

## 14ème législature

<b>Question N° :</b> <b>13814</b>	De <b>M. Alfred Marie-Jeanne</b> ( Gauche démocrate et républicaine - Martinique )	<b>Question écrite</b>
<b>Ministère interrogé</b> > Réforme de l'État, décentralisation et fonction publique		<b>Ministère attributaire</b> > Réforme de l'État, décentralisation et fonction publique
<b>Rubrique</b> > fonctionnaires et agents publics	<b>Tête d'analyse</b> > contractuels	<b>Analyse</b> > CDI. bénéficiaires.
Question publiée au JO le : <b>18/12/2012</b> Réponse publiée au JO le : <b>30/04/2013</b> page : <b>4823</b>		

### Texte de la question

M. Alfred Marie-Jeanne attire l'attention de Mme la ministre de la réforme de l'État, de la décentralisation et de la fonction publique sur la situation des agents non-titulaires eu égard à la requalification de leur contrat. En effet, la directive n° 1999/70/CE du 28 juin 1999 concernant le travail à durée déterminée pose en son considérant 14 le principe de non-discrimination et l'objectif d'établir un cadre pour prévenir les abus découlant de l'utilisation de relations de travail ou de contrats à durée déterminée successifs. Cette directive a été transposée dans le droit français par la loi n° 2005-843 du 26 juillet 2005 qui, dans son chapitre III intitulé « Lutte contre la précarité », précise dans son article 12 qu'un salarié embauché en contrat à durée déterminée ne peut enchaîner plus de deux contrats de trois ans. Si à l'issue de la période maximale de six ans, le contrat est reconduit, ils ne peuvent l'être que par décision expresse et pour une durée indéterminée. L'objectif de la directive est donc clairement de remédier à la situation de précarité de l'agent non titulaire de la fonction publique. La loi précitée a donné lieu à un décret n° 2010-19 du 6 janvier 2010 en y intégrant la notion, non contenue en son sein, de « service à temps non complet ». L'écriture de l'article 6 de ce décret aurait refermé les perspectives ouvertes par la directive européenne et par la loi de transposition si bien que, pour respecter l'état d'esprit de ces textes, la proposition a été faite par un syndicat martiniquais de revoir l'ordre des paragraphes de cet article en faisant du premier alinéa le dernier alinéa. L'objectif de cette réécriture réside dans la volonté de permettre aux contrats à durée déterminée remplissant les conditions de la loi de 2005, de bénéficier d'une requalification de leur contrat à durée déterminée en contrat à durée indéterminée. Le second hiatus réside dans une nouvelle altération au principe de non-discrimination avec un article 30 de la loi du 12 mars 2012 qui risque de contrecarrer davantage l'esprit de la directive et de la loi de 2005. En effet, dans cet article, les critères exclusifs sont déjà contraignants, à savoir être en fonction ou bénéficier d'un congé. En somme, si le contrat à durée déterminée est terminé juste avant la parution de la loi, l'agent se trouve être exclu. À ces conditions, s'ajoute celle tirée de la nécessité d'effectuer le service dans un même établissement, ce qui exclut ceux qui ont effectué leur service dans plusieurs établissements. Il lui demande s'il est possible de retourner dans l'esprit initial de ces textes en ce qui concerne les dispositions relatives à la précarité.

### Texte de la réponse

Les lois statutaires qui définissent les conditions de recours au contrat dans la fonction publique ont été modifiées, notamment par la loi n° 2005-843 du 26 juillet 2005, pour adapter le droit national applicable aux employeurs publics à ces nouvelles exigences. Plus précisément, la loi du 26 juillet 2005 est venue encadrer la durée maximale des contrats à durée déterminée successifs (6 ans) pouvant être conclus pour répondre à des besoins permanents. Elle a par ailleurs modifié les lois statutaires qui précisent désormais les conditions dans lesquelles un contrat à

