



Les mardis du statut

Bienvenue au webinaire du CDG31

Pour une meilleure expérience, nous vous invitons à :

- **couper vos micros ;**
- **et à utiliser le tchat pour poser vos questions.**

Les questions spécifiques qui concerneraient des situations individuelles sont à poser directement à l'adresse :
carrieres@cdg31.fr



Les mardis du statut

Le webinaire va commencer dans quelques instants

Merci de couper vos micros





Le CDI de droit commun



19 novembre 2024



I. Les principales références juridiques



I. Les principales références juridiques

- Code général de la fonction publique, et notamment les articles L. 332-8 et suivants ;
- Décret n° 88-145 du 15 février 1988 relatif aux agents contractuels de la fonction publique territoriale,
- Jurisprudence administrative.





II. Propos introductifs



II. Propos introductifs

Les emplois permanents sont occupés par des fonctionnaires (article L. 311-1 du CGFP).

Dès lors, le recrutement des agents contractuels de droit public constitue l'exception, et **se fait OBLIGATOIREMENT dans le cadre d'un contrat à durée déterminée.**

IMPORTANT : en effet, sauf exception, le contrat est OBLIGATOIREMENT à durée déterminée car au terme du contrat, le principe est de rechercher et de recruter un fonctionnaire ; et le contrat ne pourra être renouvelé que si la recherche est infructueuse.

→ L'agent contractuel n'a pas vocation à rester dans la fonction publique.

A souligner : il n'est donc pas possible, au regard des principes rappelés, de conclure directement un CDI avec un agent.



II. Propos introductifs

AINSI, dans la fonction publique territoriale, le principe est simple : tout contrat conclu est **OBLIGATOIREMENT** signé pour une durée déterminée.

Pour autant, si le contrat à durée déterminée constitue le principe, le CGFP n'interdit pas la possibilité de conclure un contrat à durée indéterminée.

Pour ce faire, la loi prévoit des conditions **OBLIGATOIRES ET RESTRICTIVES** qui rendent rares et exceptionnels la conclusion d'un contrat à durée indéterminée.





III. Les conditions



III. Les conditions

Pour bénéficier d'un CDI de droit commun, l'agent doit donc déjà être recruté en CDD dans la collectivité ou l'établissement public et remplir **2 conditions CUMULATIVES et OBLIGATOIRES** :

- une condition d'ancienneté accomplie dans la même catégorie hiérarchique ;

et

- une condition de fondement juridique ;

IMPORTANT : le défaut de l'une de ces 2 conditions rend impossible la transformation d'un CDD en CDI



III. Les conditions

La condition d'ancienneté

L'agent contractuel doit justifier d'une durée de services publics de **6 ans au moins sur des fonctions relevant de la même catégorie hiérarchique.**

4 remarques :

1-seuls les contrats conclus auprès de la collectivité ou de l'établissement employeur qui étudie la transformation du CDD en CDI sont pris en compte ;

2-seuls les contrats de droit publics sont pris en compte ;

A souligner : exclusion des contrats de projet dans l'appréciation des 6 ans de services publics

3-l'agent doit avoir accompli 6 ans de services publics :

A souligner : les services accomplis de manière discontinue sont pris en compte, sous réserve que la durée des interruptions entre deux contrats n'excède pas 4 mois. Cette interruption n'est pas prise en compte dans le calcul des 6 ans.

4-les 6 ans de services publics doivent relever obligatoirement de la même catégorie hiérarchique



III. Les conditions

La condition tenant au fondement juridique

Pour que le contrat puisse devenir un contrat à durée indéterminée, **il faut OBLIGATOIREMENT qu'à la date d'anniversaire des 6 ans de services publics, le contrat en cours soit un contrat conclu sur le fondement de l'article L. 332-8 du CGFP.**

Il s'agit OBLIGATOIREMENT et EXCLUSIVEMENT de l'un des fondements juridiques suivants (article L. 332-8 du CGFP) :

- 1° Lorsqu'il n'existe pas de cadre d'emplois de fonctionnaires susceptibles d'assurer les fonctions correspondantes ;
- 2° 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 statutaire ;
- 3° Pour les communes de moins de 1 000 habitants et les groupements de communes regroupant moins de 15 000 habitants, pour tous les emplois ;
- 4° Pour les communes nouvelles issues de la fusion de communes de moins de 1 000 habitants ;
- 5° 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% ;
- 6° 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 ;
- 7° Pour les emplois de secrétaire général de mairie des communes de moins de 2 000 habitants



III. Les conditions

En résumé :

Pour bénéficier d'un CDI de droit public, il faut OBLIGATOIREMENT ET CUMULATIVEMENT :

- avoir été recruté pendant 6 ans par des contrats de droit public, à l'exclusion des contrats de projet ;
- ne pas avoir changé de catégorie hiérarchique pendant ces 6 ans de services publics ;
- être recruté, à la date des 6 ans de services publics, OBLIGATOIREMENT sur un contrat conclu sur le fondement de l'article L. 332-8 du CGFP.





