.3. Le congé parental

Un fonctionnaire occupant des emplois relevant de cadres d'emplois différents semble pouvoir être mis en congé parental sur un emploi et en activité sur d'autres emplois, les carrières étant indépendantes.

Il peut être recommandé aux agents de se renseigner au préalable auprès des services de la Caisse des Allocations Familiales.

3.4. La protection sociale

Le régime d'affiliation est toujours déterminé en fonction de la durée hebdomadaire de service accomplie par le fonctionnaire occupant un ou plusieurs emplois permanents à temps non complet (plus ou moins de 28 heures hebdomadaires).

3.4.1. Les congés pour raison de santé

Il semble que le fonctionnaire pluri communal puisse être placé en situation de congé pour raison de santé dans un seul cadre d'emplois puisque les deux carrières sont indépendantes, à la condition toutefois qu'un certificat médical du médecin traitant le précise.

3.4.2. Le temps partiel thérapeutique

Il semble que le fonctionnaire pluri communal puisse être placé en situation de temps partiel thérapeutique dans un seul cadre d'emplois puisque les deux carrières sont indépendantes, à la condition toutefois qu'un certificat médical du médecin traitant le précise.

3.5. La gestion du temps de travail

L'aménagement du temps de travail des agents pluri communaux doit également se négocier entre les différents employeurs afin de définir les modalités qui leurs seront appliquées.

La somme du temps de travail effectif réalisée chez ces employeurs ne doit pas conduire à un dépassement de plus de 15% de la durée de travail d'un agent à temps complet, soit 40 heures 15 minutes hebdomadaires.

La gestion des heures complémentaires, la règlementation en matière de congés annuels et de temps partiel sont les mêmes que pour les agents intercommunaux.

3.6. Les règles relatives au cumul

Un fonctionnaire ne peut occuper un ou plusieurs emplois permanents à temps non complet que si la durée totale de service qui en résulte n'excède pas de plus de 15% celle afférente à un emploi à temps complet.
Il est donc possible, pour une collectivité, d'employer un même agent sur deux emplois à temps non complet relevant de cadres d'emplois différents. L'agent dit « pluri communal » a alors une double carrière.

☞ Article 8 décret n°91-298 du 20 mars 1991

3.7. Les entretiens professionnels

Le décret n°2016-1526 du 16 décembre 2014 n'apporte aucune précision quant aux situations particulières évoquées ici. A terme, une circulaire pourrait venir préciser ces points.

Il semble qu'un entretien professionnel doive être prévu pour chacun de leurs emplois.

3.8. Le changement de temps de travail et la suppression d'emploi

Il convient d'appliquer les mêmes règles que pour les agents intercommunaux.

La distinction entre le fonctionnaire intégré et non intégré va s'appliquer en fonction de la durée hebdomadaire travaillée dans chaque cadre d'emplois et non en les cumulant.

3.9. Les départs La cessation de fonctions

3.9.1. Le licenciement

Il semblerait, sous réserve de l'interprétation du juge, que le licenciement pour insuffisance professionnelle ne puisse concerner que la collectivité qui l'engage. En effet, les agents pluri-communaux exercent des missions relevant de cadres d'emplois différents. Ainsi, il semble tout à fait cohérent qu'un fonctionnaire puisse donner entière satisfaction sur un emploi relevant d'un premier cadre d'emplois et se retrouver en difficulté sur un second emploi relevant d'un autre cadre d'emplois, les fonctions étant diamétralement différentes.

Il est en de même pour le licenciement pour inaptitude physique. Un fonctionnaire pluri communal peut être reconnu inapte à ses fonctions sur un emploi relevant d'un grade sans l'être nécessairement sur l'autre poste occupé.

3.9.2. La démission

La démission intervient au titre du seul emploi pour lequel le fonctionnaire la présente.

Articles 17 et 28 du décret n°91-298 du 20 mars 1991

3.9.3. La mise à la retraite

L'admission d'un fonctionnaire occupant plusieurs emplois à faire valoir ses droits à la retraite est prise par décision conjointe des autorités territoriales concernées.

La date demandée par l'agent doit être la même pour l'ensemble des caisses de retraite, c'est pourquoi, l'agent effectue une demande pour l'ensemble de ses emplois.

- ☞ Articles 17 et 28 du décret n°91-298 du 20 mars 1991