

**Le contrat à durée indéterminée de droit
public dans la fonction publique
territoriale
Les dispositions de droit commun**

**DOSSIER
PRATIQUE
STATUT**



OCTOBRE 2025

Sommaire

Introduction.....	4
I. Les conditions de conclusion d'un contrat à durée indéterminée.....	5
A. La condition relative à l'ancienneté	5
1. Seuls les contrats conclus auprès de la collectivité ou de l'établissement employeur qui étudie la transformation du CDD en CDI sont pris en compte.....	5
2. Seuls les contrats de droit publics sont pris en compte.....	5
3. L'agent doit avoir accompli 6 ans de services publics.....	6
4. Les 6 ans de services publics doivent relever de la même catégorie hiérarchique.....	6
5. Illustrations	6
B. La condition tenant au fondement juridique	7
C. Synthèse.....	8
II. Les modalités de transformation du cdd en CDI.....	8
A. L'information de l'agent : le délai de prévenance.....	8
B. La date de la transformation du CDD en CDI	8
C. La procédure de transformation du CDD en CDI.....	10
D. Le contrat.....	11
III. LES SPÉCIFICITÉS EN MATIÈRE DE GESTION ADMINISTRATIVE DES AGENTS EN CDI	12
A. La rémunération	12
B. L'entretien professionnel	12
C. Le congé pour convenances personnelles	13
1. Durée du congé.....	13
2. Demande initiale et renouvellement	13
3. Demande de reprise anticipée.....	13
4. Conditions de réemploi.....	13
D. Le congé de mobilité	14
1. Durée du congé.....	14
2. Demande initiale et renouvellement	14
3. Conditions de réemploi.....	14
E. La mise à disposition	14
1. Signature d'une convention.....	15
2. Durée de la mise à disposition	15
3. Fin de la mise à disposition	15
4. Situation de l'agent pendant la mise à disposition	15
F. La portabilité du CDI	16

Textes de référence

- Code général de la fonction publique (CGFP) ;
- Loi n° 2005-843 du 26 juillet 2005 portant diverses mesures de transposition du droit communautaire à la fonction publique ;
- 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 ;
- Loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique ;
- Décret n° 88-145 du 15 février 1988 relatif aux agents contractuels de la fonction publique territoriale ;
- Circulaire NOR : MCT/B/07/00047C du 16 avril 2007 relative à la fonction publique territoriale ;
- Circulaire du 16 juillet 2008 relative aux dispositions générales applicables aux agents non titulaires de la fonction publique territoriale.

Introduction

Les emplois permanents des collectivités territoriales et des établissements publics doivent être occupés par des fonctionnaires.

L'article L. 311-1 du CGFP dispose que « *les emplois civils permanents de l'État, des régions, des départements, des communes et de leurs établissements publics à caractère administratif sont occupés par des fonctionnaires* ».

La nomination stagiaire d'un agent en vue d'une titularisation constitue ainsi la voie normale d'accès à la fonction publique territoriale.

Dès lors, le recrutement des agents contractuels de droit public constitue l'exception.

En effet, le recrutement d'un agent contractuel de droit public s'effectue :

- soit sur un emploi non permanent, qui ne peut dans ce cas être pourvu à un fonctionnaire, et qui répond à un besoin ponctuel, temporaire des collectivités et établissements publics ;
- soit sur un emploi permanent, mais que si le recrutement préalable d'un fonctionnaire a été infructueux, et dans l'attente de pouvoir pourvoir l'emploi à un fonctionnaire : en ce sens, le renouvellement d'un contrat sur un emploi permanent nécessite toujours la recherche préalable d'un fonctionnaire.

Par voie de conséquence, le contrat est OBLIGATOIREMENT un contrat conclu pour une durée déterminée (CDD) : **il ne peut pas être directement conclu pour une durée indéterminée (CDI).**

Dans la fonction publique territoriale, **le principe est simple : tout contrat conclu est obligatoirement signé pour une durée déterminée.**

Pour autant, si le contrat à durée déterminée constitue le principe, le CGFP n'interdit pas la possibilité de conclure un contrat à durée indéterminée.

Pour ce faire, la loi prévoit des conditions restrictives qui rendent rares et exceptionnels la conclusion d'un contrat à durée indéterminée.

