

n° 519
Février 2025

Étude

statutaire

Les fonctionnaires
à temps non complet

Le pôle assistance statutaire
vous informe



REFERENCES

Code général de la fonction publique

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

Décret n° 2020-592 du 15 mai 2020 relatif aux modalités de calcul et à la majoration de la rémunération des heures complémentaires des agents de la fonction publique territoriale nommés dans des emplois permanents à temps non complet

sommaire

I] LA CREATION DES EMPLOIS A TEMPS NON COMPLET	P. 4
II] LE RECRUTEMENT DES AGENTS A TEMPS NON COMPLET	P. 5
1 - Les agents intercommunaux (multi employeurs sur un même grade)	P. 5
2 - Les agents pluri-communaux (multi grades et mono ou pluri-employeurs)	P. 5
III] LE CUMUL D'ACTIVITES	P. 6
1 - Cumul d'emplois publics permanents	P. 6
2 - Cumuls d'activités	P. 6
IV] LE TEMPS DE TRAVAIL	P. 7
1 - Les garanties minimales	P. 7
2 - La modification du temps de travail	P. 7
3 - La suppression d'emploi	P. 8
4 - Les heures complémentaires / supplémentaires	P. 9
5 - Le temps partiel	P. 9
V] LES POSITIONS ADMINISTRATIVES	P. 9
1 - Le congé parental	P. 9
2 - La disponibilité	P. 9
3 - Le détachement	P. 10
VI] LA GESTION DE LA CARRIERE EN CAS DE MULTI-EMPLOYEURS	P. 11
1 - Pour les agents intercommunaux	P. 11
2 - Pour les agents pluri-communaux	P. 11
VII] LES CONGES	P. 11
VIII] LES CONGES POUR INDISPONIBILITE PHYSIQUE DES FONCTIONNAIRES A TEMPS NON COMPLET DONT LA DUREE HEBDOMADAIRE EST INFERIEURE A 28 HEURES	P. 12
IX] LA DISCIPLINE	P. 13

Les agents à temps non complet occupent des emplois pour lesquels le besoin de la collectivité ou de l'établissement public ne justifie pas la création d'un poste à 35 heures. L'assemblée délibérante va donc créer le poste en fonction du « besoin » et l'exprimer en x/35^{ème}.

Le temps non complet est à distinguer du temps partiel : en effet à temps partiel, le poste est créé à temps complet et l'agent demande à exercer ses fonctions à temps partiel pour une durée déterminée et il réintègrera à temps plein à l'issue de son temps partiel.

Les agents à temps non complet peuvent effectuer une durée de service hebdomadaire :

- Inférieure à 17h30 : les fonctionnaires sont alors non intégrés dans un cadre d'emplois (licenciement en cas de disparition du besoin).
- Supérieure ou égale à 17h30 : les fonctionnaires sont alors intégrés dans un cadre d'emplois (surnombre et prise en charge en cas de disparition du besoin).
- Article 6 du décret n°91-298 du 20 mars 1991 portant dispositions statutaires applicables aux fonctionnaires territoriaux nommés dans des emplois permanents à temps non complet
- Article L613-2 du code général de la fonction publique

NDLR : Pour les professeurs d'enseignement artistique et les assistants d'enseignement artistique pour lesquels l'obligation de service est respectivement fixée à 18 heures et 20 heures, ces durées sont respectivement ramenées à 8 heures et 10 heures.

