



Saisissez la Référence Internet **21308.4421** dans le moteur de recherche du site [www.weka.fr](http://www.weka.fr) pour accéder à cette fiche

La **précarité** dans la fonction publique a représenté un thème national de débat tout au long de l'année 2011 : l'image d'une sphère publique protectrice pour l'ensemble de ses salariés s'est ainsi effacée au profit de l'idée que celle-ci vivait, pour partie au moins et parfois jusqu'à la caricature, au détriment de certains de ses agents.

La loi n° 2012-347 du 12 mars 2012 traduit la volonté du législateur, sous l'impulsion du gouvernement et des partenaires sociaux, d'en finir avec un usage du contrat perçu comme généralisé et trop systématique. Elle introduit une batterie de mesures qui permettent de sécuriser l'engagement des agents employés depuis de nombreuses années, notamment par un accès facilité au **CDI**, et qui tendent à contenir les cas de recours aux **agents contractuels** à l'avenir.

Comment, dans le cadre de cette loi, transformer le **CDD** de vos agents en **CDI** ? Quelles conditions doivent-ils remplir ? Quelles conséquences devez-vous en tirer et quelles sont vos marges de manœuvre ?

## En pratique



### Étape 1

#### Connaître les principales dispositions de la loi du 12 mars 2012 relative aux agents contractuels

La loi n° 2012-347 du 12 mars 2012 relative notamment à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels de la fonction publique est venue traduire sur le plan législatif la volonté du gouvernement et des partenaires sociaux de résorber les situations de **précarité** dans les trois versants de la fonction publique. Elle comporte également une série de mesures assez hétéroclites sur l'égalité professionnelle femmes-hommes, les centres de gestion ou encore les emplois supérieurs des

collectivités locales et de leurs établissements publics.

Le volet relatif aux **agents contractuels** se décompose en trois axes principaux :

- un axe qui présente un caractère permanent : il consiste à préciser ou limiter les différents cas de recours aux **agents contractuels** afin d'éviter que des « poches de précarité » se constituent à l'avenir. L'article 3 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 dans sa rédaction antérieure est ainsi complètement reformulé ;
- deux axes qui présentent un caractère transitoire :
  - l'un organisant des modalités dérogatoires d'accès à l'**emploi titulaire** au moyen de **recrutements réservés** : ces recrutements pourront prendre la forme de **sélections professionnelles**, de **concours réservés** ou encore de **recrutements directs** sans concours en catégorie C,

- l'autre conduisant à la transformation automatique en **contrat à durée indéterminée** des agents en **CDD** totalisant une **ancienneté** importante.

### Référence juridique

#### Article 21 de la loi n° 2012-347 du 12 mars 2012

« [...] la transformation de son contrat en contrat à durée indéterminée est obligatoirement proposée à l'agent contractuel [...] qui se trouve en fonction ou bénéficiaire d'un congé prévu par le décret pris en application de l'article 136 de ladite loi.

[Ce droit] est subordonné à une durée de services publics effectifs, accomplis auprès de la même collectivité ou du même établissement public, au moins égale à six années au cours des huit années précédant la publication de la présente loi. »

### Étape 2

#### Recenser les agents contractuels éligibles au CDI

La transformation du **CDD** des **agents contractuels** qui remplissent les conditions d'**ancienneté** doit ainsi être automatiquement proposée à la date de publication de la loi. Vous devez donc réaliser un recensement des personnels éligibles à cette mesure afin de leur proposer un **CDI**.

Pour pouvoir bénéficier de la transformation de leur CDD en CDI, les agents doivent :

- avoir été recrutés sur la base de l'un des motifs recensés à l'article 3 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 dans sa rédaction antérieure à celle résultant de la loi n° 2012-347 du 12 mars 2012, c'est-à-dire :
  - pour assurer le remplacement de fonctionnaires absents,
  - pour faire face à la vacance d'un emploi ne pouvant être pourvu dans les conditions de la loi,

- pour répondre à un besoin saisonnier ou occasionnel,
- ou encore sur un emploi permanent (en cas d'absence de cadre d'emplois, pour les emplois de la catégorie A en raison des besoins du service ou de la nature des missions, ou pour les emplois permanents des plus petites.

Sont ainsi exclus de ce dispositif les agents recrutés en qualité de collaborateur de cabinet, sur des emplois de direction, sur la base de dispositifs d'emploi aidé (apprentissage, contrats d'avenir, CUI...), ou encore en qualité d'assistant maternel. Les agents recrutés en qualité de collaborateurs de groupes d'élu et les vacataires doivent également être exclus.