Cette note a pour objet de présenter les modalités de droit commun de conclusion d'un contrat à durée indéterminée.

À souligner : il existe un dispositif issu du CGFP qui permet, en cas de reprise d'une activité privée par une personne publique, de proposer des contrats à durée indéterminée (article L. 445-3 du CGFP). Ce dispositif dérogatoire n'est pas abordé dans cette note.

I. Les conditions de conclusion d'un contrat à durée indéterminée

L'article L. 332-10 du CGFP prévoit que « *tout contrat conclu ou renouvelé pour pourvoir un emploi permanent en application de l'article L. 332-8 avec un agent 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* ».

Pour bénéficier d'un CDI de droit commun, l'agent doit donc **déjà être recruté en CDD** dans la collectivité ou l'établissement public et remplir **2 conditions cumulatives et obligatoires** :

- **une condition d'ancienneté ;**
- **une condition de fondement juridique ;**

IMPORTANT : le défaut de l'une de ces 2 conditions rend impossible la transformation d'un CDD en CDI.

A. La condition relative à l'ancienneté

L'agent contractuel de droit public doit justifier d'une durée de services publics de 6 ans au moins sur des fonctions relevant de la même catégorie hiérarchique.

Cette première condition appelle plusieurs remarques.

1. **Seuls les contrats conclus auprès de la collectivité ou de l'établissement employeur qui étudie la transformation du CDD en CDI sont pris en compte**

Sont donc exclus tous les contrats réalisés antérieurement par l'agent en dehors de la collectivité ou de l'établissement employeur.

2. **Seuls les contrats de droit publics sont pris en compte**

Les contrats de droit privé (contrats d'apprentissage, parcours emplois compétences, ...) sont exclus de l'appréciation des 6 ans de services publics (CAA de Bordeaux, 18 septembre 2023, n° 22BX01155).

Les 6 ans de service peuvent avoir été assurés dans le cadre de contrats conclus au titre de :

- accroissement temporaire d'activité ;
- accroissement saisonnier d'activité ;
- remplacement temporaire d'un agent public momentanément indisponible ;
- vacance temporaire d'un emploi dans l'attente du recrutement d'un fonctionnaire ;
- les différentes situations (7) énoncées par l'article L. 332-8 du CGFP (*cf. infra*).

Par ailleurs, les services effectués dans le cadre d'une mise à disposition par le Centre de gestion auprès de la collectivité ou de l'établissement employeur sont également pris en compte (articles L. 332-10 et L. 452-44 du CGFP).

IMPORTANT : **exclusion des contrats de projet dans l'appréciation des 6 ans de services publics**

En effet, conformément à l'article L. 332-10 du CGFP, les contrats de projet ne sont pas comptabilisés dans les 6 ans d'ancienneté nécessaires.

3. L'agent doit avoir accompli 6 ans de services publics

L'agent doit avoir accompli 6 ans de services publics : ces services peuvent avoir été accomplis de manière continue ou discontinue.

Les services accomplis de **manière discontinue** sont pris en compte, sous réserve que la durée des interruptions entre deux contrats n'excède pas 4 mois.

Cette interruption n'est pas prise en compte dans le calcul des 6 ans.

À souligner : prise en compte de la période d'état d'urgence sanitaire

Pour le calcul de la durée d'interruption entre 2 contrats, la période d'état d'urgence sanitaire déclaré sur le fondement de l'article L. 3131-12 du code de la santé publique n'est pas prise en compte.

En effet, afin de ne pas entraver la transformation en CDI des CDD des agents publics durant la période de crise sanitaire, l'article 19 de la loi n° 2020-734 du 17 juin 2020 relative à diverses dispositions liées à la crise sanitaire, à d'autres mesures urgentes ainsi qu'au retrait du Royaume-Uni de l'Union européenne est venu modifier l'article L. 332-10 du CGFP qui précise désormais que « *pour le calcul de la durée d'interruption entre deux contrats, la période de l'état d'urgence sanitaire déclaré sur le fondement de l'article L. 3131-12 du code de la santé publique n'est pas prise en compte* ».

Autrement dit, pour la transformation des CDD en CDI, la période d'état d'urgence sanitaire n'est pas prise en compte dans la durée des interruptions entre deux contrats.

