

# Chantier contrat : Développer et améliorer le recours au contrat

Groupe de travail 2 : Pistes de réflexion sur les conditions de recours au  
contrat et les durées d'engagement

- 13 juin 2018 -



## Ordre du jour

- I. Rappel du cadre juridique actuel
- II. Pour les missions durables, quelles évolutions des règles d'engagement pourraient être envisagées afin de répondre aux besoins des services tout en sécurisant le parcours professionnel des agents contractuels ?
- III. Pour les missions ou vacances temporaires, comment conforter la réactivité des services tout en prévenant les situations de précarité ?



## I. Rappels du cadre juridique actuel

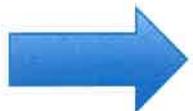
- **Le cadre juridique (droit interne) dans les 3 versants de la fonction publique (tableau de synthèse, diapositive suivante)**
  
- Dans la FPE : principe du recrutement sur CDD et extension récente du CDI (possibilité ouverte de recourir au CDI en primo-recrutement)
  
- Dans la FPT : principe du recrutement sur CDD ; seul cas de recours direct au CDI : un employeur territorial propose un contrat à un agent déjà lié par un CDI à un autre employeur territorial.
  
- Dans la FPH : les contrats peuvent être conclus indifféremment pour une durée déterminée ou pour une durée indéterminée.
  
- Point commun aux trois versants : transformation du CDD en CDI pour les agents justifiant d'une durée de services publics de 6 ans dans des fonctions relevant de la même catégorie hiérarchique.



Cas de recours	FPE	FPT	FPH
Occupation à titre permanent d'un emploi permanent	<p><i>Principe du CDD de 3 ans renouvelable 1 fois dans la limite de 6 ans</i></p> <p><i>Possibilité de CDI en primo-recrutement :</i></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) Absence de corps de fonctionnaires susceptibles d'assurer les fonctions correspondantes</li> <li>2) Pour les emplois du niveau de la catégorie A et, dans les représentations de l'Etat à l'étranger, des autres catégories, lorsque la nature des fonctions ou les besoins des services le justifient</li> <li>3) Les fonctions qui, correspondant à un besoin permanent, impliquent un service à temps incomplet d'une durée n'excédant pas 70 % d'un service à temps complet, sont assurées par des agents contractuels.</li> </ol>	<p><i>Principe du CDD de 3 ans renouvelable 1 fois dans la limite de 6 ans</i></p>	<p><i>Possibilité de CDI ou de CDD de 3 ans renouvelable dans la limite maximale d'une durée de 6 ans</i></p>
Remplacement temporaire de fonctionnaires ou d'agents contractuels	<p><i>Principe du CDD renouvelable dans la limite de la durée de l'absence du fonctionnaire ou du contractuel à remplacer</i></p>		
Pour faire face à une vacance temporaire dans l'attente du recrutement d'un fonctionnaire	<p><i>CDD qui peut être prolongé uniquement dans la limite de 2 ans</i></p>		
Accroissement temporaire ou saisonnier d'activité	<p><i>CDD qui ne peut excéder :</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 6 mois au cours d'une période de 12 mois consécutifs pour faire face à un besoin lié à un accroissement saisonnier d'activités ;</li> <li>- 12 mois au cours d'une période de 18 mois consécutifs pour faire face à un besoin lié à un accroissement temporaire d'activités</li> </ul>		<p>Accroissement temporaire uniquement</p> <p><i>CDD de 12 mois au cours d'une période de 18 mois consécutifs pour faire face à un besoin lié à un accroissement temporaire d'activités</i></p>

## ➤ **Le droit de l'Union européenne**

La jurisprudence de la Cour de justice de l'Union européenne répond à l'objectif selon lequel les renouvellements de CDD conclus en vue d'exercer des missions durables soient limités dans le temps.



L'analyse de la Cour porte sur la prévention de la précarité en encadrant dans le temps les renouvellements de CDD de façon à ce que, au terme d'un délai raisonnable, les besoins sur les missions durables soient pourvus par CDI (voir, par exemple, CJUE, grande chambre, 15 avril 2008, C-268/06, *Impact contre Minister for Agriculture and Food et autres*). Le droit de l'Union ne fixe pas de durée de CDD obligatoire ou recommandée.

## ➤ **Le droit de l'Union européenne**

- Les principes relatifs à l'articulation entre le CDI et le CDD ainsi que la durée des CDD sont fixés par la directive du 2 juin 1999 sur le travail à durée déterminée portant mise en œuvre de l'accord-cadre éponyme conclu le 18 mars 1999 entre les organisations interprofessionnelles à vocation générale.
  
- Pour les missions durables, dans le secteur public comme dans le secteur privé :
  - Possibilité de recruter en CDD pour tenir compte des besoins des secteurs spécifiques (comme ceux liés à l'exercice d'une mission de secteur public) et/ou des catégories de travailleurs sous conditions,
  
  - Obligation des Etats membres d'introduire dans leur législation des mesures précisant les raisons objectives justifiant le **renouvellement** de ces contrats, la **durée maximale** totale de ces contrats et le **nombre de renouvellements** (clause 5 de l'accord-cadre).
  
  - L'accord-cadre fait obstacle à l'application d'une réglementation nationale qui interdit d'une façon absolue, dans le seul secteur public, de transformer en un CDI, une succession de CDD qui, en fait, ont pour objet de couvrir des « besoins permanents et durables » de l'employeur et doivent être considérés comme abusifs (Arrêt du 7 septembre 2006, C-212/04, Adeneler, point 105).
  
  - Le droit de l'Union n'impose aucune règle relative à la durée du CDD. Les Etats membres disposent d'une grande marge de manœuvre sur ce point.



II. Pour les missions durables, quelles évolutions des règles d'engagement pourraient être envisagées afin de répondre aux besoins des services tout en sécurisant le parcours professionnel des agents contractuels ?

*- Intérêt des services / intérêt des agents -  
△ parti pris idéologique -*

- 1) Revoir la durée du CDD et sa modulation ?
- 2) Les conditions de passage du CDD au CDI ?
- 3) Les cas d'ouverture au primo recrutement en CDI ?
- 4) Les règles pour la portabilité du CDI ?
- 5) Les règles relatives à la fin de contrat ?

### III. Pour les missions ou vacances temporaires, comment conforter la réactivité des services tout en prévenant les situations de précarité ?

- 1) Selon quelles modalités une nouvelle forme de contrat pourrait être créée dont l'objet serait de mener à bien, pour une période définie, un projet ou un chantier précis ?
- 2) Comment faciliter le recours au contrat lorsqu'il s'agit de faire face à une vacance temporaire ?
- 3) Comment prévenir des situations de précarité lorsqu'il s'agit de pourvoir un emploi sur une mission temporaire (faible quotité horaire de service, contrats successifs avec une pluralité des employeurs, etc...) ?



**MERCI DE VOTRE ATTENTION**

