



Agents Contractuels

LES CONTRATS A DUREE INDETERMINEE

La possibilité de nommer des agents sur des contrats à durée indéterminée (CDI) dans la fonction publique territoriale a été introduite par la loi n° 2005-843 du 26 juillet 2005 portant diverses mesures de transposition du droit communautaire à la fonction publique, dans des cas strictement définis.

Depuis, la loi n° 2012-347 du 12 mars 2012 et la loi de transformation de fonction publique n° 2019-828 du 6 août 2019 sont venues préciser, et encadrer les cas de recours aux CDI et ont introduit des dispositifs de déprécarisation. De plus, le recours au CDI intervient également lors de transfert de personnel, par exemple dans le cadre de municipalisation de services. Les agents en CDI relèvent des dispositions applicables à l'ensemble des agents contractuels de droit public, régies par le décret n° 88-145 du 15 février 1988.

REFERENCES JURIDIQUES

- Loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale
- Loi n° 2012-347 du 12 mars 2012 modifiée relative à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels dans la fonction publique, à la lutte contre les discriminations et portant diverses dispositions relatives à la fonction publique
- Loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique
- Décret n° 88-145 du 15 février 1988 modifié relatif aux agents contractuels de la fonction publique territoriale

I- Les cas de recours au CDI

- ✓ **Sur des emplois permanents, au terme de 6 années de contrats à durée déterminée et lorsque l'autorité territoriale souhaite poursuivre la collaboration**

La loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 prévoit qu'au terme du renouvellement pendant six années, des contrats conclus sur le fondement de l'article 3-3, seul un CDI peut être proposé à l'agent. Cette obligation s'applique ainsi à un nombre déterminé de nature de contrats :

- lorsqu'il n'existe pas de cadre d'emplois de fonctionnaires susceptibles d'assurer les fonctions correspondantes (1°),
 - lorsque les besoins des services ou la nature des fonctions le justifient et sous réserve qu'aucun fonctionnaire n'ait pu être recruté dans les conditions prévues par la loi (2°),
 - pour les communes de moins de 1 000 habitants et les groupements de communes regroupant moins de 15 000 habitants, pour tous les emplois (3°),
 - pour les communes nouvelles issues de la fusion de communes de moins de 1 000 habitants, pendant une période de trois années suivant leur création, prolongée, le cas échéant, jusqu'au premier renouvellement de leur conseil municipal suivant cette même création, pour tous les emplois (3° bis),
 - pour les autres collectivités territoriales ou établissements mentionnés à l'article 2, pour tous les emplois à temps non complet lorsque la quotité de temps de travail est inférieure à 50 % (4°),
 - pour les emplois des communes de moins de 2 000 habitants et des groupements de communes de moins de 10 000 habitants dont la création ou la suppression dépend de la décision d'une autorité qui s'impose à la collectivité ou à l'établissement en matière de création, de changement de périmètre ou de suppression d'un service public (4°),
- ✓ **Dans le cadre de transferts d'activités au profit d'une collectivité ou d'un établissement public territorial**

Lorsque l'activité d'une entité économique employant des salariés de droit privé disparaît et est reprise par une personne publique dans le cadre d'un service public administratif (SPA), le nouvel employeur public doit proposer aux salariés « transférés », conformément à l'article L.1224-3 du Code du travail, un contrat de droit public, à durée déterminée ou indéterminée selon la nature du contrat dont ils relevaient auprès de l'employeur initial.

Ainsi, dans le cadre de municipalisation de services, le personnel transféré peut directement être placé en CDI auprès du nouvel employeur. Le contrat proposé reprend alors les clauses substantielles du contrat dont les salariés sont titulaires, en particulier celles qui concernent la rémunération sous certaines réserves.

Article L.1224-3 Code du travail :

« Lorsque l'activité d'une entité économique employant des salariés de droit privé est, par transfert de cette entité, reprise par une personne publique dans le cadre d'un service public administratif, il appartient à cette personne publique de proposer à ces salariés un contrat de droit public, à durée déterminée ou indéterminée selon la nature du contrat dont ils sont titulaires.

Sauf disposition légale ou conditions générales de rémunération et d'emploi des agents non titulaires de la personne publiques contraires, le contrat qu'elle propose reprend les clauses substantielles du contrat dont les salariés sont titulaires, en particulier celles qui concernent la rémunération.

En cas de refus des salariés d'accepter le contrat proposé, leur contrat prend fin de plein droit. La personne publique applique les dispositions relatives aux agents licenciés prévues par le droit du travail et par leur contrat. »

A NOTER :

Dans un avis rendu le 21 mai 2007, le Conseil d'Etat a précisé que le nouvel employeur n'était pas autorisé à proposer aux agents transférés une rémunération inférieure à celle dont ils bénéficiaient auparavant, au seul motif que celle-ci dépasserait, à niveau de responsabilités et de qualifications équivalentes, celle des agents en fonction dans l'organisme d'accueil à la date du transfert. Cependant, cette rémunération ne doit pas excéder manifestement le niveau de rémunération que prévoient les règles générales que la personne publique a, le cas échéant, fixées pour la rémunération de ses agents non titulaires. (Conseil d'Etat, avis, 21 mai 2007, n° 299307).