IV. Les modalités de transformation du CDD en CDI



IV. Les modalités de transformation

L'information de l'agent : le délai de prévenance

L'article 38-1 du décret du 15 février 1988 dispose que « lorsqu'un agent contractuel a été engagé pour une durée déterminée susceptible d'être renouvelée en application des dispositions législatives ou réglementaires qui lui sont applicables, l'autorité territoriale lui notifie son intention de renouveler ou non l'engagement au plus tard [...] trois mois avant le terme de l'engagement pour l'agent dont le contrat est susceptible d'être renouvelé pour une durée indéterminée [...] ».

À souligner : cette durée est doublée, dans la limite de quatre mois, pour les personnels handicapés mentionnés aux 1°, 2°, 3°, 4°, 9°, 10° et 11° de l'article L. 5212-13 du code du travail, dans la mesure où la reconnaissance du handicap aura été préalablement déclarée à l'employeur et dans des délais suffisants.

La notification de la décision de transformer le CDD en CDI doit être précédée d'un entretien.

IMPORTANT : l'agent dispose d'un délai de 8 jours pour faire connaître, le cas échéant, son acceptation.

L'autorité territoriale informe l'agent des conséquences de son silence.

En cas de non-réponse dans le délai prévu, l'intéressé est présumé renoncer à son emploi.



IV. Les modalités de transformation

La date de transformation du CDD en CDI

La transformation du CDD en CDI peut intervenir à plusieurs moments :

- soit en cours du contrat à durée déterminée, à la date anniversaire des 6 ans ;
- soit à la fin du contrat à durée déterminée :
 - ce qui peut correspondre à la date anniversaire des 6 ans ;
 - ce qui peut correspondre à une date supérieure à 6 ans

IMPORTANT : dans l'hypothèse où un agent contractuel remplit les conditions d'ancienneté avant l'échéance de son CDD, celui ne se trouve pas tacitement transformé en CDI, mais les parties ont la faculté de conclure d'un commun accord un nouveau contrat, à durée indéterminée, sans attendre cette échéance.

Elles n'ont en revanche pas l'obligation de procéder à une telle transformation de la nature du contrat, ni de procéder à son renouvellement, à son échéance (CE, 26 février 2024, M. A. B., n° 472075).



IV. Les modalités de transformation

La procédure de transformation du CDD en CDI

Il s'agit de respecter la procédure « classique », prévue aux articles 2-2 et suivants du décret n° 88-145 du 15 février 1988 :

- mesure de publicité ;
- réception des candidatures,
- etc.

IMPORTANT : l'emploi n'a pas à être créé car s'agissant d'un emploi permanent, il existe déjà.



IV. Les modalités de transformation

Le contrat

La transformation du CDD en CDI n'est pas tacite.

Dans un arrêt du 30 septembre 2015, le Conseil d'Etat (CE, 30 septembre 2015, Mme B. A, n° 374015) rappelle que la transformation ne peut être implicite : elle doit ainsi être expresse et prendre OBLIGATOIREMENT la forme d'un nouveau contrat écrit.

Un simple avenant est insuffisant : un nouveau contrat doit être conclu.

À souligner : la « cédésation » peut bénéficier aux agents à temps non complet : le Conseil d'Etat (CE, 14 octobre 2015, Mme B. A., n° 374745) rappelle que le droit à bénéficier d'un CDI n'est pas subordonné « à la condition que le contrat soit conclu pour un service à temps complet » (également : CE, 26 avril 2018, Mme B.A., n° 405449).





V. LES SPÉCIFICITÉS EN MATIÈRE DE GESTION ADMINISTRATIVE DES AGENTS EN CDI



V. Les spécificités des agents en CDI

Il convient de rappeler au préalable que :

→ tout comme un agent en CDD, un agent en CDI de droit public reste un agent contractuel de droit public (et non un fonctionnaire), soumis aux dispositions du CGFP ainsi qu'au décret n° 88-145 du 15 février 1988.
À l'instar d'un agent en CDD, un agent en CDI ne déroule pas de carrière comme un fonctionnaire.

→ MAIS : un agent en CDI présente quelques spécificités en matière de gestion administrative par rapport à un agent en CDD.



