

Le CDI préférable au CDD dans la fonction publique ? Parlons-en !

Philippe ENCLOS
Maître de Conférences en droit social
Secrétaire National du SNESUP-FSU

20 mars 2011

I. Du caractère prétendument obligatoire de l'introduction du CDI dans la FP

On entend souvent dire que c'est la loi du 26 juillet 2005 qui a introduit le CDI dans la fonction publique.

C'est inexact : pour ce qui concerne la FPE, cette forme d'emploi a été introduite par le statut général du 11 janvier 1984, et aussitôt mise en œuvre par deux décrets de la même année (établissements publics particuliers et institutions administratives spécialisées), et par une loi du 12 avril 2000 pour les contractuels de catégorie C recrutés hors les cas prévus par la loi du 11 janvier 1984 (voir infra II. 2.).

En revanche, si les cas de recours au CDI ainsi autorisés étaient dérogatoires, il n'en va pas de même avec la loi du 26 juillet 2005.

On entend souvent affirmer que l'introduction du CDI dans la fonction publique a été rendue obligatoire par une directive européenne. C'est faux.

La loi n° 2005-843 du 26 juillet 2005 portant diverses mesures de transposition du droit communautaire à la fonction publique a transposé (avec quatre ans de retard) en droit national les dispositions de la directive 1999/70/CE du Conseil du 28 juin 1999 concernant l'accord-cadre CES, UNICE et CEEP sur le travail à durée déterminée (Journal officiel n° L 175 du 10/07/1999 p. 43 - 48).

La finalité de cette directive était, notamment, d'établir un cadre pour prévenir les abus résultant de l'utilisation de contrats ou de relations de travail à durée déterminée successifs, principalement dans le secteur privé.

Son applicabilité aux contrats et relations de travail à durée déterminée conclus avec les administrations et autres entités du secteur public a, d'ailleurs, dû être affirmée par la Cour de Justice des Communautés européennes¹.

Il faut citer la clause 5 de l'accord-cadre communautaire validé par la directive :

« 1. Afin de prévenir les abus résultant de l'utilisation de contrats ou de relations de travail à durée déterminée successifs, les États membres, après consultation des partenaires sociaux, conformément à la législation, aux conventions collectives et pratiques nationales, et/ou les partenaires sociaux, quand il n'existe pas des mesures légales équivalentes visant à prévenir les abus, introduisent d'une manière qui tienne compte des besoins de secteurs

spécifiques et/ou de catégories de travailleurs, l'une ou plusieurs des mesures suivantes :

a) des raisons objectives justifiant le renouvellement de tels contrats ou relations de travail ;

b) la durée maximale totale de contrats ou relations de travail à durée déterminée successifs ;

c) le nombre de renouvellements de tels contrats ou relations de travail.

2. Les États membres, après consultation des partenaires sociaux et/ou les partenaires sociaux, lorsque c'est approprié, déterminent sous quelles conditions les contrats ou relations de travail à durée déterminée :

a) sont considérés comme "successifs" ;

b) sont réputés conclus pour une durée indéterminée. »

On constate à cette lecture qu'en aucun cas la directive n'imposait d'instaurer des contrats à durée indéterminée dans la fonction publique.

Ainsi, dans son rapport pour l'année 2003ⁱⁱ, le Conseil d'État pouvait-il écrire :

Les conséquences de telles dispositions sur le système français de fonction publique sont ambiguës et dépendront beaucoup de la manière dont la transposition en sera assurée. Dans une première hypothèse, on pourrait légitimement considérer que le droit français est déjà en conformité avec la directive : en effet, les règles régissant le recours aux contractuels ont précisément pour objet de déterminer de façon limitative les cas dans lesquels un tel recours est possible ; à défaut, la règle est l'occupation de l'emploi concerné par un fonctionnaire titulaire dont la « relation de travail » est par définition à durée indéterminée. Dans ces conditions, le droit communautaire ne fait rien d'autre qu'inciter à une plus stricte application des principes mêmes du statut général.

Une autre interprétation est cependant possible, fondée sur l'observation qu'en pratique, même si cela est contraire à l'esprit, sinon à la lettre, des règles du statut, de nombreux emplois permanents sont occupés par des contractuels dont le contrat est renouvelé de manière quasi automatique alors même que, selon la jurisprudence du Conseil d'État, ces contrats ne sont en aucun cas susceptibles de se transformer en contrats à durée indéterminée. Dans la mesure où une telle pratique semble directement contraire aux dispositions de la directive de 1999, et où l'on souhaiterait maintenir l'étanchéité de principe entre contractuels et agents publics titularisés, la réintroduction de contrats à durée indéterminée dans le droit de la fonction publique française, en dehors des cas dérogatoires d'ores et déjà prévus, notamment pour certains établissements publics administratifs et pour les autorités administratives indépendantes, devrait alors être envisagée. »

Cette seconde interprétation, retenue par le législateur français, consiste clairement à déroger à la lettre des principes du statut afin de « légaliser » des pratiques y étant contraires.

Par ailleurs, le souci du cloisonnement entre contrat et statut aurait parfaitement pu être juridiquement satisfait en supprimant les cas de recours au CDD pour l'occupation d'emplois permanents. Certes, sans doute aurait-il alors fallu, par exemple, créer des corps nouveaux de fonctionnaires...