**Attention** : si un agent a, au cours de la période de référence prise en compte pour le calcul de l'ancienneté, occupé un emploi sur ces motifs, il conviendra que vous neutralisiez ces périodes contractuelles dans votre décompte.

- avoir été employés par la même collectivité territoriale ou le même établissement public : un agent ne pourra donc se prévaloir d'une quelconque ancienneté acquise auprès d'autres employeurs. Sont en revanche retenues les périodes contractuelles réalisées par les agents auprès d'une collectivité ou d'un établissement public avant leur transfert dans le cadre d'un transfert de compétences (par exemple lorsqu'une commune adhère à un EPCI) ;
- totaliser une ancienneté de services publics effectifs d'au moins six années sur les huit dernières années (c'est-à-dire entre le 13 mars 2004 et le 13 mars 2012). Attention cependant, pour les agents âgés d'au moins 55 ans, cette ancienneté est réduite à trois ans sur les quatre années précédant la parution de la loi.

L'**ancienneté** s'apprécie de date à date. Vous devez donc fonder vos décomptes, non pas sur les quotités de travail ou les paies de vos agents, mais sur les dates figurant dans les contrats signés.

*Exemple : un agent employé du 1<sup>er</sup> janvier au 30 juin d'une année pour assurer*

*des missions d'animation pendant les vacances scolaires totalise une ancienneté de six mois.*

Les services peuvent avoir été réalisés de manière continue ou discontinue. Ainsi, quelle que soit la durée d'interruption de la relation contractuelle, l'ensemble des périodes de contrat devront être prises en compte dès lors qu'elles ont été réalisées sur la période de référence.

Une fois vos décomptes d'**ancienneté** réalisés, vous pourrez élaborer un tableau de synthèse des personnels éligibles au **CDI** reprenant l'ensemble des informations vous permettant de préparer le contrat à durée indéterminée que vous proposerez.

 **Tableau de synthèse des agents contractuels éligibles au CDI - Réf.**  
Internet : [21308.dtou3207](http://21308.dtou3207) à consulter sur votre fiche en ligne.

### **Étape 3** **Anticiper les conséquences du CDI pour l'organisation des services**

L'une des spécificités du mécanisme de transformation des **CDD** en **CDI** introduit par la loi n° 2012-347 du 12 mars 2012 réside dans la largesse de son champ d'action : peu importe en effet qu'un agent soit occupé sur un emploi permanent ou non, à temps complet ou non complet, dès lors qu'il remplit les conditions d'**ancienneté** requises, il pourra bénéficier d'un CDI.

Pour le gestionnaire RH, le défi va au-delà de la simple sécurisation du contrat de ses agents « réguliers ». Que faire en effet, lorsqu'un **agent contractuel** a accumulé des contrats de remplacement de fonctionnaires et/ou des activités occasionnelles ou saisonnières pendant six ans ?

Il convient en conséquence que vous anticipiez la perspective d'un **CDI** pour l'organisation de vos services ou activités, faute de quoi le CDI n'apportera qu'une

réponse partielle et imparfaite à la situation de **précarité** réelle du salarié. Il peut même induire de réelles difficultés de gestion pour vos activités.

En pratique, vous distinguerez donc :

- les agents contractuels qui sont d'ores et déjà affectés à un **emploi permanent** de la collectivité et qui ne sont pas en situation de remplacement d'un fonctionnaire absent. Dans ce cas, vous pourrez proposer un **CDI** sans changement d'affectation ou sans modification des autres éléments du contrat ;
- les agents contractuels qui occupent un **emploi non permanent**, mais pour lesquels l'activité peut revêtir un caractère permanent. Dans ce cas, il vous appartiendra, préalablement à la proposition de CDI, de proposer la **création de l'emploi** correspondant. Le contenu du contrat ne devrait en lui-même pas être modifié, sinon dans sa durée ;
- les agents contractuels qui occupent un emploi non permanent ou sont employés pour un **besoin temporaire** et pour lesquels l'activité correspond effectivement à un besoin temporaire. Dans ce cas, l'agent se verra proposer un **CDI**, mais il conviendra que vous lui proposiez une solution d'**emploi permanent** correspondant aux besoins de la collectivité. La proposition que vous serez amené à faire au salarié concerné comportera une proposition de **réemploi**, à des fonctions de même niveau de responsabilité (cf. article 22 de la loi n° 2012-347 du 12 mars 2012).