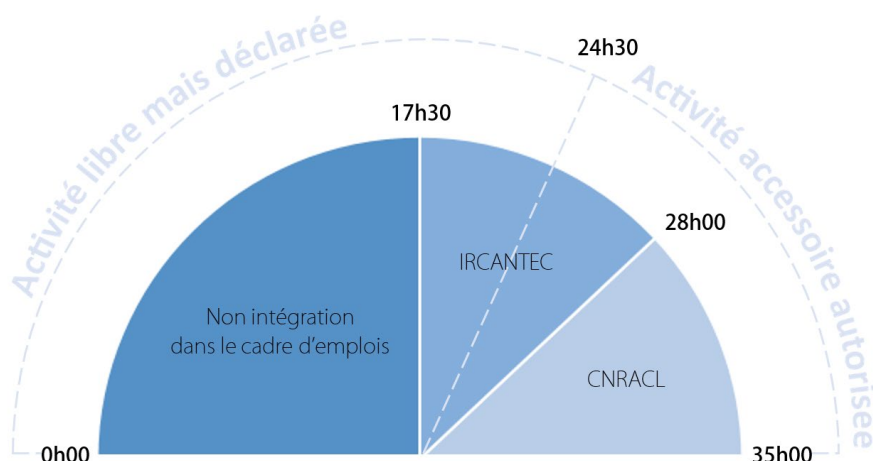
La durée de service hebdomadaire conditionne également :

L'affiliation au régime de sécurité sociale :

- Supérieure ou égale à 28 heures : les agents sont affiliés CNRACL
- Inférieure à 28 heures : les agents relèvent du régime général et IRCANTEC

Les conditions de cumul :

- Inférieure ou égale à 24 heures 30 : activité libre mais déclarée
- Supérieure à 24 heures 30 : activité accessoire autorisée



I] LA CREATION DES EMPLOIS A TEMPS NON COMPLET

L'ensemble des collectivités et établissements publics peuvent désormais créer, par délibération, des emplois permanents à temps non complet **sur l'ensemble des cadres d'emplois**.

La délibération doit indiquer la durée hebdomadaire de service afférente à l'emploi, fixée en fraction de temps complet exprimée en heures (x/35^{ème}).

Comme tout emploi permanent, la création d'un emploi permanent à temps non complet nécessite une information du Centre de Gestion en déclarant la création d'emploi afin d'en assurer la publicité.

Le comité social territorial doit en outre être informé annuellement des créations d'emplois à temps non complet.

- Article 3 du décret n° 91-298 du 20 mars 1991
- Article R253-9 du code général de la fonction publique

Pour tous les emplois inférieurs au mi-temps, la loi de transformation de la Fonction Publique a créé un contrat spécifique permettant à l'ensemble des collectivités ou établissements publics de recruter un agent contractuel.

- Article L332-8 5° du code général de la fonction publique

II] LE RECRUTEMENT DES AGENTS A TEMPS NON COMPLET

Les conditions de recrutement des agents à temps non complet sont les mêmes que celles des agents à temps complet. Ils doivent donc remplir les conditions générales de recrutement prévues par le statut des fonctionnaires ainsi que les conditions particulières prévues par les statuts particuliers du cadre d'emplois.

La particularité des agents intercommunaux et pluri-communaux

1 - Les agents intercommunaux (Multi employeurs sur un même grade)

- Pour les agents recrutés en qualité de stagiaires à la même date par plusieurs employeurs, les conditions de recrutement sont identiques à celles d'un agent à temps complet.

NDLR : Le fonctionnaire recruté en cours de stage par une autre collectivité n'effectuera dans la 2^{ème} collectivité que la durée du stage restant à courir. La titularisation interviendra à la date de fin normale de stage correspondant à son recrutement initial, à l'initiative de la collectivité qui l'a recruté en premier après avis des autres autorités territoriales.

- Pour les fonctionnaires déjà titulaires, il s'agit d'un recrutement direct, ils seront dispensés de stage et de formation d'intégration et classés directement à l'échelon déjà acquis dans l'autre collectivité et conserve leur ancienneté.
- Article 7 du décret n° 91-298 du 20 mars 1991

Exemple : Un rédacteur titulaire à temps non complet classé au 4^{ème} échelon avec une ancienneté de 6 mois pourra être recruté dans une autre collectivité directement en qualité de rédacteur titulaire. Il sera classé au même échelon avec la même ancienneté.