V. Les spécificités des agents en CDI

La rémunération

Le montant de la rémunération est fixé par l'autorité territoriale en prenant en compte, notamment, les fonctions occupées, la qualification requise pour leur exercice, la qualification détenue par l'agent ainsi que son expérience (article 1-2 du décret n° 88-145 du 15 février 1988).

IMPORTANT : la rémunération des agents en CDI fait l'objet d'une réévaluation (et non d'un simple réexamen) au moins tous les trois ans, notamment au vu des résultats des entretiens professionnels ou de l'évolution des fonctions.

Cette réévaluation prendra la forme d'un avenant, qui devra être motivé et qui sera à transmettre au contrôle de légalité.

L'entretien professionnel

A l'instar des fonctionnaires, les agents en CDI bénéficient chaque année d'un entretien professionnel qui donne lieu à un compte rendu (article 1-3 du décret n° 88-145 du 15 février 1988).

Cet entretien est conduit par le supérieur hiérarchique direct.



V. Les spécificités des agents en CDI

La mise à disposition

Les agents contractuels bénéficiant d'un CDI peuvent, pour occuper des fonctions de même nature que celles qu'ils exercent, être mis à disposition par la collectivité ou l'établissement qui les a recrutés :

- pour les agents employés par une collectivité territoriale, auprès d'un établissement public qui lui est rattaché, d'un EPCI dont elle est membre ou d'un établissement public rattaché à l'EPCI 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 EPCI, auprès de l'une des communes membres ou de l'un des établissements publics rattachés à une commune membre ;
- pour les agents employés par une collectivité ou un établissement public, auprès des administrations ou établissements publics de l'Etat ou de la fonction publique hospitalière.

À souligner :

- la mise à disposition nécessite obligatoirement l'accord de l'agent ;
- seul un agent en CDI peut être mis à disposition, pas les agents en CDD



V. Les spécificités des agents en CDI

Le congé pour convenances personnelles

Ce congé est le pendant de la disponibilité pour convenances personnelles pour les fonctionnaires.

Ainsi, sous réserve des nécessités de service, l'agent en CDI (et uniquement en CDI) peut solliciter un **congé sans rémunération** pour convenances personnelles, à condition de ne pas avoir bénéficié d'un congé pour création d'entreprise ou d'un congé pour formation professionnelle d'une durée d'au moins 6 mois dans les 6 ans qui précèdent sa demande de congé (article 17 du décret n° 88-145 du 15 février 1988).

Ce congé est accordé pour une durée maximale de 5 ans renouvelable, dans la limite d'une durée totale de 10 années.

Le congé mobilité

Sous réserve des nécessités de service, l'agent en CDI (et uniquement en CDI) peut bénéficier d'un congé de mobilité **sans rémunération**, qui peut être accordé uniquement lorsque l'agent est recruté par une autre personne morale de droit public qui ne peut le recruter initialement que pour une durée déterminée (article 35-2 du décret n° 88-145 du 15 février 1988).

Le congé a une durée maximale de 3 ans renouvelable, dans la limite d'une durée totale maximale de 6 ans.

Le CDI est suspendu durant la période de congé (circulaire ministérielle du 16 juillet 2008).



V. Les spécificités des agents en CDI

La portabilité du CDI

Cette procédure s'apparente à la procédure de mutation externe pour les fonctionnaires.

En effet, une collectivité ou un établissement **peut** recruter en CDI, pour occuper un emploi permanent sur le fondement de l'article L. 332-8 du CGFP, un agent lié par un CDI à **une autre collectivité ou à un autre établissement de la FPT, de la FPE ou de la FPH**, dès lors que les fonctions proposées relèvent OBLIGATOIREMENT de la même catégorie hiérarchique (article L. 332-12 du CGFP).

IMPORTANT : le maintien du CDI n'est pas obligatoire, **c'est une simple possibilité.**

La circulaire NOR : MCT/B/07/00047C du 16 avril 2007 relative à la loi n° 2007-209 du 19 février 2007 relative à la fonction publique territoriale a précisé que le changement d'emploi donne lieu à l'élaboration d'un nouveau contrat.

A souligner : la portabilité du CDI ne vaut pas conservation des stipulations du contrat, l'agent étant régi par les conditions d'emploi définies par son nouvel employeur.

En effet, l'article L. 332-12 du CGFP précité permet à la nouvelle autorité territoriale de conserver, seulement le bénéfice d'un contrat à durée indéterminée à l'agent contractuel qu'elle va recruter sur un emploi de la même catégorie hiérarchique. Toutes les autres conditions de travail (rémunération, temps de travail, etc.) n'ont pas à être maintenues.



V. Les spécificités des agents en CDI

La portabilité du CDI (suite)

Tant le CGFP que le décret du 15 février 1988 sont muets sur la procédure à mener pour proposer et finaliser ce maintien de CDI.

