



CDD de droit public de 5 ans (avenants)?

Par VictoRR

Bonjour,

je suis en CDD dans un hôpital public (contrat de droit public) depuis octobre 2020 pour des fonctions de chargé de mission sur un grade d'attaché d'administration

Le motif du contrat (article 1): CDD poste permanent.

A chaque échéance de la date de fin de contrat je signe un avenant au même contrat (d'abord au bout de 6 mois puis tous les 1 ans) qui prolonge maintenant ledit contrat depuis bientôt 5 ans. Je dois signer le nouvel avenant qui prolonge le contrat pour une 6^{ème} année.

Plusieurs sons de cloches contradictoires:

- les ressources officielles de l'état (site.gouv): un CDD de droit public a une durée légale de 3 ans maximum renouvelable un fois. Vous avez la possibilité de discuter vos conditions salariales tous les 3 ans.
- les syndicats: un CDD de droit public peut avoir une durée légale de 6 ans. il n'y a pas d'obligations légale de négociation de salaire pour l'employeur.

Un avis autorisé peut-il m'éclairer sur la question de la légalité ou non d'un CDD de 5 ans pour un contrat de droit public à l'hôpital? un avenant peut-il avoir valeur de "nouveau contrat" (il ne me semblait pas).

Merci pour vos avis éclairés.

Cela m'aiderai à traiter d'un manière ou d'une autre le sentiment de me faire gentiment balader par l'administration en charge des ressources humaines.

Cordialement,

Victor

Par kang74

Bonjour

Si les syndicats , qui ont accès aux textes légaux de votre cadre d'emploi vous disent 6 ans, j'aurai tendance à me fier à leur avis .

En effet votre contrat de travail doit spécifier celui ci (différents textes de loi auquel se rattache votre fonction) et il y a plein de cadre différent au niveau des contractuels qui font que le contrat peut être renouvelé par avenant et pour une durée de 6 ans maximum (après il peut y avoir CDIisation si le cadre légal le permet).

Das la fonction publique, dans la mesure ou les emplois sont financés par les finances publiques, il y a peu de marge de négociations salariales.

C'est le service (ou l'établissement) qui négocie au niveau du corps décisionnaire le budget alloué pour votre poste , en se basant sur des elements factuels (diplôme, expériences justifiées, salaires avant la FP etc) : on est loin de faire de la négociation en parlant du caractère indispensable de votre présence à ce poste .

Par VictoRR

Bonjour,

merci pour votre réponse.
Cela ne répond que partiellement à mon questionnement à savoir:

un même contrat à durée déterminée sur un poste permanent qui est vacant (ce n'est pas un remplacement) peut-il être annuellement prolongé par des avenants après 3 ans?

Cordialement,

Victor

Par kang74

Et je ne peux que vous répondre cela tant que je n'ai pas les mentions légales qui apparaissent sur votre contrat (décret, loi, arrêté etc).

Et qu'on peut prolonger un contrat de contractuel dans la limite de 6 ans, ou pas, suivant ce cadre légal , que vous ne DONNEZ pas .

Par VictoRR

Bonjour,

autant pour moi, je vous prie de m'excuser.
Voici le cadre légal du contrat initial:

"Vu la loi du n°83-634 du 13 juillet 1983, modifiée portant droits et obligations des fonctionnaires,

Vu la loi du n°86-33 du 9 janvier 1986, modifiée portant dispositions statutaires relatives à la Fonction Publique Hospitalière et notamment son article 9-1 alinéa relatif au recrutement d'agents contractuels,

Vu le décret 91-155 du 6 février 1991 modifié relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels des Etablissements mentionnés à l'article 2 de la loi n°86-33 du 9 janvier 1986 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la FPH, modifié,

Art. 1 Motif du contrat: le présent contrat est conclu conformément aux dispositions de l'article 9 (sur des emplois permanents ou de l'article 9-1 (sur des emplois temporaires de la loi n°86-33 du 9 janvier 1986

Dans le cadre de ses fonctions et sans que cette liste soit limitative Mr XXX est en charge du remplacement pour le motif suivant: CDD POSTE PERMANENT."

Merci pour votre ?il éclairé

Par kang74

Donc la réponse à votre question, est oui, par l'application de l'article 9 .

Article 9

Modifié par LOI n°2016-483 du 20 avril 2016 - art. 44

Par dérogation à l'article 3 du titre Ier du statut général, les emplois permanents mentionnés au premier alinéa de l'article 2 peuvent être occupés par des agents contractuels lorsque la nature des fonctions ou les besoins du service le justifient, notamment lorsqu'il n'existe pas de corps de fonctionnaires hospitaliers susceptibles d'assurer ces fonctions ou lorsqu'il s'agit de fonctions nouvellement prises en charge par l'administration ou nécessitant des connaissances techniques hautement spécialisées.