Sont concernées, les périodes suivantes :

- du 23 mars 2020 au 10 juillet 2020 (première période d'état d'urgence sanitaire) ;
- du 17 octobre 2020 au 1er juin 2021 inclus (seconde période d'état d'urgence sanitaire).

Enfin, les services accomplis à **temps non complet et à temps partiel** sont assimilés à des services effectués à temps complet.

4. Les 6 ans de services publics doivent relever de la même catégorie hiérarchique

L'agent doit avoir exercé les 6 ans de services publics sur des missions relevant de la même catégorie hiérarchique au sens du CGFP : catégorie A, B ou C.

Ainsi, si l'agent change de catégorie hiérarchique, l'ancienneté acquise est perdue, et un nouveau décompte d'une période de 6 ans débute.

IMPORTANT :

Le juge contrôle la réalité des fonctions exercées par l'agent sans s'arrêter aux énonciations de la catégorie dans les contrats successifs et peut requalifier la catégorie de l'agent : un agent recruté en catégorie A puis en catégorie B a vu ce dernier contrat requalifié en catégorie A au regard des fonctions exercées et a pu bénéficier d'un CDI (CE, 28 novembre 2014, Ville de Marseille, n° 365120 ; CE, 28 juin 2019, M. B. A., n° 421458).

5. Illustrations

L'agent doit avoir exercé les 6 ans de services publics sur des missions relevant de la même catégorie hiérarchique au sens du CGFP : catégorie A, B ou C.

Agent recruté en catégorie B :

- 1 an accroissement temporaire d'activité ;
- 2 mois d'interruption ;
- 2 ans besoin de continuité du service ;
- 3 ans besoins des services ;

→ Il remplit les conditions.

Agent recruté en catégorie C :

- 3 ans contrat PEC (contrat de droit privé) ;
- 3 ans besoins des services ;

→ Il ne remplit pas les conditions car les contrats de droit privé ne sont pas pris en compte.

Agent recruté :

- 3 ans besoins des services en catégorie B ;
- 3 ans besoins des services en catégorie A ;

→ Il ne remplit pas les conditions car la catégorie de recrutement n'est pas la même.

Agent recruté en catégorie B :

- 3 ans besoins des services ;
- 6 mois d'interruption ;
- 3 ans besoins des services ;

→ Il ne remplit pas les conditions car l'interruption entre les 2 contrats est supérieure à 4 mois.

B. La condition tenant au fondement juridique

Pour que le contrat puisse être un contrat à durée indéterminée, il faut **OBLIGATOIREMENT** qu'à la date d'anniversaire des 6 ans de services publics, le contrat soit un contrat conclu sur le fondement de l'article L. 332-8 du CGFP.

Il s'agit **OBLIGATOIREMENT** et **EXCLUSIVEMENT** de l'un des fondements juridiques suivants (article L. 332-8 du CGFP) :

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 n'ait pu être recruté dans les conditions prévues par la présente loi
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 2, 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
7° Pour les emplois de secrétaire général de mairie des communes de moins de 2 000 habitants

RAPPEL : à la date des 6 ans d'ancienneté, le contrat doit être obligatoirement et exclusivement un contrat pris sur le fondement de l'article L. 332-8 du CGFP.

En conséquence :

- un contrat conclu sur le fondement autre que l'article L. 332-8 du CGFP ne permettra jamais la transformation d'un CDD en CDI, même si l'agent remplit la condition d'ancienneté ;
- l'agent ne doit pas avoir accompli obligatoirement 6 ans de contrat sur un article L. 332-8 du CGFP
- il n'y a pas de durée minimale à accomplir sur un article L. 332-8 du CGFP.

IMPORTANT :

Le juge contrôle la réalité des fondements juridiques et peut requalifier le fondement d'un juridique d'un contrat : un agent recruté sur un contrat pris sur le fondement de l'article 3-3/2° pendant 6 ans et qui a été ensuite renouvelé sur le fondement de l'article 3-2 a vu ce dernier contrat requalifié en article 3-3/2° et a pu bénéficier d'un CDI (CE, 29 mars 2017, M. B. A., n° 393150).

