

# CDI fonction publique territoriale

Nouveau Contrat à Durée Indéterminée

- loi n°2005-843 du 26 juillet 2005

*Le nouveau CDI Fonction Publique a fait l'objet d'un rejet unanime lors de son examen en Conseil Supérieur de la Fonction Publique. Lors d'une table ronde organisée par la Gazette des Communes en février dernier, la Fédération SUD CT avait exprimé son total désaccord avec ce mode de recrutement précaire sous forme de CDD pendant 3 ans, renouvelable 1 fois, sans obligation de recrutement au terme des 6 ans, soit une durée 4 fois supérieure à celle imposée dans le privé. Il n'offre ni les garanties du statut, ni celles du code du travail. C'est à terme un marché de dupes, qui va profiter essentiellement aux contractuels « politiques » actuellement en poste, laissant dans la précarité l'essentiel des personnels non titulaires de catégorie C et B.*

*Dans une réponse à une question écrite, le Ministre de la Fonction Publique précise que la durée de 2 fois 3 ans a été choisie pour permettre aux agents de remplir la condition d'ancienneté nécessaire à l'inscription aux concours internes. Notre Ministre ne doit pas savoir compter... il faut 4 ans d'ancienneté pour passer les concours de catégorie A en interne ! Par contre, 6 ans = la durée d'un mandat d'élu municipal... 2 x 3 ans = la durée de vie d'une assemblée départementale...*

*On peut légitimement craindre que les collectivités ne privilégient ce mode de recrutement pour leurs cadres. C'est la mort annoncée du concours et des quelques garanties d'égalité de chance d'accès à la Fonction Publique et une politisation encore accrue du recrutement dans la fonction publique territoriale.*

| 1 <u>la loi</u>   | 2 <u>Nos commentaires</u>   |
|---|---|
| <p>La loi du 26 juillet 2005 portant diverses mesures de transposition du droit communautaire à la fonction publique modifie entre autres la loi du 26 janvier 1984 constituant le statut général de la fonction publique territoriale. Elle crée un nouveau statut de Contractuel à Durée Indéterminée sur des emplois permanents en totale contradiction avec le principe de recrutement par concours.</p>  | <p><i>La directive européenne sur laquelle s'appuie le gouvernement avait pour objet « d'améliorer la qualité du travail à durée déterminée en assurant le respect du principe de non-discrimination et d'établir un cadre pour prévenir les abus résultant de l'utilisation de contrats ou de relations de travail à durée déterminée successifs ». Le gouvernement s'en sert comme alibi pour porter un nouveau coup au statut, en particulier pour le recrutement des cadres. En effet, la loi ne prévoit rien pour régulariser la situation de tous les agents non titulaires recrutés sur des fonctions de remplacement et dont les contrats sont reconduits indéfiniment.</i></p> |
| <p>❑ <b>agents concernés</b></p> <p>Tous les contractuels ne sont pas concernés. Il s'agit des agents occupant des <u>emplois permanents</u> :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- lorsqu'il n'existe pas de cadre d'emplois de fonctionnaires susceptibles de les accueillir</li> <li>- pour les emplois du niveau de la catégorie A, lorsque la nature des fonctions ou les besoins des services le justifient</li> <li>- dans les communes de moins de 1000 habitants et groupements de communes dont la moyenne arithmétique ne dépasse pas ce seuil, pour des emplois à temps non complet dont la durée de travail n'excède pas la moitié de celle des agents publics à temps complet.</li> </ul> | <p><i>La loi concerne essentiellement les agents non titulaires de catégorie A. Elle permet aux employeurs de contourner le statut qui impose un recrutement par concours. Désormais, ils pourront recruter leurs cadres « sur mesure », sur d'autres critères que ceux retenus pour participer aux concours externes donnant accès aux emplois de titulaires de la même catégorie.</i></p>   |