2 - Les agents pluri-communaux (multi grades et mono ou pluri-employeurs)

Lorsqu'un agent à temps non complet est recruté sur plusieurs emplois mais sur des grades différents, les deux carrières sont distinctes et n'ont pas d'influence l'une sur l'autre.

L'agent est nommé stagiaire dans chaque emploi et doit effectuer les formations d'intégrations prévues par le statut particulier. La titularisation intervient indépendamment pour chaque emploi.

Exemple : Un adjoint technique titulaire à temps non complet est nommé adjoint d'animation dans sa collectivité (ou dans une autre collectivité) : il devra effectuer son année de stage en tant qu'adjoint d'animation.

III] LE CUMUL D'ACTIVITES

1 – Cumul d'emplois publics permanents

Le cumul d'emplois permanents à temps non complet ainsi que le cumul d'un emploi à temps complet avec un emploi à temps non complet d'une autre collectivité ou d'un autre établissement que celui qui le rémunère, ne peut excéder **15% d'un temps complet, soit 40,15 heures**.

	Cumul d'emplois en qualité de fonctionnaire	Cumul d'emplois en qualité de fonctionnaire et contractuel
Mono-employeur	Oui sur des grades différents	Oui sur des « grades » différents
Pluri-employeurs	Oui sur le même grade (intercommunal) ou sur des grades différents (pluri-communal)	Oui sur le même « grade » ou sur des « grades différents »

- Article 8 et 9 du décret n° 91-298 du 20 mars 1991

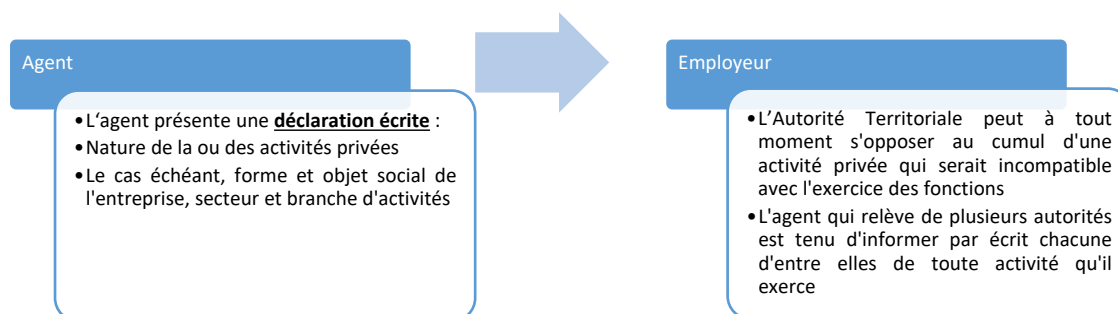
NDLR : Dans l'hypothèse d'un cumul d'emplois publics, l'arrêté doit mentionner la durée hebdomadaire de service effectuée dans chaque collectivité afin de déterminer si :

- L'agent est intégré dans un cadre d'emplois
- Le régime d'affiliation (CNRACL/IRCANTEC)
- La limite des 15% n'est pas dépassée.

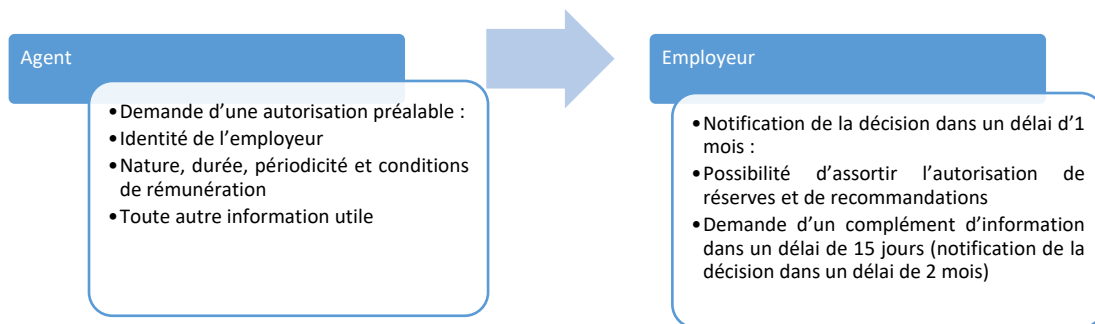
2 – Cumul d'activités

Pour déterminer les possibilités de cumul, le statut distingue :