Les emplois à temps non complet d'une durée inférieure au mi-temps et correspondant à un besoin permanent sont occupés par des agents contractuels.

Les agents ainsi recrutés peuvent être engagés par des contrats d'une durée indéterminée ou déterminée. Lorsque les contrats sont conclus pour une durée déterminée, celle-ci est au maximum de trois ans. Ces contrats sont renouvelables par décision expresse dans la limite d'une durée maximale de six ans.

Tout contrat de travail conclu ou renouvelé en application du présent article avec un agent qui justifie d'une durée de services publics de six ans sur des fonctions relevant de la même catégorie hiérarchique est conclu, par décision expresse, pour une durée indéterminée.

La durée de six ans mentionnée au quatrième alinéa est comptabilisée au titre de l'ensemble des services effectués dans des emplois occupés au titre du présent article et de l'article 9-1. Elle doit avoir été accomplie dans sa totalité auprès du même établissement relevant de l'article 2. Pour l'appréciation de cette durée, les services accomplis à temps non complet et à temps partiel sont assimilés à du temps complet.

Les services accomplis de manière discontinue sont pris en compte, sous réserve que la durée de l'interruption entre deux contrats n'excède pas quatre mois.

Lorsqu'un agent atteint les conditions d'ancienneté mentionnées aux quatrième à avant-dernier alinéas avant l'échéance de son contrat en cours, celui-ci est réputé conclu à durée indéterminée. L'autorité d'emploi lui adresse une proposition d'avenant confirmant cette nouvelle nature du contrat. En cas de refus par l'agent de l'avenant proposé, l'agent est maintenu en fonctions jusqu'au terme du contrat à durée déterminée en cours.

Par kang74

A voir donc au niveau des articles si vous auriez pu bénéficier d'un entretien pour parler de la réévaluation de salaire.

Article 1-2

Modifié par Décret n°2022-820 du 16 mai 2022 - art. 30

Le montant de la rémunération est fixé par l'autorité administrative, en prenant en compte, notamment, les fonctions occupées, la qualification requise pour leur exercice, la qualification détenue par l'agent ainsi que son expérience.

La rémunération des agents employés à durée indéterminée fait l'objet d'une réévaluation au minimum tous les trois ans, notamment au vu des résultats de l'entretien professionnel prévu à l'article 1-3 du présent décret ou de l'évolution des fonctions.

La rémunération des agents recrutés sur contrat à durée déterminée en application des articles L. 332-15, L. 332-16 et L. 332-19 du code général de la fonction publique et employés de manière continue auprès du même employeur fait l'objet d'une réévaluation au moins tous les trois ans, notamment au vu des résultats de l'entretien professionnel prévu à l'article 1-3 ou de l'évolution des fonctions.

Par VictoRR

Je vous remercie. Suite à votre éclairage, j'ai une dernière question:

juridiquement, un avenant à un contrat a-t-il valeur de nouveau contrat (il ne me semblait pas)?

J'ai le même contrat depuis 5 ans (avec les mêmes indices de grille salariale). J'en comprend que l'administration aurait du me proposer un nouveau contrat, faisant éventuellement l'objet de points de négociation.

Suis-je dans le juste ?

Par kang74

Dans la FP nouveau contrat et avenant c'est exactement pareil .

Donc non , aucune raison de vous proposer un autre contrat si rien ne change,si vous avez la même fonction dans le même établissement pour les mêmes raisons; il n'y a pas de limite au nombre d'avenant , la modification d'échelon peut se faire par avenant d'ailleurs .

La seule obligation est de vous faire faire un entretien au bout de 3 ans pour voir s'il y a lieu de réévaluer votre rémunération .

Car comme je l'ai déjà dit, c'est uniquement sur une base factuelle qu'il peut y avoir réévaluation de rémunération qui n'a lieu que tous les 3 ans après les conclusions des entretiens :

Résultats professionnels obtenus et réalisation des objectifs

Compétences professionnelles et techniques

Qualités relationnelles

Capacité d'encadrement ou d'expertise ou, s'il y a lieu, capacité à exercer des fonctions d'un niveau supérieur.

Comprenez qu'en tant qu'agent de la fonction publique vous avez un dossier que remplit votre hiérarchie suite à l'entretien, et c'est donc sur cette base que la rémunération évolue ; pas sur la base d'une négociation en face à face .

Par VictoRR

Merci pour vos réponses claires.