Dans le silence des textes, il pourrait être conseillé de procéder ainsi :

- au cours de son entretien de recrutement, le candidat fait part de son souhait de se voir maintenir le bénéfice de la durée indéterminée de son contrat ;
- si l'autorité territoriale retient ce candidat et accepte le principe de la portabilité, elle le lui fait savoir par écrit ;
- l'agent fait part à son administration d'origine de son souhait de quitter la structure et du maintien de son CDI par son nouvel employeur ;
- l'administration d'origine procède à la radiation des effectifs de l'agent ;
- la collectivité ou l'établissement d'accueil propose un nouveau contrat à l'agent, contrat qui sera à durée indéterminée.





VI. Temps d'échange





VII. Un peu d'actualité avant de nous quitter !



VII. Un peu d'actualité

Quelques jurisprudences...

Mutation et versement du CIA

Tribunal administratif de Toulouse, 15 juillet 2024, n° 2201963

Il précise qu'une administration ne peut refuser d'attribuer un CIA à l'un de ses fonctionnaires au motif que ce dernier a été muté en cours d'année dans une autre administration.

Un CDD peut ne pas être renouvelé même en cas de grossesse

CAA de Versailles, 15 mars 2024, n° 22VE02036

Il appartient à l'employeur d'informer un agent de son intention de ne pas renouveler son contrat : si le délai de préavis n'est pas respecté, il s'agit d'une illégalité susceptible d'engager la responsabilité de l'administration mais qui reste sans influence sur la décision de non-renouvellement.

En ces circonstances, un agent ne peut pas prétendre au bénéfice du principe général dont s'inspire le Code du travail et qui s'oppose au licenciement d'une salariée en état de grossesse, dès lors que la décision de mettre fin à ses fonctions et de ne pas renouveler son contrat ne pouvait s'analyser comme une décision de licenciement.



VII. Un peu d'actualité

Quelques jurisprudences...suite

La retenue sur traitement est une mesure purement comptable qui n'est soumise à aucune procédure particulière

CAA de Marseille, 16 septembre 2024, n° 23MA02826

La retenue sur traitement est qualifiée de mesure purement comptable, ce qui signifie qu'elle ne constitue pas une décision administrative nécessitant une procédure particulière : il n'est donc pas nécessaire que l'agent concerné soit informé au préalable de la décision prise à son encontre avant que celle-ci ne soit exécutée, ni qu'il n'ait été mis en mesure de présenter sa défense.

...et un texte

Circulaire de la DGCL du 18 octobre 2024

Ce texte apporte des précisions sur les modalités d'application de la revalorisation de la fonction de secrétaire général de mairie.





VIII. Les vidéos du CDG31



VII. Les vidéos du CDG31

L'instant statut !

L'instant statut ! propose des vidéos courtes et dynamiques, dans lesquelles nos experts abordent les thématiques essentielles concernant le statut de la fonction publique territoriale.

Après :

-la démission,

-la prime de précarité,

....la vidéo relative aux congés annuels est publiée aujourd'hui en ligne !

<https://www.youtube.com/@centredegestiondelahaute-g3913>





VIII. Les webinaires du CDG31



VIII – Les webinaires du CDG31

LES **WEBINAIRES** DU **CDG31**

**LUNDI
18
NOV.**

**SITE EMPLOI TERRITORIAL (SET) -
ATELIER PRATIQUE**
14H - 16H30

**MER.
11
DÉC.**

**RÉUNION D'INFORMATON POUR LES
LAURÉATS DE CONCOURS**
14H - 16H

**MARDI
19
NOV.**

LES MARDIS DU STATUT
16H30 - 17H30

**JEUDI
12
DÉC.**

**I-RH : INTELLIGENCE DE LA DONNÉE
ET INGÉNIERIE ORGANISATIONNELLE**
11H - 12H

**LUNDI
9
DÉC.**

**SITE EMPLOI TERRITORIAL (SET) -
ATELIER PRATIQUE**
14H - 16H30

**MARDI
17
DÉC.**

LES MARDIS DU STATUT
16H30 - 17H30





Pôle accompagnement statutaire et expertise juridique


Mél : carrieres@cdg31.fr

Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale de la Haute-Garonne

590, rue Buissonnière – CS 37666 – 31676 LABEGE CEDEX

Tel : 05 81 91 93 00 – **Fax :** 05 62 26 09 39

Site internet : www.cdg31.fr



Centre de Gestion
de la Fonction Publique
Territoriale
de la Haute-Garonne

© CDG 31. Tous droits réservés. [2024].
Toute exploitation commerciale est interdite