

Les modalités de recours au CDD dans la Fonction publique d'État sont précisées

Dans une circulaire du 22 juillet 2013, Marylise Lebranchu expose aux employeurs de l'État le nouveau régime juridique applicable au CDD, issu de la loi du 12 mars 2012. Dans l'attente de la modification du décret fixant le cadre réglementaire du recours au CDD, la ministre leur demande de respecter les nouvelles règles rappelées dans la circulaire.

La loi du 12 mars 2012 relative notamment à « l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels » a clarifié les conditions de recours au CDD dans la Fonction publique et introduit un dispositif de « CDIisation » (*v. le dossier juridique-CT, CDD-n° 101/2012 du 25 mai 2012*).

La ministre de la Fonction publique, Marylise Lebranchu, détaille dans une circulaire du 22 juillet 2013 ce nouvel encadrement juridique du CDD. Elle annonce, par ailleurs, que des contrats types seront élaborés par la Direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFFP), une fois adoptées les modifications réglementaires nécessaires pour l'application de certaines dispositions de la loi du 12 mars.

Recours au CDD pour répondre à un besoin permanent...

La circulaire détaille, en particulier, les conditions et modalités d'embauche d'un agent contractuel lorsque celui-ci est amené à occuper un emploi permanent à temps complet. Trois motifs de recours peuvent justifier une telle embauche :

– **l'absence de corps de fonctionnaires** (ouvert aux emplois de catégories A, B et C). La circulaire précise que le recours au CDD dans ce cas ne peut qu'être exceptionnel, réservé à des types d'emplois ne correspondant pas à des fonctions classiques de l'administration. Elle rappelle qu'à titre expérimental, depuis le 13 mars 2012 et jusqu'au 13 mars 2016, l'embauche peut se faire directement en CDI et ajoute que cette solution est adaptée pour pourvoir des emplois spécialisés. À cet effet, elle demande à chaque administration d'identifier les métiers très particuliers en tension ou concurrentiels et précise que l'élaboration d'une doctrine ministérielle est un préalable à tout recrutement en CDI. S'agissant des agents actuellement sous

CDD, ils sont éligibles au CDI dès lors qu'ils occupent un emploi identifié par la doctrine ministérielle. La transformation en CDI de leur contrat n'est donc pas automatique ;

– des circonstances particulières tenant soit à la **nature des fonctions exercées**, soit aux **besoins du service** (réservé aux emplois de catégorie A). La circulaire définit ces deux notions. Par « nature des fonctions », il convient d'entendre un emploi exigeant des compétences particulières, hautement spécialisées, détenues par le seul candidat contractuel. Les « besoins des services » peuvent être invoqués en cas de difficultés structurelles à engager un titulaire, faute de candidats aux concours et à la mobilité, et lorsque la continuité du service doit être assurée.

La **durée des CDD** est fixée à trois ans maximum, renouvelable par reconduction expresse dans la limite de six ans. La circulaire précise que, si la loi ne fixe pas de durée minimale, le caractère permanent du besoin doit amener les employeurs à proposer des CDD de trois ans, sauf si la durée prévisible du besoin est inférieure.

La loi du 12 mars 2012 prévoit par ailleurs qu'un CDI peut être directement proposé, pour l'un des trois motifs précités, à un agent contractuel déjà lié par un CDI à une autre administration de l'État ou à l'un de ses établissements publics, sur un emploi relevant de la même catégorie hiérarchique. Cette disposition relative à la **portabilité du CDI** s'applique quel que soit le fondement juridique du CDI précédent. Un prochain décret permettra aux agents de conserver l'ancienneté acquise dans les précédents emplois pour faire valoir certains droits, notamment des droits à congés.

... ou à un besoin temporaire

Plusieurs motifs justifient le recours au CDD pour répondre à des besoins temporaires : remplacement d'un agent absent, vacance temporaire d'emploi, accroissement temporaire ou saisonnier d'activité.