### **Étape 4** **Rédiger le CDI résultant d'une transformation de CDD**

Peut-on se contenter d'un contrat composé d'un article unique précisant que le contrat antérieur conclu entre la collectivité et un salarié revêt à la date du 13 mars 2012 un caractère indéterminé ? Résolument, la réponse doit être négative autant pour des raisons juridiques que pour des considérations pratiques ou de gestion.

Le CDI doit être l'occasion de préciser ou repreciser les engagements respectifs des parties, la nature et la portée de la relation contractuelle.

Vous veillerez ainsi à rédiger des **contrats à durée indéterminée** qui permettent a minima de préciser :

- l'affectation du salarié ;
- ses missions ;
- son niveau de responsabilités ;
- la quotité de temps de travail associé à l'emploi occupé ;
- le niveau de rémunération indiciaire et, le cas échéant, les accessoires indemnitaires ;
- ses principaux droits ou obligations, notamment en cas de rupture du contrat.

@ **Modèle de CDI résultant d'une transformation de CDD** - Réf.

Internet : [21308.dtou3208](mailto:21308.dtou3208) à consulter sur votre fiche en ligne.

Le cas particulier des agents pour lesquels vous êtes dans l'obligation de proposer un nouvel emploi ou à tout le moins une modification des principales caractéristiques du contrat doit être traité de manière spécifique. Dans ce cas en effet, vous modifiez de manière substantielle le contenu du contrat et la question de la date d'effet de ses modifications se posera de manière évidente.

Ainsi, si le caractère indéterminé du **contrat** est acquis de manière automatique à la date de la publication de la loi, soit au 13 mars 2012, il va de soi que les modifications que vous apporterez aux autres dispositions du contrat (missions, affectation, quotité de temps, niveau de rémunération...) ne peuvent prendre effet qu'après signature du contrat. Vous préciserez donc, dans ces cas de figure, la date à laquelle ces modifications prennent effet.

Par précaution, et sauf contrainte impérieuse, il est également conseillé de ne pas modifier la rémunération du salarié (au moins pour la partie indiciaire) au moment du passage en **CDI**, que ce soit à la hausse ou encore à la baisse.

## ▶ **Étape 5**

### **Proposer la transformation du CDD en CDI**

L'obligation qui pèse sur vous est de proposer aux salariés qui remplissent les conditions d'**ancienneté** la transformation de leur **CDD en CDI**. Vous devrez ainsi solliciter ces agents afin de recueillir leur accord sur la proposition de CDI.

Il conviendra donc que vous leur adressiez un courrier de proposition de transformation de leur contrat en CDI, accompagné du projet de contrat, et précisant les éventuelles modifications que vous souhaitez apporter au contrat antérieur.

Vous veillerez à laisser aux salariés concernés un temps suffisant de réponse. De même, n'hésitez pas, pour les salariés dont le contrat est amené à évoluer fortement, à organiser un entretien vous permettant d'expliquer la démarche qui est la vôtre et le contenu de la proposition que vous formalisez.

Deux cas de figure peuvent ensuite se présenter :

- l'agent contractuel accepte le CDI : dans ce cas, il peut être signé par les deux parties – le cas échéant après avoir accompli les démarches nécessaires à la création de l'emploi concerné et à sa publicité. Les contrats devront enfin être transmis aux services du contrôle de légalité accompagnés de l'ensemble des pièces justifiant de leur régularité ;
- l'agent refuse le CDI : lorsque le refus résulte d'une proposition de modification des fonctions de l'agent, le contrat en cours continue de s'exécuter jusqu'au terme initialement prévu (cf. article 22 de la loi n° 2012-347 du 12 mars 2012). Il en va *a priori* de même, et sous réserve de l'appréciation souveraine du juge administratif, lorsque les modifications proposées portent sur d'autres éléments du contrat (quotité de temps, rémunération...) et sont corréliées à une proposition de modification de fonctions.

## Notre conseil

Soignez le recensement des agents contractuels éligibles. C'est un véritable travail de fourmi qui vous attend et qui va nécessiter que vous examiniez de près l'ensemble des contrats successifs de vos agents contractuels. Lorsque vous utilisez des requêtes informatiques pour explorer votre base de données RH et extraire les agents éligibles, choisissez de préférence les critères les plus larges quitte à écarter par la suite des bénéficiaires potentiels après examen des actes d'engagement.

