

9 rue du Clon
49000 ANGERS

Téléphone : 02 41 24 18 80

Télécopie : 02 41 24 18 99

Messagerie :
documentation@cdg49.fr



Les contrats à durée indéterminée

Références :

Code général de la fonction publique .

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.

Le recours aux agents contractuels de droit public

Par principe, le statut de la fonction publique territoriale prévoit que les emplois permanents des collectivités territoriales sont occupés par des fonctionnaires.



Il en résulte que le recours à des agents contractuels est l'exception. (Article L311-1 du Code général de la fonction publique)

Il est néanmoins possible de recruter, selon des modalités particulières que nous détaillerons, un agent contractuel par contrat à durée indéterminée.

I. Les contrats concernés P.02

II. La réglementation spécifiquement applicable au CDI P.05

A. Entretien professionnel P.05

B. Rémunération P.08

C. Congé de mobilité P.09

D. Cycle préparatoire aux concours P.10

E. Congé pour convenance personnel P.10

F. Mise à disposition P.11

G. Discipline P.12

Des modèles de contrats sont disponibles sur le [site du centre de gestion](#).

I. Les types de contrats susceptibles d'être conclus sous forme de CDI

A. Les contrats conclus pour pouvoir à des emplois permanents

Par dérogation au principe énoncé à l'article L. 311-1 et sous réserve que cette vacance ait donné lieu aux formalités prévues à l'article L. 313-1, des emplois permanents peuvent être également occupés de manière permanente par des agents contractuels territoriaux dans les cas suivants :

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 territorial **n'a pu être recruté** dans les conditions prévues par le présent code

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**, pendant une période de trois années suivant leur création, prolongée, le cas échéant, jusqu'au premier renouvellement de leur conseil municipal suivant cette même création, pour tous les emplois

5° Pour les autres collectivités territoriales ou établissements mentionnés à l'article L4, 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 .

[\(Article L332-8 du Code général de la fonction publique\)](#)



Conditions obligeant à la conclusion du contrat à durée indéterminée :

Si les agents **recrutés en application de l'article L. 332-8 précitée**, sont engagés par contrat à durée déterminée d'une durée maximale de 3 ans, il est à noter que ces contrats sont renouvelables par reconduction expresse, dans la limite d'une durée maximale de 6 ans.

A l'issue de cette durée, si ces contrats sont reconduits, ils ne peuvent l'être que par **décision expresse et pour une durée indéterminée**. [\(Article L332-9\)](#)



De même, en vertu de [l'article L332-10 du CGFP](#), tout contrat conclu ou renouvelé pour pourvoir un emploi permanent en application de cet article L. 332-8 avec un agent contractuel territorial qui justifie d'une **durée de services publics de 6 ans au moins sur des fonctions relevant de la même catégorie hiérarchique**, est conclu pour une durée indéterminée.

Cette durée de 6 ans est **comptabilisée au titre de l'ensemble des services accomplis auprès de la même collectivité** ou du même établissement dans des emplois occupés en application :

- ⇒ **de la [sous section 2](#) du CGFP** [sur emplois permanents (L332-8 ; L332-14) et remplacement]
- ⇒ **d'un accroissement temporaire d'activité** [article [L. 332-23](#)]
- ⇒ **d'un accroissement saisonnier d'activité** [article [L. 332-23](#)]

A ce titre, sont pris en compte :

- ◇ Les services accomplis au titre de l'article L. 452-44 [services effectués dans le cadre des mises à disposition d'agents par les Centres Départementaux de Gestion] s'ils l'ont été auprès de la collectivité ou de l'établissement ayant ensuite recruté l'intéressé par contrat
- ◇ Les services accomplis à temps non complet et à temps partiel (**qui sont assimilés à des services accomplis à temps complet**)
- ◇ Les services accomplis de manière discontinue, **sous réserve que la durée des interruptions entre deux contrats n'excède pas quatre mois**. Pour le calcul de la durée d'interruption entre deux contrats, la période de l'état d'urgence sanitaire déclaré sur le fondement des dispositions du code de la santé publique n'est pas prise en compte.



Les parties à un contrat en cours, établi sur le fondement de l'article [L. 332-8](#), peuvent, d'un commun accord, conclure un nouveau contrat à durée indéterminée lorsque l'agent contractuel territorial concerné remplit **avant l'échéance** de son contrat les conditions d'ancienneté mentionnées à l'article [L. 332-10](#).

L'agent qui décide de ne pas conclure ce nouveau contrat (CDI) est maintenu en fonctions jusqu'au terme de son contrat (CDD) en cours.