II- Le régime statutaire applicable aux CDI

✓ L'information préalable à la conclusion du CDI (article 38-1 du décret n° 88-145)

Lorsqu'un agent contractuel a été engagé pour une durée déterminée susceptible d'être reconduite en CDI, l'autorité territoriale doit lui notifier son intention de renouveler ou non l'engagement au plus tard au début du 3^{ème} mois précédent le terme de l'engagement. Dans ce cas, la notification de la décision doit être précédée d'un entretien.

✓ L'entretien professionnel et la réévaluation de la rémunération (articles 1-2 et 1-3 du décret n° 88-145)

L'entretien professionnel est organisé tous les ans, à l'instar des fonctionnaires, et donne lieu à un compte-rendu. Il porte principalement sur les résultats professionnels au regard des objectifs qui ont été assignés à l'agent et des conditions d'organisation et de fonctionnement du service dont il relève, ainsi que sur les objectifs assignés à l'agent pour l'année à venir. L'entretien porte également sur les besoins de formation de l'agent en rapport avec ses missions, son projet professionnel, et notamment les projets de préparation aux concours d'accès aux corps et cadres d'emplois de la fonction publique.

La rémunération des agents employés à durée indéterminée fait l'objet d'une réévaluation au moins tous les trois ans, notamment au vu des résultats des entretiens professionnels ou de l'évolution des fonctions. Cette réévaluation peut conduire à une baisse, stagnation ou hausse de la rémunération.

La rémunération envisagée doit prendre en compte plusieurs éléments tels que les fonctions occupées, la qualification requise pour leur exercice, la qualification détenue par l'agent ainsi que son expérience.

A NOTER :

La reconduction d'un contrat pour une durée indéterminée au-delà d'une période d'emploi en CDD de 6 ans, n'implique pas la mise en œuvre à l'adresse des agents en CDI d'un déroulement automatique de carrière à l'instar de celui existant pour les fonctionnaires (Conseil d'Etat du 15 janvier 1997, req. n° 152937 et réponse ministérielle n° 84109, JO Assemblée Nationale, 28 mars 2006).

✓ **Le congé de mobilité (article 35-2 décret n° 88-145)**

L'agent contractuel employé pour une durée indéterminée peut solliciter, sous réserve des nécessités du service, un congé de mobilité.

Il peut être accordé pour une durée maximale de trois ans renouvelable, dans la limite d'une durée totale de six ans, lorsque l'agent est recruté par une autre personne morale de droit public, qui ne peut le recruter initialement que pour une durée déterminée.

L'agent est réemployé, selon les nécessités du service, et si celui-ci est reconnu apte physiquement.

Dans ce cas, il reprend son poste si celui-ci est toujours disponible, ou dans s'il ne peut être réaffecté dans son précédent emploi, il bénéficie d'une priorité pour occuper un emploi similaire assorti à une rémunération équivalente (*articles 33 et 34 du décret n° 88-145 du 15 février 1988*).

✓ **La portabilité du CDI (article 3-5 de la loi n° 84-53)**

Lorsqu'une collectivité ou un établissement public propose un nouveau contrat sur le fondement de l'article 3-3 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 à un agent lié par un contrat à durée indéterminée à cette même collectivité ou ce même établissement public, à une autre collectivité ou un autre établissement public, à une personne morale de la fonction publique d'Etat ou hospitalière pour exercer des fonctions relevant de la même catégorie hiérarchique, l'autorité territoriale peut, par décision expresse, lui maintenir le bénéfice de la durée indéterminée.

✓ **La mise à disposition (article 35-1 décret n° 88-145)**

L'agent contractuel en CDI peut, avec son accord, être mis à disposition auprès des organismes suivants :

- pour les agents employés par une collectivité territoriale, auprès d'un établissement public qui lui est rattaché, d'un établissement public de coopération intercommunale dont elle est membre ou d'un établissement public rattaché à l'établissement public de coopération intercommunale dont elle est membre,
- pour les agents employés par un établissement public, auprès de la commune à laquelle il est rattaché,

- pour les agents employés par un établissement public de coopération intercommunale, auprès de l'une des communes qui en est membre ou de l'un des établissements publics qui lui est rattaché,
- pour les agents employés par une collectivité territoriale ou un établissement public, auprès des administrations de l'Etat et de ses établissements publics ou des établissements mentionnés à l'article 2 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière.

A l'instar des fonctionnaires, une convention est également requise.

La durée de la mise à disposition ne peut excéder 3 ans. Elle peut être renouvelée dans la même limite, sans que sa durée totale ne puisse excéder 10 ans.

A l'issue de la mise à disposition, l'agent en CDI est réemployé pour exercer les fonctions dont il était précédemment chargé ou, à défaut, un poste équivalent.