C. Synthèse

Pour bénéficier d'un CDI, il faut OBLIGATOIREMENT ET CUMULATIVEMENT :

- avoir été recruté pendant 6 ans par des contrats de droit public, à l'exclusion des contrats de projet ;
- ne pas avoir changé de catégorie hiérarchique pendant ces 6 ans de services publics ;
- être recruté, à la date des 6 ans de services publics, OBLIGATOIREMENT sur un contrat conclu sur le fondement de l'article L. 332-8 du CGFP.

II. Les modalités de transformation du CDD en CDI

A. L'information de l'agent : le délai de prévenance

L'article R.332-27 du CGFP dispose que « *Lorsque l'agent contractuel est recruté par un contrat à durée déterminée susceptible d'être renouvelé, l'autorité de recrutement lui notifie son intention de renouveler ou non le contrat au plus tard (...) 3 mois avant son terme s'il est susceptible d'être renouvelé pour une durée indéterminée.* »

À souligner : cette durée est doublée, dans la limite de quatre mois, pour les personnels handicapés mentionnés aux 1°, 2°, 3°, 4°, 9°, 10° et 11° de l'article L. 5212-13 du code du travail, dans la mesure où la reconnaissance du handicap aura été préalablement déclarée à l'employeur et dans des délais suffisants.

La notification de la décision de transformer le CDD en CDI **doit être précédée d'un entretien.**

IMPORTANT : l'agent dispose d'un délai de 8 jours pour faire connaître, le cas échéant, son acceptation. L'autorité territoriale informe l'agent des conséquences de son silence. En cas de non-réponse dans le délai prévu, l'intéressé est présumé renoncer à son emploi.

B. La date de la transformation du CDD en CDI

La transformation du CDD en CDI peut intervenir à plusieurs moments :

- soit en cours du contrat à durée déterminée, à la date anniversaire des 6 ans ;
- soit à la fin du contrat à durée déterminée :
 - ce qui peut correspondre à la date anniversaire des 6 ans ;
 - ce qui peut correspondre à une date supérieure à 6 ans.

Contextes	Date à laquelle il est possible de transformer le CDD en CDI
Situation 1 : L'agent contractuel a cumulé 6 ans de contrats à durée déterminée Exemple : • 1 an d'accroissement temporaire d'activité ; • 2 ans de vacance temporaire d'emploi ; • 3 ans des besoins de service ou nature des fonctions. → soit 6 ans de CDD. La date d'anniversaire des 6 ans correspond bien <u>au terme du dernier contrat</u>.	La collectivité territoriale a deux options : • de ne pas renouveler l'agent au terme du contrat : l'agent n'a aucun droit au renouvellement de son contrat (CE, 21 juillet 1989, n°58910) • de renouveler le contrat : cela sera alors OBLIGATOIREMENT pour une durée indéterminée. La collectivité peut donc décider de ne pas renouveler le CDD au bout de 6 ans ; si le CDD est renouvelé, c'est automatiquement en CDI, par décision expresse. Procédure de passage en CDI : cf. partie C suivante
<u>Situation 2 : L'agent contractuel a cumulé plus de 6 ans de contrats à durée déterminée</u> Exemple : • 1 an d'accroissement temporaire d'activité ; • 6 mois d'accroissement saisonnier d'activité ; • 2 ans de vacance temporaire d'emploi ; • 3 ans des besoins de service ou nature des fonctions. → soit plus de 6 ans de CDD de droit public. La date d'anniversaire des 6 ans intervient bien <u>en cours du dernier contrat</u>.	La transformation du CDD en CDI peut se faire: • en cours de contrat : d'un commun accord avec l'agent, sans attendre le terme du CDD en cours, il est possible de conclure le CDI à partir de la date d'anniversaire des 6 ans. • au terme du contrat en cours : il est possible d'attendre le terme du CDD en cours, et de transformer ensuite le CDD en CDI au terme du CDD. Dans l'hypothèse où un agent contractuel remplit les conditions d'ancienneté avant l'échéance de son CDD, celui ne se trouve pas tacitement transformé en CDI, mais les parties ont la faculté de conclure d'un commun accord un nouveau contrat, à durée indéterminée, sans attendre cette échéance. Elles n'ont en revanche pas l'obligation de procéder à une telle transformation de la nature du contrat, ni de procéder à son renouvellement, à son échéance (CE, 26 février 2024, M. A. B., n° 472075). Procédure de passage en CDI : cf. partie C suivante

C. La procédure de transformation du CDD en CDI

Sont concernées par cette procédure toutes les catégories hiérarchiques : A, B et C.