Absence de droit au renouvellement & motif tiré de l'intérêt du service :

Si les juges rappellent qu'un agent public, qui a été recruté par un contrat à durée déterminée, **ne bénéficie ni d'un droit au renouvellement** de son contrat ni, à plus forte raison, d'un droit au maintien de ses clauses, l'administration ne peut, toutefois, légalement décider, au terme de son contrat, de ne pas le renouveler ou de proposer à l'agent, sans son accord, un nouveau contrat substantiellement différent du précédent, **que pour un motif tiré de l'intérêt du service**. (Voir notamment : [Conseil d'État, 6^{ème} / 1^{ère} SSR](#),

[10/07/2015, 374157, Mentionné dans les tables du recueil Lebon](#))

Ainsi, la décision d'une autorité territoriale refusant de renouveler le contrat d'un agent, motivé par le seul souci de ne pas reconduire l'engagement de l'intéressé par un contrat à durée indéterminée, doit être regardée comme n'étant pas motivée par l'intérêt du service. L'illégalité de cette décision est constitutive d'une faute de nature à engager la responsabilité de la collectivité territoriale. (Voir en ce sens : [CAA de DOUAI, 3^{ème} chambre - formation à 3 \(ter\), 02/07/2015, 13DA02000, Inédit au recueil Lebon](#))

Concernant les modalités de renouvellement, se référer à la [note relative au recrutement d'un agent contractuel](#)

Maintien du CDI en cas de réaffectation et portabilité de la durée indéterminée :

Lorsqu'une collectivité ou un des établissements propose un nouveau contrat sur le fondement de l'article L. 332-8 à un agent contractuel territorial lié par un contrat indéterminé à une collectivité ou l'un des établissements publics mentionnés à l'article L. 4, une personne morale relevant de l'article L. 3 ou de l'article L. 5 pour exercer des fonctions relevant de la même catégorie hiérarchique, le contrat **peut** être conclu pour une durée indéterminée.

([Article L332-12](#) du Code général de la fonction publique)

B. Reprise d'activité

L'article [L. 1224-3 du Code du Travail](#) dispose que « *Lorsque l'activité d'une entité économique employant des salariés de droit privé est, par transfert de cette entité, reprise par une personne publique dans le cadre d'un service public administratif, il appartient à cette personne publique de proposer à ces salariés un contrat de droit public, à durée déterminée ou indéterminée selon la nature du contrat dont ils sont titulaires.* »

Dans un arrêt en date du 10 décembre 1998, la Cour de Justice des Communautés Européennes a considéré qu'était constitutif d'une entité économique un ensemble organisé de personnes et d'éléments corporels ou incorporels permettant l'exercice d'une activité économique qui poursuit un objet propre.

De même, le CGFP ([Chapitre V : Situation des agents contractuels en cas de transfert d'activité entre personnes morales de droit public ou de droit privé \(Articles L445-1 à L445-6\)](#)) prévoit que lorsque l'activité

d'une personne morale de droit public employant des agents contractuels de droit public est reprise par une autre personne publique dans le cadre d'un service public administratif, cette personne publique propose à ces agents un contrat de droit public, à durée déterminée ou indéterminée selon la nature du contrat dont ils sont titulaires.

C. Les contrats conclus sur la base de l'article L. 523-6 du code du patrimoine

Dans le cadre de la mise en œuvre des opérations d'archéologie préventive, le code du patrimoine dispose, dans son [article L523-6](#), que les collectivités territoriales peuvent recruter pour les besoins de leurs services archéologiques, en qualité d'agents non titulaires, les agents de l'établissement public national à caractère administratif mentionné à [l'article L. 523-1](#) qui bénéficient d'un contrat à durée indéterminée.

Les agents ainsi recrutés conservent, **sur leur demande**, le bénéfice des stipulations de leur contrat antérieur relatives à sa durée indéterminée, à la rémunération qu'ils percevaient et à leur régime de retraite complémentaire et de prévoyance. Ils conservent, en outre, le bénéfice des stipulations de leur contrat antérieur qui ne dérogent pas aux dispositions législatives et réglementaires applicables aux agents non titulaires de la fonction publique territoriale.

II. La réglementation applicable au CDI

La situation des agents contractuel est principalement régie par certains articles du Code général de la fonction publique, ainsi que par le décret n°88-145 du 15 février 1988 susvisé.