## Évitez les erreurs

- N'appliquez pas la loi de manière passive. Il convient de tirer toutes les conséquences du CDI pour les agents concernés et surtout pour vos organisations. Un agent occupé sur un emploi non permanent, certes par des contrats successifs et parfois à temps non complet, doit être affecté à un besoin permanent de la collectivité. Vous devrez donc soit créer un emploi correspondant, soit proposer au salarié concerné un emploi correspondant à un besoin permanent de votre collectivité ou établissement. Il convient donc d'anticiper ces éléments en amont pour concilier sécurisation des contrats et nécessités de service. À défaut, vous risqueriez fort de remplacer une précarité par une autre !
- Ne vous précipitez pas. Les organisations syndicales, les agents eux-mêmes ou leur encadrement vont très probablement vous solliciter très vite sur l'application de cette loi. Ne vous laissez pas déborder, vous avez besoin d'un temps de travail et de recensement préalable dans un cadre apaisé. Vous aurez également besoin d'un temps d'arbitrage pour identifier des solutions de réemploi pour les agents occupés pour des besoins temporaires ou sur des emplois non permanents.

## Foire aux questions

### **Que faire si l'agent contractuel ne remplit les conditions d'ancienneté qu'après le 13 mars 2012 ?**

Il ne peut pas bénéficier de la transformation automatique de son CDD en CDI. En revanche, s'il occupe un emploi permanent et qu'il atteint six ans d'ancienneté avant le terme de son contrat en cours, vous pourrez convenir avec lui d'un nouveau contrat sous la forme d'un CDI (cf. article 3-4 II de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée). Attention cependant à ne pas confondre cette voie d'accès au CDI avec les mesures transitoires de transformation des CDD en CDI pour lesquelles les conditions sont sensiblement différentes et plus souples.

### **Dois-je proposer un CDI à un agent contractuel dont le contrat est arrivé à échéance depuis le 13 mars 2012 ?**

La transformation en CDI doit être proposée à la date du 13 mars 2012 aux agents qui se trouvent en fonction ou bénéficient d'un des congés prévus par les textes. Néanmoins, un délai sera nécessaire pour recenser les personnels éligibles et appliquer ces dispositions, et vous ne pourrez pas laisser un contrat s'éteindre de lui-même pour priver un agent de ce droit. Par précaution, mieux vaut donc renouveler les engagements des personnels dont le contrat arrive à terme dans les semaines qui suivent la parution de la loi pour assurer la continuité de leur engagement.

### Pour aller + loin

#### Références juridiques

- La loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires
- La loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale
- La loi n° 2005-843 du 26 juillet 2005 portant diverses mesures de transposition du droit communautaire à la fonction publique
- La loi n° 2012-347 du 12 mars 2012 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
- Le décret n° 88-145 du 15 février 1988 pris pour l'application de l'article 136 de la loi du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et relatif aux agents non titulaires de la fonction publique territoriale
- La circulaire du 21 novembre 2011 (NOR : MFAF1128291C) relative à la mise en œuvre du protocole d'accord du 31 mars 2011 portant sécurisation des parcours professionnels des agents contractuels dans les trois versants de la fonction publique
- Le [protocole d'accord du 31 mars 2011](#) portant sécurisation des parcours professionnels des agents contractuels dans les trois versants de la fonction publique - Accès à l'emploi titulaire et amélioration des conditions d'emploi (DGAFP, Point Phare, 25 pages)



### Les plus Internet

Saisissez la Référence Internet **21308.4421** dans le moteur de recherche du site [www.weka.fr](http://www.weka.fr) pour accéder aux mises à jour de cette fiche ainsi que la Réf. Internet des rubriques suivantes :

#### ▶ Outils téléchargeables

- **21308.dtou3207** – Tableau de synthèse des agents contractuels éligibles au CDI
- **21308.dtou3208** – Modèle de CDI résultant d'une transformation de CDD

#### ▶ Fiches associées

- **21308.2190** – Identifier le besoin de recrutement : permanent ou temporaire, temps complet ou non
- **21308.2195** – Recruter sur un emploi temporaire
- **21308.2202** – Embaucher en contrat à durée indéterminée sur emploi permanent
- **21308.2203** – Embaucher en contrat à durée déterminée sur un emploi permanent
- **21308.2204** – Embaucher pour une mission temporaire : contrat ou arrêté
- **21308.2215** – Connaître les obligations administratives liées à l'embauche

#### ▶ Références aux textes officiels rattachés à cette fiche

- Circulaire du 21 novembre 2011 (NOR : MFPP1128291C)
- Décret n° 88-145 du 15 février 1988
- Loi n° 83-634 du 13 juillet 1983
- Loi n° 84-53 du 26 janvier 1984
- Loi n° 2005-843 du 26 juillet 2005
- Loi n° 2012-347 du 12 mars 2012