La procédure prévue par le CGFP doit être rigoureusement respectée :

- **IMPORTANT** : pas de délibération à prendre, car l'emploi permanent existe déjà ;
- une mesure de publicité légale (DVE) est à effectuer en respectant **un délai minimum d'un mois** avant de pouvoir conclure le CDI. La collectivité territoriale ou l'établissement public doit publier une offre d'emploi ainsi qu'une fiche de poste qui doivent contenir notamment : les missions du poste, les qualifications requises, les compétences attendues, les conditions d'exercice, les sujétions particulières attachées au poste ainsi que le fondement juridique du recrutement par contrat.

À souligner :

Le Ministère rappelle que selon l'article L. 313-4 du CGFP, l'emploi non permanent devenu permanent doit faire l'objet d'une mesure de publicité préalablement au recrutement, y compris en cas de CDI, pour permettre à un agent titulaire de postuler et, à défaut seulement, un agent contractuel pourra être recruté.

En effet, sur ce point, le Conseil d'État a jugé que les dispositions de l'article 41 de la loi statutaire, « alors même qu'elles ne font pas mention de la faculté qu'ont dans certains cas les collectivités territoriales, en vertu de l'article 3 de la loi, de recruter des agents contractuels pour occuper des emplois permanents, subordonnent tout recrutement effectué par une collectivité territoriale pour pourvoir un emploi vacant ou nouvellement créé à l'accomplissement de mesures de publicité » (*CE, 14 mars 1997, Département des Alpes Maritimes, n°143800*).

De la même façon, le ministère de la fonction publique (*QE n° 12391 du 26 novembre 1998, réponse publiée au JO Sénat du 17 juin 1999*) retient que le renouvellement éventuel du contrat d'un agent contractuel doit être précédé de la déclaration de vacance de l'emploi concerné.

Enfin, aucune disposition particulière n'est prévue dans le cadre du dispositif prévu à l'article L. 332-10 du CGFP. Aussi, les règles habituelles de vacance d'emploi préalable au renouvellement du contrat trouvent à s'appliquer, y compris en cas de CDI.

- accusé de réception de chaque candidature ;
- les candidats présélectionnés sont convoqués à un ou plusieurs entretiens de recrutement conduits par une ou plusieurs personnes relevant de l'autorité territoriale ;
- l'autorité territoriale doit dresser le constat du caractère infructueux du recrutement d'un fonctionnaire. Ce constat peut par exemple prendre la forme d'un PV pour acter du caractère infructueux. En effet, la collectivité doit être en mesure, d'une part, qu'une procédure a bien été lancée en vue de recruter un fonctionnaire, et, d'autre part que cette procédure a été mise en œuvre dans un délai suffisant (*Conseil d'Etat, 16 juin 1997, n° 149088 et n° 157667*) ;

- rejet des candidatures ne correspondant pas aux conditions réglementaires de recrutement des contractuels ou dont le profil ne correspond pas à celui recherché ;
- information des candidats n'ayant pas la qualité de fonctionnaire de leurs obligations déontologiques et des manquements sanctionnés par les articles 432-12 et 432-13 du code pénal (risque de prise illégale d'intérêts) ;
- fiche d'appréciation écrite de chaque candidat remplie par l'évaluateur, sur la base des critères de compétence, d'aptitudes, de qualification et d'expérience professionnelles, ainsi que du potentiel et des capacités à occuper l'emploi ;
- information des candidats non retenus par tout moyen approprié.

RAPPEL : l'article R. 332-31 du CGFP prévoit que : « *Lorsqu'il est proposé de renouveler le contrat, l'autorité de recrutement informe l'agent contractuel qu'il dispose d'un délai de huit jours pour faire connaître, le cas échéant, son acceptation et l'informe des conséquences de son silence. En cas de non-réponse dans ce délai, l'intéressé est présumé renoncer à l'emploi.* »

D. Le contrat

La transformation du CDD en CDI n'est pas tacite.

Dans un arrêt du 30 septembre 2015, le Conseil d'Etat (*CE, 30 septembre 2015, Mme B. A, n° 374015*) rappelle que **la transformation ne peut être implicite : elle doit ainsi être expresse et prendre OBLIGATOIREMENT la forme d'un nouveau contrat écrit.**

Un simple avenant est insuffisant : un nouveau contrat doit être conclu.