Certaines dispositions relatives aux agents contractuels de droits publics sont propres aux agents recrutés à durée indéterminée :

A. Évaluation (entretien professionnel)

Les agents recrutés sur un emploi permanent par contrat à durée indéterminée

(ou par contrat à durée déterminée d'une durée supérieure à un an) bénéficie **chaque année** d'un entretien professionnel dans les conditions du décret 88-145 du 15 février 1988 qui donne lieu à un compte rendu.

Cet entretien est conduit par le **supérieur hiérarchique direct**.

La **date** de cet entretien est fixée par le supérieur hiérarchique direct en fonction, notamment, du calendrier de la commission consultative paritaire dont relève l'agent évalué.

Cet entretien porte principalement sur les points suivants :

⇒ Les résultats professionnels obtenus par l'agent eu égard aux objectifs qui lui ont été assignés et aux conditions d'organisation et de fonctionnement du service dont il relève

⇒ Les objectifs assignés à l'agent pour l'année à venir et les perspectives d'amélioration de ses résultats professionnels, compte tenu, le cas échéant, des évolutions prévisibles en matière d'organisation et de fonctionnement du service

⇒ La manière de servir de l'agent

⇒ Les acquis de son expérience professionnelle

⇒ Le cas échéant, ses capacités d'encadrement

⇒ Les besoins de formation de l'agent eu égard, notamment, aux missions qui lui sont imparties, aux compétences qu'il doit acquérir et à son projet professionnel

⇒ Ses perspectives d'évolution professionnelle, et notamment ses projets de préparation aux concours d'accès aux corps et cadres d'emplois de la fonction publique.

Les **critères** à partir desquels la valeur professionnelle de l'agent est appréciée, au terme de cet entretien, sont fonction de la nature des tâches qui lui sont confiées et du niveau de responsabilité assumé. Ces critères, fixés après avis du Comité Social Territorial (ex comité technique), portent notamment sur :

⇒ Les résultats professionnels obtenus par l'agent et la réalisation des objectifs

- ⇒ Les compétences professionnelles et techniques
- ⇒ Les qualités relationnelles
- ⇒ La capacité d'encadrement ou d'expertise ou, le cas échéant, à exercer des fonctions d'un niveau supérieur.

Le **compte rendu** de l'entretien est établi et signé par le supérieur hiérarchique direct de l'agent. Il comporte une appréciation générale littérale exprimant la valeur professionnelle de ce dernier.

Les **modalités d'organisation** de l'entretien professionnel sont les suivantes :

- ⇒ L'agent est convoqué huit jours au moins avant la date de l'entretien par le supérieur hiérarchique direct
- ⇒ La convocation est accompagnée de la fiche de poste de l'intéressé et d'un exemplaire de la fiche d'entretien professionnel servant de base au compte rendu
- ⇒ Le compte rendu porte sur les thèmes prévus au I ainsi que sur l'ensemble des autres thèmes qui, le cas échéant, ont pu être éventuellement abordés au cours de l'entretien
- ⇒ Dans un délai maximum de quinze jours le compte rendu est notifié à l'agent qui, le cas échéant, le complète par ses observations sur la conduite de l'entretien ou les différents sujets sur lesquels il a porté, le signe pour attester qu'il en a pris connaissance et le renvoie à son supérieur hiérarchique direct
- ⇒ Le compte rendu, complété le cas échéant des observations de l'agent, est visé par l'autorité territoriale
- ⇒ Le compte rendu est versé au dossier de l'agent par l'autorité territoriale et notifié à cet agent
- ⇒ Lorsque la collectivité territoriale ou l'établissement public local est affilié à un centre de gestion, une copie en est communiquée à celui-ci, dans les délais compatibles avec l'organisation des commissions consultatives paritaires

L'autorité territoriale peut être saisie par l'agent d'une demande de révision du compte rendu de l'entretien professionnel.

Cette demande de révision est exercée dans un délai de quinze jours francs suivant la notification à l'agent du compte rendu de l'entretien. L'autorité territoriale notifie sa

réponse dans un délai de quinze jours francs à compter de la date de réception de la demande de révision du compte rendu de l'entretien professionnel.

Les commissions consultatives paritaires peuvent, à la requête de l'intéressé, sous réserve qu'il ait au préalable exercé la demande de révision mentionnée à l'alinéa précédent, proposer à l'autorité territoriale la modification du compte rendu de l'entretien professionnel. Dans ce cas, communication doit être faite aux commissions de tout élément utile d'information. Les commissions consultatives paritaires doivent être saisies dans un délai d'un mois à compter de la date de notification de la réponse formulée par l'autorité territoriale à la suite d'une demande de révision.