- Les agents qui occupent un ou plusieurs emplois pour une durée inférieure ou égale à 24h30. Les agents peuvent alors exercer toutes activités privées lucratives sous réserve d'en informer le ou les employeurs.
- l'employeur est tenu de les informer de cette possibilité et des modalités de déclaration.



- Les agents qui réalisent une durée supérieure à 24h30 sont soumis au régime de l'activité accessoire que celle-ci soit publique ou privée dans les mêmes conditions que les agents à temps complet.



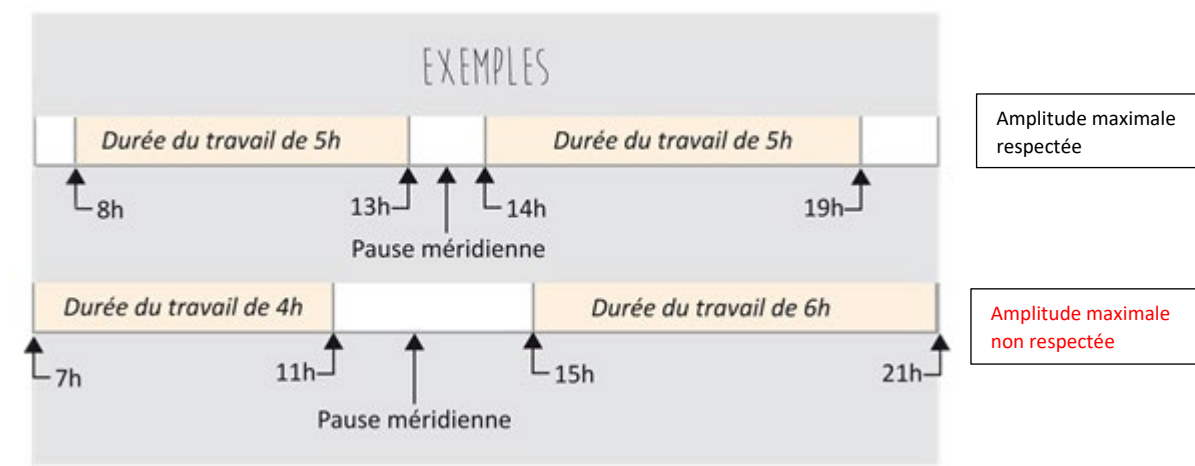
- Décret n°2020-69 du 30 janvier 2020 relatif aux contrôles déontologiques dans la fonction publique
- Article L123-1 du code général de la fonction publique

IV] LE TEMPS DE TRAVAIL

Les garanties minimales s'appliquent dans les mêmes conditions aux agents à temps non complet qu'aux agents à temps complet.

1 – Les garanties minimales

- La durée quotidienne de travail ne peut excéder 10 heures.
- L'amplitude maximale de la journée de travail ne peut excéder 12 heures.



- Le repos quotidien est au minimum de 11 heures.
- Aucun temps de travail quotidien ne peut atteindre 6 heures sans que les agents bénéficient d'un temps de pause de 20 minutes.
- La durée hebdomadaire de travail ne peut dépasser 48 heures au cours d'une même semaine et 44 heures sur une période de 12 semaines.
- Le repos hebdomadaire ne peut être inférieur à 35 heures consécutives en principe le dimanche (24 heures + 11 heures de repos quotidien).

NDLR : Pour plus de détails vous pouvez consulter notre [étude sur le temps de travail](#) sur le site internet du Centre de gestion.

- Décret n°2000-815 du 25 août 2000 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la fonction publique de l'état et de la magistrature.