À souligner : la « cédésation » peut bénéficier aux agents à temps non complet : le Conseil d'Etat (*CE, 14 octobre 2015, Mme B. A., n° 374745*) rappelle que le droit à bénéficier d'un CDI n'est pas subordonnée « à la condition que le contrat soit conclu pour un service à temps complet » (également : *CE, 26 avril 2018, Mme B.A., n° 405449*).

III. LES SPÉCIFICITÉS EN MATIÈRE DE GESTION ADMINISTRATIVE DES AGENTS EN CDI

Tout comme un agent en CDD, un agent en CDI de droit public reste un agent contractuel de droit public (et non un fonctionnaire), soumis aux dispositions du CGFP ainsi qu'au décret n° 88-145 du 15 février 1988.

À l'instar d'un agent en CDD, un agent en CDI ne déroule pas de carrière comme un fonctionnaire.

Néanmoins, un agent en CDI présente quelques spécificités par rapport à un agent en CDD.

A. La rémunération

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 du décret n° 88-145 du 15 février 1988).

IMPORTANT : la rémunération des agents en CDI fait l'objet d'une **réévaluation (et non d'un simple réexamen) au moins tous les trois ans**, notamment au vu des résultats des entretiens professionnels ou de l'évolution des fonctions.

Cette réévaluation prendra la forme d'un avenant, qui devra être motivé et qui sera à transmettre au contrôle de légalité.

B. L'entretien professionnel

Les agents en CDI bénéficient chaque année d'un **entretien professionnel qui donne lieu à un compte rendu** (article 1-3 du décret n° 88-145 du 15 février 1988).

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 :

1. 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 ;
2. 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 ;
3. la manière de servir de l'agent ;
4. les acquis de son expérience professionnelle ;
5. le cas échéant, ses capacités d'encadrement ;
6. 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 ;
7. 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.

C. Le congé pour convenances personnelles

Sous réserve des nécessités de service, l'agent en CDI peut solliciter 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 (article 17 du décret n° 88-145 du 15 février 1988).

1. Durée du congé

Ce congé est accordé pour une **durée maximale de 5 ans renouvelable, dans la limite d'une durée totale de 10 années**.

2. Demande initiale et renouvellement

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.

La demande de renouvellement doit être demandée par l'agent, au moins trois mois avant le terme du congé, par lettre recommandée avec accusé de réception (article 18-1 du décret n°88-145 du 15 février 1988).

3. Demande de reprise anticipée

L'agent peut demander, par lettre recommandée avec accusé de réception, qu'il soit mis fin au congé avant le terme initialement fixé. Cette demande est adressée à l'autorité territoriale en respectant un préavis de trois mois.

Toutefois, en cas de motif grave, notamment en cas de diminution des revenus du ménage, les conditions de réemploi s'appliquent dès réception par l'autorité de la demande de réemploi de l'agent.

4. Conditions de réemploi

L'agent doit solliciter son réemploi, au moins trois mois avant le terme du congé, par lettre recommandée avec accusé de réception.

Il est alors réemployé dans les conditions suivantes :

- s'il est apte physiquement, et que les nécessités de services le permettent, il est réintégré sur son ancien emploi ;
- s'il ne peut être affecté dans son précédent emploi, il bénéficie d'une priorité pour occuper un emploi similaire, assorti d'une rémunération équivalente.

IMPORTANT : si l'agent n'a pas fait connaître sa décision dans le délai de trois mois avant le terme de son congé, il est présumé renoncer à son emploi. L'autorité territoriale informe alors l'agent sans délai, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, des conséquences de son silence. En l'absence de réponse de l'agent dans un délai de quinze jours à compter de la réception de ce courrier, il est mis fin, de plein droit et sans indemnités, au terme du congé, au contrat de l'agent.

À souligner : cumul d'activités pendant la période de congé pour convenances personnelles. L'agent peut, durant ce congé, exercer une activité privée lucrative, dans le respect des règles fixées par le CGFP.