L'autorité territoriale communique à l'agent, qui en accuse réception, le compte rendu définitif de l'entretien professionnel. »

B. Rémunération

La rémunération des agents contractuels est fixée par l'autorité compétente en tenant compte des fonctions exercées, de la qualification requise pour leur exercice et de l'expérience de ces agents. (article L713-1 al.1 CGFP)

Elle peut tenir compte de leurs résultats professionnels et des résultats collectifs du service et évoluer au sein de l'administration, de la collectivité ou de l'établissement qui les emploie. (article L713-1 al.2 CGFP)

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 décret 88-145](#)).

Les agents contractuel de droit public n'ont pas vocation, contrairement aux fonctionnaires, à faire « *carrière* » dans l'administration. Ainsi, ils ne bénéficient pas des possibilités d'avancement et de promotion.

Néanmoins, la rémunération des agents employés à durée indéterminée fait l'objet d'une réévaluation **au minimum tous les 3 ans**. Cette réévaluation est notamment réalisée au vu des résultats des entretiens professionnels (cf. point A) ou de l'évolution des fonctions. Voir en ce sens les réponses ministérielles [n°4660 du 19 mars 2019](#) et [09834 du 01/08/2019](#) (*Il appartient à chaque employeur de prévoir les modalités de mise en œuvre de cette réévaluation, laquelle n'implique pas systématiquement une augmentation de la rémunération perçue par l'agent. Cette augmentation ne doit ni être excessive – sous peine de constituer une modification substantielle justifiant un nouveau contrat – ni générer une progression automatique de la rémunération des agents contractuels sur une longue période*).

Les éléments de la rémunération

La rémunération d'un agent contractuel de droit public se compose :

⇒ Obligatoirement :

- du traitement indiciaire (L'échelon ou l'indice de rémunération ne sauraient être inférieurs à l'indice détenu au premier échelon du grade de référence, ni supérieurs à l'indice correspondant au dernier échelon du grade de référence.)
- du SFT (l'éventuelle attribution est fonction du nombre d'enfant)
- de l'indemnité de résidence (le Maine-et Loire est en zone 3 soit 0 % du salaire brut)

⇒ Accessoirement :

- du régime indemnitaire
- des avantages en nature

Les agents contractuel de droit public ne peuvent en aucun cas percevoir la NBI.

C. Le congé de mobilité

Par principe les agents contractuel ne bénéficient pas des possibilités offertes au titre de la mobilité. En effet, ces agents ne peuvent mutés, être détachés, ni bénéficier d'une intégration directe.

Toutefois, depuis 2007, la réglementation permet à un agent contractuel, employé pour une durée indéterminée, de solliciter, sous réserve des nécessités de service, un congé de mobilité.

Le congé de mobilité n'est pas rémunéré.

Ce congé peut être accordé pour une durée maximale de 3 ans renouvelable, dans la limite d'une durée totale de 6 ans, lorsque l'agent est recruté par une autre personne morale de droit public qui ne peut le recruter initialement que pour une durée déterminée.

L'agent doit solliciter de son administration d'origine le renouvellement de son congé ou sa demande de réemploi, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, au moins 2 mois avant le terme du congé.

L'agent est réemployé, selon les nécessités du service, dans les conditions de réemploi prévues aux articles 33 et 34 du décret n° 88-145 susmentionné.

L'agent qui, au terme du congé, n'a pas exprimé son intention dans le délai susmentionné, est présumé renoncer à son emploi. A ce titre, il ne peut percevoir aucune indemnité.

Un congé de même nature ne peut être accordé que si l'intéressé a repris ses fonctions pendant une durée minimale de 3 ans.

[\(Article 35-2 du décret n°88-145 du 15 février 1988 pris pour l'application de l'article 136 de la loi du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et relatif aux agents contractuels de la fonction publique territoriale\)](#)

D. congé pour cycle préparatoire de concours

L'agent contractuel recruté en application de l'article L332-8 pour occuper une emploi permanent bénéficie, sur sa demande, d'un congé sans rémunération lorsqu'il est admis à suivre soit un cycle préparatoire à un concours donnant accès à un des emplois de fonctionnaires relevant du Code général de la fonction publique, à un emploi militaire, de fonctionnaire des assemblées parlementaires ou de magistrat de l'ordre judiciaire ou à un emploi de la fonction publique internationale, soit une période probatoire ou une période de scolarité préalable à une nomination dans l'un de ces emplois.

Ce congé est accordé pour la durée du cycle préparatoire, du stage et, le cas échéant, celle de la scolarité préalable au stage. Il est renouvelé de droit lorsque ces périodes sont prolongées.