2 – La modification du temps de travail

Le temps de travail des agents est susceptible d'évoluer en fonction des besoins de la collectivité.

	Fonctionnaire intégré * = ou + de 17h30	Fonctionnaire non intégré - De 17h30
Modification inférieure ou égale à 10%	Pas de refus de l'agent possible Délibération <u>sans</u> avis préalable du Comité technique Arrêté individuel pour le fonctionnaire	
Modification supérieure à 10 %	En cas d'accord de l'agent : ▪ Accord écrit de l'agent ▪ Délibération <u>avec</u> avis préalable du Comité technique ▪ Arrêté individuel pour le fonctionnaire	
	En cas de refus de l'agent : Cf. Procédure de suppression de poste	

▪ Article 30 du décret n°91-298 du 20 mars 1991 portant dispositions statutaires applicables aux fonctionnaires territoriaux nommés dans des emplois permanents à temps non complet

NDLR : Pour les Fonctionnaires à TNC dont la modification entraîne la perte de l'affiliation à la CNRACL (≥ à 28/35^{ème}), toute modification de la durée hebdomadaire même inférieure à 10% est assimilée à une suppression de poste (Avis CT – 1 an de surnombre – prise en charge CDG)

3 - La suppression d'emploi

Fonctionnaire intégré	Fonctionnaire non intégré
▪ Recherches de reclassement ▪ Avis préalable du Comité technique ▪ Délibération portant suppression du poste Fonctionnaire intégré	▪ Recherches de reclassement Le reclassement s'effectue dans un emploi comportant un temps de service au moins équivalent et de la même catégorie hiérarchique ou avec l'accord de l'agent, d'un emploi relevant d'une catégorie inférieure. L'offre de reclassement concerne les emplois des services relevant de l'autorité territoriale ayant recruté l'agent. L'offre de reclassement proposée à l'agent est écrite et précise. L'emploi proposé est compatible avec ses compétences professionnelles ▪ Avis préalable du Comité technique ▪ Délibération portant suppression du poste Fonctionnaire non intégré
▪ Application de l'article 97 de la loi n° 84-53 ▪ Maintien en surnombre (1 an) ▪ puis éventuellement prise en charge par le Centre de gestion avec contribution	▪ Licenciement L'autorité territoriale informe le fonctionnaire de son droit à l'allocation chômage ▪ Versement d'une indemnité de licenciement et, le cas échéant versement de l'allocation retour à l'emploi sous réserve de remplir les conditions d'inscription à Pôle emploi

4 - Les heures complémentaires /supplémentaires

Les heures effectuées par les agents à temps non complet dans la limite des trente-cinq heures hebdomadaires doivent s'analyser comme des heures complémentaires, c'est-à-dire des heures non majorées, 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.

L'organe délibérant de la collectivité territoriale ou de l'établissement public peut toutefois décider d'une majoration de cette indemnisation. Le taux de majoration des heures complémentaires est de :

- 10 % pour chacune des heures complémentaires accomplies dans la limite du dixième des heures hebdomadaires de service afférentes à l'emploi à temps non complet,
- 25 % pour les heures suivantes.
- *Décret n°2020-592 du 15 mai 2020 relatif aux modalités de calcul et à la majoration de la rémunération des heures complémentaires des agents de la fonction publique territoriale nommés dans des emplois permanents à temps non complet*

Au-delà de 35 heures, ces heures sont considérées comme des heures supplémentaires, lesquelles peuvent faire l'objet, soit d'une compensation horaire à temps égal, soit d'une indemnisation par le versement d'une indemnité horaire pour travaux supplémentaires (IHTS) pour les agents appartenant à un grade éligible et après délibération de la collectivité.

NDLR : La limite des 35 heures pour le déclenchement des heures supplémentaires doit s'apprécier sur l'ensemble des collectivités et non par collectivité.