• **Remplacement d'un agent absent.** Rappelant que le CDD doit préciser le motif et la durée pour lesquels il est conclu, la circulaire ajoute qu'il doit également indiquer le nom de la personne remplacée. S'agissant plus particulièrement de la durée du CDD, si elle doit être déterminée compte tenu de la durée prévisionnelle de l'absence de

l'agent, la circulaire indique qu'il est possible de fixer le terme du CDD à une date antérieure à celle prévue pour le retour de l'agent. Par ailleurs, le retour anticipé de l'agent remplacé ne met pas fin de plein droit au CDD, qui se poursuit jusqu'à son terme. Enfin, lorsque l'absence de l'agent se prolonge, le renouvellement du CDD est possible, mais non obligatoire.

• **Vacance temporaire d'emploi.** La circulaire précise que ce cas de recours vise l'embauche d'un agent dans l'attente de l'arrivée effective d'un titulaire présent ou recruté, non encore disponible, mais également pour le temps de conduire la procédure de recrutement d'un titulaire, sans qu'aucun candidat identifié n'ait été retenu.

• **Accroissement temporaire ou saisonnier d'activité.** Les définitions par la circulaire de ces notions correspondent à celles retenues en droit du travail. Sur la durée des CDD, elle indique qu'elle sera prochainement fixée par décret à 6 mois sur 12 mois consécutifs pour l'accroissement saisonnier et à 12 mois sur 18 mois consécutifs pour l'accroissement temporaire. Dans l'attente de ce texte, les CDD doivent être conclus selon les durées encore en vigueur, à savoir 6 mois sur 12 mois consécutifs pour un accroissement saisonnier et 10 mois sur 12 mois consécutifs pour un accroissement temporaire.

Conditions de transformation des CDD en CDI (CDIisation)

La loi du 12 mars 2012 prévoit que tout contrat conclu ou renouvelé, pour répondre à un besoin permanent, avec un agent justifiant de **six ans de services publics** effectifs, auprès du même employeur, sur des fonctions de même catégorie hiérarchique (A, B ou C), doit être un CDI. La circulaire définit les modalités d'application du dispositif aux CDD en cours :

– si l'agent n'atteint pas six ans d'ancienneté à l'issue de son dernier contrat à durée déterminée, l'employeur qui conclut ou renouvelle un CDD avec lui doit fixer sa durée en tenant compte de l'ancienneté précédemment acquise (par exemple, si l'agent dispose de cinq ans d'ancienneté, le nouveau contrat sera conclu pour un an) ;

– si l'agent atteint six d'ancienneté avant le terme de son CDD en cours, l'employeur doit immédiatement lui propo-

ser, par voie d'avenant, la transformation de son CDD en CDI, sans modification des clauses substantielles du contrat autres que celles relatives à la durée et, le cas échéant, à la rémunération. Afin de faciliter la vérification des conditions requises pour bénéficier d'un contrat à durée indéterminée, la circu-

laire invite les employeurs à indiquer dans le contrat à durée déterminée le niveau hiérarchique des fonctions exercées par l'agent, en sus de la mention obligatoire relative à la description du poste, et à délivrer, au terme de chaque CDD, un **certificat administratif** attestant de la **durée** des services publics

effectifs accomplis et du niveau hiérarchique. Elle produit, à cet effet, un modèle de certificat.

Circ. du 22 juillet 2013, NOR: R011314245C

 EN SAVOIR PLUS
www.les-actuels.fr

// à retenir aussi

► Législation et réglementation

L'attestation spécifique relative au portage salarial destinée à Pôle emploi est complétée : du fait de l'extension, par arrêté publié au JO le 8 juin dernier, de l'accord du 24 juin 2010 sur le portage salarial (*v. l'actualité n° 16362 du 11 juin 2013*), l'Unedic a fixé, dans une circulaire du 18 juillet 2013, un nouveau modèle d'attestation spécifique de portage salarial afin de tenir compte des dispositions relatives à la période transitoire. Les entreprises de portage salarial créées avant le 25 juin 2008 (date de la loi de modernisation du marché du travail) bénéficient d'une période transitoire de mise en conformité avec les dispositions de l'accord, d'une durée de deux ans à compter de sa date d'entrée en vigueur, le 8 juin 2013. À terme, l'extension de l'accord devrait rendre sans objet la production d'une attestation spécifique, l'activité de portage salarial devant être présumée exercée dans le respect des critères définis par le dit accord, rappelle l'Unedic dans sa circulaire.