Si, à l'issue du stage, l'agent est titularisé, il est mis fin de plein droit à son contrat sans indemnité ni préavis.

Si l'agent n'est pas admis au concours, à l'issue du cycle préparatoire, ou n'est pas titularisé à l'issue du stage, il est réemployé dans les conditions définies à l'article 33 du décret 88-145. (Pour les agents recrutés par contrat à durée déterminée, ce réemploi s'applique pour la durée de l'engagement restant à courir).

E. Le congé sans rémunération pour convenances personnelles

L'agent contractuel employé pour une durée indéterminée peut solliciter, dans la mesure compatible avec l'intérêt du service, 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.

Ce congé est accordé pour une durée maximale de 3 ans renouvelable, dans la limite d'une **durée totale de 10 années pour l'ensemble des contrats** avec les administrations e l'Etat, des régions, des départements, des communes et de leurs établissements publics.

La demande initiale de ce congé doit être adressée à l'autorité territoriale par **lettre recommandée avec demande d'avis de réception** au moins **2 mois** avant le début du congé.

F. La mise à disposition

L'agent non titulaire employé pour une durée indéterminée peut, avec son accord, être mis à disposition.

La mise à disposition est la situation de l'agent qui est réputé occuper son emploi, continue à percevoir la rémunération afférente à celui-ci, mais exerce des fonctions hors du service au sein duquel il a vocation à servir.

Dans cette situation, l'agent demeure régi par les dispositions du décret n°88-145 du 15 février 1988 et par les dispositions particulières qui lui sont applicables dans sa situation d'origine. L'autorité de l'administration d'origine exerce le pouvoir disciplinaire, le cas échéant sur demande de l'administration ou l'organisme d'accueil.

La mise à disposition donne lieu à remboursement. Toutefois, il peut être dérogé à cette règle, conformément à une décision prise par délibération de l'assemblée délibérante de la collectivité ou de l'établissement public administratif gestionnaire, à l'exception de la mise à disposition auprès d'un établissement public rattaché à l'établissement public de coopération intercommunale dont la collectivité ou l'établissement public administratif est membre.

La mise à disposition ne peut intervenir qu'après signature d'une convention passée entre l'administration gestionnaire et l'organisme d'accueil. **Cette convention définit** notamment la durée de la mise à disposition, les conditions de son renouvellement, la nature et le niveau des activités exercées par l'agent, ses conditions d'emploi et les modalités du contrôle et de l'évaluation desdites activités. Elle prévoit également, le cas échéant, les modalités de remboursement, par l'organisme d'accueil, de la rémunération perçue par l'agent.

Durant sa mise à disposition, l'agent est placé sous l'autorité directe du responsable de l'administration ou de l'organisme auprès duquel il exerce ses fonctions. L'organisme d'accueil fixe les conditions de travail des personnels mis à disposition auprès de lui.

La durée de la mise à disposition ne peut excéder 3 ans. Elle peut être renouvelée dans la même limite, sans que sa durée totale ne puisse excéder **10 ans**.

La mise à disposition peut prendre fin, avant l'expiration de sa durée, à la demande de l'agent, de l'administration d'origine ou de l'administration ou de l'organisme d'accueil, sous réserve des règles de préavis prévues par la convention de mise à disposition. Toutefois, en cas de faute disciplinaire, il peut être mis fin à la mise à disposition sans préavis, par accord entre l'administration gestionnaire et l'administration ou l'organisme d'accueil.

A l'issue de sa mise à disposition, l'agent est réemployé pour exercer les fonctions dont il était précédemment chargé ou, à défaut, sur un poste équivalent de son administration d'origine.

[\(Article 35-1 du décret n°88-145 du 15 février 1988 pris pour l'application de l'article 136 de la loi du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et relatif aux agents contractuels de la fonction publique territoriale\)](#)

G. La discipline

Outre les sanctions disciplinaires susceptibles d'être appliquées à tous les agents contractuels, les agents recrutés pour une durée indéterminée peuvent faire l'objet d'une exclusion temporaire des fonctions, avec retenue de traitement, pour une durée maximale de 1 an, contre 6 mois pour les agents recrutés pour une durée déterminée.

Toute décision individuelle relative aux sanctions disciplinaires autres que l'avertissement et le blâme et l'exclusion temporaire de fonctions pour une durée maximale de trois jours est soumise à consultation de la commission consultative paritaire.

La décision prononçant une sanction disciplinaire **doit être motivée**.

[CF. la note relative au pouvoir disciplinaire](#)