D. Le congé de mobilité

Sous réserve des nécessités de service, l'agent en CDI peut bénéficier d'un **congé de mobilité sans rémunération**, qui peut être accordé uniquement lorsque l'agent est recruté par une autre personne morale de droit public qui ne peut le recruter initialement que pour une durée déterminée (article 35-2 du décret n° 88-145 du 15 février 1988).

1. Durée du congé

Le congé a une **durée maximale de 3 ans renouvelable, dans la limite d'une durée totale maximale de 6 ans**.

Le CDI est suspendu durant la période de congé (circulaire ministérielle du 16 juillet 2008).

2. Demande initiale et renouvellement

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.

La demande de renouvellement doit être demandée par l'agent, au moins deux mois avant le terme du congé, par lettre recommandée avec accusé de réception.

3. Conditions de réemploi

L'agent doit solliciter par lettre recommandée avec AR, au moins deux mois avant le terme du congé, son réemploi par sa collectivité d'origine.

IMPORTANT : à défaut de demande de réemploi, il est présumé, à l'issue de la période de congé, renoncer à son emploi et ne peut prétendre à aucune indemnité à ce titre.

L'agent est réemployé, selon les nécessités de service, dans les conditions suivantes :

- s'il est apte physiquement, et que les nécessités de services le permettent, il est réintégré sur son ancien emploi ;
- s'il ne peut être affecté dans son précédent emploi, il bénéficie d'une priorité pour occuper un emploi similaire, assorti d'une rémunération équivalente.

Un congé identique peut être accordé uniquement si l'agent a repris ses fonctions pendant au moins 3 ans.

E. La mise à disposition

Les agents contractuels bénéficiant d'un CDI peuvent, pour occuper des fonctions de même nature que celles qu'ils exercent, être mis à disposition par la collectivité ou l'établissement qui les a recrutés :

- pour les agents employés par une collectivité territoriale, auprès d'un établissement public qui lui est rattaché, d'un EPCI dont elle est membre ou d'un établissement public rattaché à l'EPCI dont elle est membre ;
- pour les agents employés par un établissement public, auprès de la commune à laquelle il est rattaché ;
- pour les agents employés par un EPCI, auprès de l'une des communes membres ou de l'un des établissements publics rattachés à une commune membre ;

- pour les agents employés par une collectivité ou un établissement public, auprès des administrations ou établissements publics de l'Etat ou de la fonction publique hospitalière.

À souligner :

- la mise à disposition nécessite obligatoirement l'accord de l'agent ;
- seul un agent en CDI peut être mis à disposition, pas les agents en CDD.

1. Signature d'une convention

La mise à disposition ne peut intervenir qu'après signature d'une convention passée entre l'administration d'origine 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.

2. Durée de la mise à disposition

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

3. Fin de la mise à disposition

A l'issue de la 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.

4. Situation de l'agent pendant la mise à disposition

Il est réputé occupé son emploi dans sa collectivité d'origine, et il continue à percevoir la rémunération afférente à celui-ci, mais il exerce des fonctions hors du service au sein duquel il a vocation à servir.

Ainsi, l'autorité territoriale de sa collectivité d'origine exerce le pouvoir disciplinaire, le cas échéant sur demande de l'administration d'accueil.

Néanmoins, durant sa mise à disposition, l'agent est placé sous l'autorité fonctionnelle de l'autorité territoriale de la collectivité d'accueil, qui fixe notamment les conditions de travail.

F. La portabilité du CDI

Une collectivité territoriale ou un établissement public peut recruter en CDI, pour occuper un emploi permanent sur le fondement de l'article L. 332-8 du CGFP, un agent lié par un CDI à une autre collectivité territoriale ou à un autre établissement public de la FPT, de la FPE ou de la FPH, **dès lors que les fonctions proposées relèvent OBLIGATOIREMENT de la même catégorie hiérarchique** (article L. 332-12 du CGFP).

2 remarques :

- la portabilité du CDI est **inter-fonction publique** ;
- la portabilité du CDI n'est possible que si les nouvelles fonctions proposées relèvent de la même catégorie hiérarchique : **l'autorité territoriale est liée par la catégorie hiérarchique de l'agent.**

La portabilité du CDI n'est pas un droit pour l'agent, mais une simple possibilité qui relève de **l'appréciation souveraine de l'autorité territoriale d'accueil**, qui est libre de proposer ou de ne pas proposer de maintenir le CDI. Cela relève, le cas échéant, de la négociation avec l'agent.