► Circ. UNEDIC n° 2013-15 du 18 juillet 2013

► Conventions et accords

Collecte des fonds de la formation de la coiffure : le BO-CC 2013-25 publie l'adhésion, par lettre du 17 juin, de la Fédération nationale de la coiffure à l'accord du 2 juillet 2012. Celui-ci, qui désigne l'Agefos-PME comme Opca, avait été rendu obligatoire par un arrêté d'extension, pris malgré l'opposition du Medef et de l'UPA. Il était, à l'origine, signé par le Conseil national des entreprises de la coiffure du côté patronal et toutes les fédérations syndicales.

// acteurs, débats, événements

Emploi et chômage

► Emplois francs : « goutte d'eau et effet d'aubaine » pour la CGT

La CGT a fustigé, le 1^{er} août, le « manque d'envergure » des emplois francs et « un effet d'aubaine de plus pour les entreprises », qui bénéficieront d'une incitation financière à l'embauche d'un jeune issu des quartiers sensibles. Ce dispositif expérimenté dans 10 villes consiste en une aide de 5 000 € à une entreprise qui embauche en CDI un jeune de moins de 30 ans, résident d'une ZUS. Le syndicat souligne que « les emplois francs ne dérogent pas à la philosophie vieille de 30 ans des aides et incitations aux entreprises », évaluées à « 200 milliards d'€ » pour un « effet désastreux sur l'emploi et les salaires ». Il appelle le gouvernement à mener une politique de « création d'emplois stables et pérennes, de qualité, accessibles aux jeunes avec des perspectives d'évolution et de formation » (*avec l'AFP*).

Politique sociale

► Réforme du financement de l'IAE : Coorace restera vigilante

Coorace, fédération nationale de l'économie sociale et solidaire, souligne les

« avancées » de la réforme du financement de l'insertion par l'activité économique (IAE), annoncée par Matignon le 1^{er} août, sur la base des recommandations du Conseil national de l'IAE (*v. l'actualité n° 16400 du 2 août 2013*). « Ces recommandations tenaient largement compte des préconisations portées par Coorace en lien très étroit avec la Fnars et Emmaüs », souligne la fédération. « Malgré ces avancées certaines », Coorace dit « rester fortement préoccupée par la défense des structures qui, malgré les augmentations des budgets alloués au secteur, pourraient se trouver en difficulté suite à la réforme. La fédération veille aujourd'hui à ce qu'aucune entreprise, quels que soient sa taille et son type de conventionnement, ne puisse être perdante à l'issue de la réforme ».

Retraite

► Pas de « réforme brutale », selon Marisol Touraine

La ministre des Affaires sociales, en charge du dossier des retraites, a affirmé, le 2 août, que la réforme ne serait « ni brutale » ni d'effet immédiat pour ceux qui s'apprentent à partir. S'agissant du contenu de la réforme, Marisol Tou-

raine, qui a été reçue le 31 juillet à Matignon et le lendemain à l'Élysée, a répété que les différentes options étaient « toujours l'objet de discussions ». Elle a rappelé que le gouvernement allongerait la durée de cotisation mais ne toucherait pas à l'âge légal. Au sujet d'une éventuelle augmentation de la CSG, pour combler le déficit des régimes de retraite, la ministre a indiqué que c'était une « option qui a assurément une forte cohérence » (*avec l'AFP*).

► La CGT juge possible de financer de « bonnes retraites » dès 60 ans

La CGT a estimé, le 1^{er} août, qu'il était « possible de financer de bonnes retraites » dès 60 ans en taxant davantage le capital et elle a appelé à nouveau à participer à la mobilisation du 10 septembre. La centrale s'est déclarée opposée à une augmentation de la CSG. Elle juge que cela dégraderait « encore davantage le pouvoir d'achat des actifs et des retraités ». Le syndicat a rappelé ses revendications : retour à la retraite à taux plein à 60 ans, calcul de la pension sur les dix meilleures années, taux de remplacement de 75 %. Le projet de loi sera présenté en Conseil des ministres le 18 septembre (*avec l'AFP*).