durée déterminée peut être renouvelé en contrat à durée indéterminée. Modifiée par la loi du 26 juillet 2005, les dispositions relatives au recours au CDD des lois statutaires retiennent deux des trois mesures prévues à la clause 5 de l'accord cadre annexé à la directive pour prévenir le recours abusifs aux CDD : - elles énumèrent de manière limitative les situations objectives où il peut être recouru au CDD ; - elles encadrent la durée maximale totale des contrats à durée déterminée successifs. Ces modifications ont été jugées, à de nombreuses reprises, par le Conseil d'Etat, comme des dispositions propres à garantir, en droit national, la transposition des exigences de la directive européenne du 28 juin 1999 et à garantir aux agents une protection juridique suffisante contre un recours abusif aux CDD. Enfin, dans le prolongement des travaux législatifs de 2005, les dispositions des lois statutaires ont été modifiées par la loi n° 2012-347 du 12 mars 2012, afin de clarifier les conditions dans lesquelles les CDD doivent être considérés comme successifs, et de définir des critères clairs de reconduction des CDD en CDI. Ainsi, la loi du 12 mars 2012 a-t-elle proposé, dans le prolongement des dispositions de la loi du 26 juillet 2005, un certain nombre de mesures visant à créer les conditions d'un plus large accès au CDI dans la fonction publique. Ces mesures sont susceptibles de concerner, notamment, les agents en fonction à la date de publication de la loi, afin de répondre à certaines situations de précarité parfois rencontrées par des agents qui bénéficient d'une solide expérience professionnelle auprès de leur employeur et qui n'ont pu, pour diverses raisons, accéder à l'emploi titulaire ni bénéficier d'une transformation de leur contrat en contrat à durée indéterminée (CDI) dans le cadre des dispositions introduites par la loi du 26 juillet 2005 portant diverses mesures de transposition du droit communautaire à la fonction publique. Tel est l'objet des dispositions des articles 8, 21 et 30 qui permettent dans chacun des versants de la fonction publique, de transformer, en CDI, les contrats à durée déterminée des agents justifiant d'une certaine ancienneté de services publics fixée par la loi. Si cette disposition ne concerne que les agents en fonction, à la date de publication de la loi, dans la mesure où il n'aurait pas été possible, pour une collectivité publique, de transformer un contrat qui n'existe plus, le législateur s'est toutefois attaché à donner à cette mesure une large portée. D'une part, ces dispositions s'adressent à un champ élargi d'agents contractuels, dès lors que sont concernés par ce dispositif les agents recrutés par les administrations et établissements publics pour répondre à leurs besoins permanents mais aussi les agents recrutés pour pourvoir des besoins temporaires. D'autre part, l'ancienneté exigée par la loi pour bénéficier de la mesure peut avoir été acquise de manière discontinue, ce qui permet ainsi aux agents qui n'ont pu voir leur CDD reconduit en CDI en application de la loi du 26 juillet 2005 précitée, du fait d'une interruption de leur période d'emploi ou d'un changement significatif de fonctions, d'accéder au CDI. Enfin, il est à noter que ces dispositions de la loi du 12 mars 2012 sont des dispositions qui viennent compléter un ambitieux dispositif d'accès à l'emploi titulaire, qui, pour sa part, n'exige pas des agents qu'ils soient en fonction à la date de publication de la loi du 12 mars 2012 ni à la date de clôture des inscriptions au recrutement pour qu'ils puissent être éligibles. En conséquence, un agent recruté en CDD par une administration qui ne serait plus en fonction à ces dates demeure éligible aux recrutements réservés organisés en application de la loi du 12 mars 2012, dès lors qu'il remplit les conditions d'ancienneté posées par la loi pour bénéficier de ce dispositif. Il est important de rappeler que le protocole d'accord du 31 mars 2011 portant sécurisation des parcours professionnels des agents contractuels dans les trois versants de la fonction publique a réaffirmé le principe de l'occupation des emplois permanents des collectivités publiques par des fonctionnaires, posé à l'article 3 du titre Ier du statut général des fonctionnaires. La réaffirmation de ce principe a abouti à l'adoption de solutions législatives qui privilégient l'accès des agents contractuels à l'emploi titulaire, qui constitue, en droit de la fonction publique, la forme générale, par définition à durée indéterminée, des relations d'emploi entre employeurs et agents publics.