5 - Le temps partiel

Les agents à temps non complet peuvent bénéficier que d'un temps partiel de droit dans les mêmes conditions que les agents à temps complet:

- A l'occasion de chaque naissance, jusqu'aux trois ans de l'enfant, ou de chaque adoption, jusqu'à l'expiration d'un délai de trois ans suivant l'arrivée au foyer de l'enfant.
- Pour donner des soins au conjoint, à un enfant à charge ou à un ascendant, atteint d'un handicap nécessitant la présence d'une tierce personne, ou victime d'une maladie ou d'un accident grave.
- Lorsqu'ils relèvent des catégories visées aux 1°, 2°, 3°, 4°, 9°, 10° et 11° de l'article L. 5212-13 du code du travail, après avis du médecin du service de médecine professionnelle et préventive.

Depuis le 1^{er} janvier 2025, les agents à temps non complet ont la possibilité de solliciter un temps partiel sur autorisation.

Contrairement aux agents à temps complet, la durée du service à temps partiel sur autorisation doit correspondre à 50%, 60%, 70%, 80% ou 90% de la durée hebdomadaire du service que les agents à temps plein exerçant les mêmes fonctions doivent effectuer.

- *Articles 1^{er}, 5 et 13 du décret n° 2004-777 du 29 juillet 2004 relatif à la mise en œuvre du temps partiel dans la fonction publique*
- *Article L612-1 du code général de la fonction publique*

V] LES POSITIONS ADMINISTRATIVES

1 - Le congé parental

« Le congé parental est la position du fonctionnaire qui est placé hors de son administration ou service d'origine pour élever son enfant. »

Le congé est accordé dans les mêmes conditions que pour les fonctionnaires à temps complet.

- Article L515-1 et suivants du code général de la fonction publique

En cas de pluralité d'employeurs, le congé est prononcé de manière conjointe et concerne l'ensemble des emplois.

- QE n°171201 du 17/12/2001

2 - La disponibilité

« Position du fonctionnaire qui, placé hors de son administration ou service d'origine, cesse de bénéficier dans cette position de ses droits à l'avancement et à la retraite ».

- Les agents à temps non complet peuvent bénéficier d'une disponibilité de droit ou d'une disponibilité sur demande dans les mêmes conditions que les agents à temps complet.

En cas de pluralité d'employeurs, la disponibilité est prononcée par décision conjointe et concerne l'ensemble des emplois.

- Article 11 du décret n°91-298 du 20 mars 1991 portant dispositions statutaires applicables aux fonctionnaires territoriaux nommés dans des emplois permanents à temps non complet

Lorsqu'à l'expiration d'une période de disponibilité, **le fonctionnaire effectuant une durée hebdomadaire inférieure à 17h30** 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.

3 - Le détachement

« Le détachement est la position du fonctionnaire placé hors de son cadre d'emplois, emploi ou corps d'origine mais continuant à bénéficier, dans ce corps, de ses droits à l'avancement et à la retraite. »

Seuls les fonctionnaires à temps non complet intégrés dans un cadre d'emplois **et occupant un seul emploi** peuvent bénéficier de l'ensemble des cas de détachement.

- En cas de pluralité d'employeurs, les agents à temps non complet ne peuvent bénéficier que des cas de détachement de droit, qu'ils soient intégrés ou non intégrés dans un cadre d'emplois. Le détachement est prononcé de manière conjointe.

		Détachement de droit *	Détachement discrétionnaire	Reclassement
Fonctionnaire intégré	Occupant 1 seul emploi	Oui	Oui	Oui
	Occupant plusieurs emplois	Oui	Non	Oui
Fonctionnaire non intégré	Occupant 1 seul emploi	Oui		

			Non	Oui
	Occupant plusieurs emplois	Oui	Non	Oui

* Détachement pour accomplir un mandat local dans les cas prévus par le code général des collectivités territoriales. Détachement pour l'accomplissement d'un stage ou d'une période de scolarité préalable à la titularisation. Détachement pour exercer un mandat syndical ou en cas de nomination dans un nouveau grade ou cadre d'emplois en qualité de stagiaire.