IMPORTANT : le maintien du CDI n'est pas obligatoire, c'est une simple possibilité.

En cas de portabilité du CDI, il conviendra de formaliser le maintien du CDI par la conclusion d'un nouveau contrat à durée indéterminée (cf. modèle en ligne sur le site).

En effet, la circulaire NOR : MCT/B/07/00047C du 16 avril 2007 relative à la loi n° 2007-209 du 19 février 2007 relative à la fonction publique territoriale a précisé **que le changement d'emploi donne lieu à l'élaboration d'un nouveau contrat.**

Par ailleurs, **la portabilité du CDI ne vaut pas conservation des stipulations du contrat, l'agent étant régi par les conditions d'emploi définies par son nouvel employeur.**

En effet, l'article L. 332-12 du CGFP précité permet à la nouvelle autorité territoriale de conserver, seulement le bénéfice d'un contrat à durée indéterminée à l'agent contractuel qu'elle va recruter sur un emploi de la même catégorie hiérarchique : toutes les autres conditions de travail n'ont pas à être maintenues (rémunération, temps de travail, etc.).

IMPORTANT : la portabilité du CDI implique seulement le maintien du caractère indéterminé du contrat.

Enfin, **sur un plan procédural, tant les dispositions du CGFP que du décret du 15 février 1988 sont muets sur la procédure à mener** pour proposer et finaliser ce maintien de CDI, qui peut s'apparenter *in fine* à une procédure de mutation externe.

Dans le silence des textes, **il pourrait être conseillé de procéder ainsi :**

- au cours de son entretien de recrutement, le candidat fait part de son souhait de se voir maintenir le bénéfice de la durée indéterminée de son actuel contrat ;
- si l'autorité territoriale retient ce candidat et accepte le principe de la portabilité, elle le lui fait savoir par écrit ;
- l'agent fait part à son administration d'origine de son souhait de quitter la structure et du maintien de son CDI par son nouvel employeur ;
- l'administration d'origine procède à la radiation des effectifs de l'agent ;
- la collectivité ou l'établissement d'accueil propose un nouveau contrat à l'agent, contrat qui sera à durée indéterminée.

IMPORTANT : portabilité du CDI et période d'essai

Lors du recrutement d'un agent par le biais de la portabilité du CDI, **il apparait possible de prévoir une période d'essai dans le nouveau contrat conclu en CDI.**

En effet, les articles R. 332-20 et R. 332-21 du CGFP indiquent que le contrat peut comporter une période d'essai qui permet à l'administration d'évaluer les compétences de l'agent contractuel dans son travail et à ce dernier d'apprécier si les fonctions occupées lui conviennent.

Aucune période d'essai ne peut être prévue lorsqu'un nouveau contrat est conclu ou renouvelé par une même autorité administrative ou territoriale avec un même agent pour exercer les mêmes fonctions que celles prévues par le précédent contrat, ou pour occuper le même emploi que celui précédemment occupé.

Dès lors, **dans la mesure où la portabilité du CDI implique un changement d'autorité territoriale, une période d'essai peut donc être prévue au sein du nouveau contrat.**

Conformément à l'article R. 332-22 du CGFP, **la période d'essai est d'une durée maximale de trois mois lorsque le contrat est conclu à durée indéterminée.**

A souligner : information obligatoire de l'agent

Si l'autorité territoriale souhaite prévoir une période d'essai dans le CDI proposé, **l'agent doit être OBLIGATOIREMENT informé avant son acceptation de l'emploi proposé** afin qu'il puisse prendre une décision parfaitement éclairée, en ayant connaissance de la totalité des conditions proposées et lui permettre ainsi, le cas échéant, de refuser l'emploi si cela ne lui convient pas.

En effet, prévoir une période d'essai n'est pas neutre pour l'agent en raison de la possibilité de licenciement simplifié en cours ou au terme de la période d'essai.

CDG31
Conseil et expertise

590, rue Buissonnière - CS 37666
31676 LABEGE CEDEX
Tél : 05 81 91 93 00 - Télécopie : 05 62 26 09 39
Site Internet : www.cdg31.fr
Mél : contact@cdg31.fr

*© CDG31. Tous droits réservés. [2025].
Toute exploitation commerciale est interdite*