|  |   |
|--|---|
| <p>❑ <b>Nature et durée de ces contrats</b></p> <p>Les agents ainsi recrutés sont engagés par des <b>contrats à durée déterminée</b>, d'une durée maximale de 3 ans.</p> <p>Ces contrats sont renouvelables par reconduction expresse. La durée des contrats successifs ne peut excéder 6 ans.</p> <p>A l'expiration de la période maximale de 6 ans, deux possibilités :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- le contrat n'est pas reconduit et l'agent quitte la collectivité</li> <li>- le contrat est reconduit. Il l'est alors par décision expresse sous forme d'un <b>contrat à durée indéterminée</b>.</li> </ul>  | <p><i>Les employeurs peuvent ainsi s'affranchir des contraintes de rémunération liées aux grilles indiciaires de la fonction publique territoriale et du déroulement de carrière qu'elles prévoient. La seule contrainte faite aux collectivités territoriales est de ne pas attribuer à leurs agents une rémunération qui excéderait celles auxquelles peuvent prétendre des agents de l'Etat occupant des fonctions et ayant des qualifications équivalentes. Ainsi, un agent recruté par concours démarre obligatoirement au 1<sup>er</sup> échelon du 1<sup>er</sup> grade du cadre d'emplois, tandis qu'un autre recruté par contrat pourra l'être sur un échelon d'un grade d'avancement.</i></p> |
| <p>❑ <b>Renouvellement des contrats en cours</b></p> <p>Les agents non titulaires recrutés sur des emplois permanents en fonction à la date de publication de la loi (27 juillet 2005) sont soumis aux nouvelles conditions de renouvellement de leur contrat.</p> <p>Pour les agents en fonction depuis 6 ans au moins, de manière continue, le contrat, lorsqu'il arrivera à son terme, ne pourra être reconduit que par décision expresse pour une durée indéterminée.</p>  | <p><i>Ces nouveaux contrats n'échappent pas à la politique globale de précarisation de l'emploi. Le prix à payer pour obtenir un contrat à durée indéterminée, c'est deux fois 3 ans de situation précaire, l'employeur n'ayant aucun compte à rendre sur la non-reconduction du contrat. Voilà une bonne garantie de docilité ! La réglementation de la fonction publique reste ainsi bien en deçà de celle du privé qui limite à 18 mois la durée d'un CDD, renouvellements compris. Le texte ne prévoit pas les modalités d'évolution de la rémunération ni les modalités de reclassement des agents en cas de suppression de leurs postes.</i></p>  |
| <p>❑ <b>Transformation immédiate du contrat</b></p> <p>Le contrat à durée déterminée est transformé en contrat à durée indéterminée à compter du 27 juillet 2005 pour les agents satisfaisant au 1<sup>er</sup> juin 2004 ou au plus tard au terme de son contrat en cours, aux conditions suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- être âgé d'au moins 50 ans</li> <li>- être en fonction ou bénéficiaire d'un congé au titre de la protection sociale des agents non titulaires</li> <li>- justifier d'une durée de services effectifs au moins égale à 6 ans au cours des 8 années</li> <li>- occuper un emploi permanent dans les conditions définies ci-dessus.</li> </ul>  | <p><i>Le dispositif s'appliquant aux contrats déjà en cours, les contractuels de catégorie A n'ayant pas pu ou pas voulu être titularisés dans le cadre des lois de déprécarisation Perben ou Sapin, soit parce qu'ils ne remplissaient pas les conditions de diplômes, soit parce qu'ils y auraient perdu en rémunération, pourront désormais bénéficier d'un contrat à durée indéterminée.</i></p>  |
| <p>❑ <b>Transfert des Contractuels privé/public</b></p> <p>Lorsque l'activité d'une entité économique employant des salariés de droit privé est transférée dans le cadre d'un service public administratif à une personne publique, celle-ci doit proposer à ces salariés un contrat de droit public, à durée déterminée ou indéterminée selon la nature du contrat dont ils étaient titulaires. Sauf disposition législative ou réglementaire ou conditions générales de rémunération contraires, le contrat public reprend les clauses substantielles du contrat, en particulier concernant la rémunération. Un refus des salariés d'accepter les modifications de leur contrat entraîne leur licenciement par la personne publique dans les conditions prévues par le droit du travail et par leur contrat.</p> | <p><i>La possibilité de réemploi des salariés du secteur privé, avec maintien de leur rémunération, dans le cadre de reprise de la reprise d'un service public par une collectivité territoriale est un progrès. Mais cela ne répond pas à la revendication de SUD de titularisation d'office sur un cadre d'emplois correspondant aux fonctions exercées en cas de retour au public d'une activité ou d'un service concédé ou délégué au privé, avec prise en compte de l'ancienneté.</i></p>  |