- Articles 64 à 69 de la loi n° 84-53 5 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relative à la fonction publique territoriale
- Article 4 du décret n° 86-68 du 13 janvier 1986 relatif aux positions de détachement, hors cadres, de disponibilité, de congé parental des fonctionnaires territoriaux et à l'intégration
- Articles 10 et 29 du décret n°91-298 du 20 mars 1991 portant dispositions statutaires applicables aux fonctionnaires territoriaux nommés dans des emplois permanents à temps non complet

VI] LA GESTION DE LA CARRIERE EN CAS DE MULTI-EMPLOYEURS

Avancement d'échelon / Avancement de grade / Promotion interne

1 - Pour les agents intercommunaux

Selon le principe de la carrière unique, l'avancement d'échelon se fait sur l'ensemble des emplois à la même date.

Pour l'avancement de grade et la promotion interne :

- Les conditions d'ancienneté sont proratisées si la durée des emplois est inférieure au mi-temps.
- La décision est prise après avis ou sur proposition des autres autorités par l'autorité principale (collectivité ou établissement où le fonctionnaire consacre le plus grand nombre d'heures ou en cas de durée égale par l'autorité territoriale qui l'a recruté le premier).

En cas de désaccord, les décisions ne peuvent être prises que si la proposition recueille **l'accord des 2/3 des collectivités représentant plus de la moitié de la durée hebdomadaire ou de la moitié des collectivités représentant plus des 2/3 de la durée hebdomadaire.**

2 - Pour les agents pluri-communaux

Si l'agent occupe des emplois sur des grades différents dans une ou plusieurs collectivités, la procédure est indépendante pour chaque emploi. Il a, en effet, deux carrières.

- Articles 13 et 14 du décret n°91-298 du 20 mars 1991 portant dispositions statutaires applicables aux fonctionnaires territoriaux nommés dans des emplois permanents à temps non complet

VII] LES CONGES

Les fonctionnaires qui occupent des emplois à temps non complet dans plusieurs collectivités ou établissements bénéficient **aux mêmes périodes** des congés suivants :

- Congés annuels.
- Congé de paternité et d'accueil de l'enfant.

- Congé de formation professionnelle.
- Congé pour validation des acquis de l'expérience.
- Congé pour bilan de compétences.
- Congé pour formation syndicale avec traitement d'une durée maximum de douze jours ouvrables par an.
- Congé avec traitement, d'une durée maximale de deux jours ouvrables pendant la durée du mandat de représentant du personnel pour suivre une formation en matière d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail au sein de l'organisme de son choix.
- Congé non rémunéré pour participer aux activités des organisations de jeunesse et d'éducation populaire, des fédérations et des associations sportives agréées destinées à favoriser la préparation et la formation ou le perfectionnement de cadres d'animateur.
- Congé de solidarité familiale.
- Congé de proche aidant.
- Congé pour siéger comme représentant d'une association ou d'une mutuelle.
- Congé avec traitement pour accomplir, soit une période de service militaire, d'instruction militaire ou d'activité dans la réserve opérationnelle, soit une période d'activité dans la réserve de sécurité civile, soit une période d'activité dans la réserve sanitaire, soit une période d'activité dans la réserve civile de la police nationale.

En cas de désaccord entre les autorités territoriales intéressées, la période de congés retenue est celle :

- Arrêtée par l'autorité territoriale auprès de laquelle **le fonctionnaire consacre la plus grande partie de son activité.**
- Dans le cas où la durée de son travail est la même, la période retenue est arrêtée par **l'autorité territoriale qui l'a recruté en premier.**
- En cas d'égalité sur la date du recrutement, la période retenue est arrêtée **par l'autorité territoriale qui compte le plus faible effectif.**
- En cas d'égalité d'effectif, **il appartient à l'agent de choisir la collectivité référente.**
- *Article 9-1 du décret 91-298 du 20 mars 1991 portant dispositions statutaires applicables aux fonctionnaires territoriaux nommés dans des emplois permanents à temps non complet.*

VIII] LES CONGES POUR INDISPONIBILITE PHYSIQUE DES FONCTIONNAIRES A TEMPS NON COMPLET DONT LA DUREE HEBDOMADAIRE EST INFERIEURE A 28 HEURES

Ces fonctionnaires relèvent du régime général pour l'ensemble des risques.

Ils bénéficient :

- D'un congé de maladie ordinaire dans les mêmes conditions que les fonctionnaires relevant du régime spécial, rémunéré 3 mois à plein traitement et 9 mois à demi-traitement.
- D'un congé de grave maladie en cas d'affection dument constatée mettant le fonctionnaire dans l'impossibilité d'exercer ses fonctions, nécessitant un traitement et des soins prolongés et présentant un caractère invalidant et de gravité confirmé. Les modalités d'octroi et de renouvellement sont les mêmes que celles du congé de longue maladie. Le congé est rémunéré 1 an à plein traitement et 2 ans à demi-traitement.
- D'un congé pour invalidité imputable au service (CITIS) en cas d'accident de travail ou de maladie professionnelle pendant toute la période d'incapacité de travail jusqu'à la guérison, la consolidation de la blessure ou le décès.

La reconnaissance de l'accident de travail ou de la maladie professionnelle appartient à la Caisse primaire d'assurance maladie (CPAM). Ce congé est rémunéré à plein traitement jusqu'à l'expiration du congé.

NDLR : Les prestations en espèces (indemnités journalières de sécurité sociale) doivent être déduites du traitement maintenu à l'agent.

Les fonctionnaires inaptes de manière temporaire au terme d'un congé de maladie ordinaire ou de grave maladie sont placés en disponibilité d'office pour raison de santé dans les conditions de droit commun.

En cas d'incapacité définitive aux missions de son grade au terme des congés de maladie, du congé pour invalidité temporaire imputable au service ou de la période de disponibilité, l'agent peut bénéficier d'une période de préparation au reclassement et / ou d'un reclassement.

A défaut de reclassement ou dans l'hypothèse d'une incapacité définitive à toutes fonctions, l'agent est licencié.

Le fonctionnaire a droit au versement d'une indemnité de licenciement ainsi qu'à l'indemnisation des congés non pris dans la limite de 4 semaines sur une période de quinze mois.

L'employeur est tenu de fournir l'attestation France Travail, le certificat de travail et éventuellement un solde de tout compte.

Le licenciement pour incapacité physique ouvre droit à l'allocation de retour à l'emploi, à la charge de la collectivité ou de l'établissement public, sous réserve de remplir les conditions d'inscription auprès des services du Pôle Emploi.

- *Article 34 et suivants du décret n°91-298 du 20 mars 1991 portant dispositions statutaires applicables aux fonctionnaires territoriaux nommés dans des emplois permanents à temps non complet*

IX] LA DISCIPLINE

Les fonctionnaires occupant un emploi à temps non complet sont passibles du régime disciplinaire de droit commun.

Les sanctions sont prononcées par l'autorité territoriale qui a entrepris la procédure disciplinaire, après avis des autres autorités territoriales concernées.

La sanction concerne tous les emplois occupés par le fonctionnaire qui relèvent du même cadre d'emplois. La sanction de révocation, prise après avis du conseil de discipline, entraînera donc la radiation des cadres dans l'ensemble des collectivités.

Par dérogation au principe de coordination en matière disciplinaire, le sursis à l'exclusion temporaire de fonctions peut être accordé par chacune des autorités territoriales concernées.

- *Articles 15 et 28 du décret n° 91-298 du 20 mars 1991*
- *Article L53 du code général de la fonction publique*



Centre de Gestion

de la Fonction Publique Territoriale de la Seine-Maritime