Dans un arrêt de 2008, le Conseil d'État a d'ailleurs affirmé que

« la directive du 28 juin 1999 n'obligeait pas les États membres de l'Union européenne à procéder à la titularisation des agents contractuels recrutés afin de pourvoir un emploi permanent »ⁱⁱⁱ

A fortiori, elle ne les obligeait pas à « CDIser » les agents victimes d'abus de recours au CDD.

Cette position confirmait d'ailleurs celle de la CJCE elle-même, qui avait jugé deux ans auparavant que la directive n'obligeait pas les États membres à prévoir la transformation de CDD successifs en CDI en cas d'abus^{iv}.

Les règles de la clause 5 de l'accord-cadre communautaire reposent sur le principe selon lequel « les contrats de travail à durée indéterminée sont la forme générale de relations de travail » (considérant 6) et « l'utilisation des contrats de travail à durée déterminée basée sur des raisons objectives est un moyen de prévenir les abus » (considérant 7).

Ce principe figure au code du travail français depuis la première loi relative au CDD (loi n° 79-11 du 03/01/79) :

Article L1221-2

« Le contrat de travail à durée indéterminée est la forme normale et générale de la relation de travail.

Toutefois, le contrat de travail peut comporter un terme fixé avec précision dès sa conclusion ou résultant de la réalisation de l'objet pour lequel il est conclu dans les cas et dans les conditions mentionnées au titre IV relatif au contrat de travail à durée déterminée. »

Il est évident qu'en droit français, ce principe ne vise que les relations de travail soumises au droit privé.

Dans la fonction publique, un équivalent de ce principe est exprimé par l'article 3 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires :

Sauf dérogation prévue par une disposition législative, les emplois civils permanents de l'État, des régions, des départements, des communes et de leurs établissements publics à caractère administratif sont, à l'exception de ceux réservés aux magistrats de l'ordre judiciaire et aux fonctionnaires des assemblées parlementaires, occupés soit par des fonctionnaires régis par le présent titre, soit par des fonctionnaires des assemblées parlementaires, des magistrats de l'ordre judiciaire ou des militaires dans les conditions prévues par leur statut.

Il convient donc de conserver ces considérations à l'esprit lorsque l'on analyse les dispositions du projet de « protocole d'accord portant sécurisation des parcours professionnels des agents contractuels dans les trois versants de la fonction publique » soumis par le ministère le 9 mars 2011 à la signature des organisations syndicales.

II. Du régime juridique du CDI dans la fonction publique

On entend parfois dire que, dans la fonction publique, le CDI c'est quand même mieux que le CDD.
Qu'en est-il en droit ?

Dans les observations qui suivent, nous étudierons exclusivement les relations de travail entre l'agent public et son employeur, sans envisager les effets externes de la nature du contrat sur les conditions de vie des travailleurs (accès au logement, au crédit...).

1. Du niveau normatif

En premier lieu, il importe de relever qu'il n'existe pas de régime juridique législatif du contrat de travail dans la fonction publique. Le statut général et les statuts de chacun des versants de la FP se bornent à poser le principe des dérogations à la règle fondamentale de l'occupation des emplois permanents par des fonctionnaires.

C'est, manifestement, un signe de fragilité du régime juridique des contrats, susceptible de faire, à tout moment, l'objet de modifications par le seul pouvoir exécutif. C'est la marque du désintérêt du législateur pour les agents contractuels.

En droit privé du travail, c'est l'inverse : la plupart des règles sont posées par la loi, précisées par des décrets et arrêtés.

Le projet de protocole d'accord du 9 mars 2011 est présenté par le gouvernement comme devant servir de base à un projet de loi, s'il est signé dans les conditions de validité posées par la loi n° 2010-751 du 5 juillet 2010. A défaut de cette validité, le projet de loi pourra ne pas prendre en compte la teneur de ce protocole mort-né.

Une telle loi, en rehaussant au niveau législatif le droit applicable aux contrats de travail de droit public, constituerait donc un progrès.

Toutefois, la rédaction de ce document apparaît extrêmement imprécise en ce qui concerne les niveaux, législatif ou réglementaire, des règles qui seront introduites ou modifiées. Il est très probable que le projet de loi se bornera à introduire de nouvelles règles, ou à modifier des règles existantes dans des lois déjà en vigueur : très certainement le statut général de 1983 et les statuts particuliers de 1984 (FPE et FPT) et 1986 (FPH). On s'attend ainsi, à lire le paragraphe b) de l'axe 2, à des dispositions visant à préciser dans le statut général, d'une part les notions de « nature des fonctions » et de « besoins occasionnels et saisonniers » qui fondent le recours au CDD dans la catégorie A, d'autre part les conditions de renouvellement de CDD. Mais il est impossible d'identifier dans ce document les autres articles de ces lois qui seront concernés par ces ajouts ou modifications, et on n'y trouve aucune proposition de textes à cet effet. Il n'est d'ailleurs pas exclu que le projet de loi contiennent des dispositions nouvelles propres, ne modifiant ni le statut général ni les statuts particuliers. La plus grande confusion règne ainsi dans ce document, en sorte que le signer reviendrait, pour les organisations syndicales, à donner à cet égard un blanc-seing au gouvernement.

En revanche, il apparaît certain que les dérogations au principe de l'occupation des emplois permanents par des fonctionnaires telles qu'instituées par le statut général ne seront pas réduites...

Il convient donc de prévoir la production par le pouvoir exécutif de dispositions de niveau réglementaire (décrets, arrêtés), particulièrement en ce

qui concerne les modalités de mise en œuvre des fameuses « voies de sécurisation des parcours professionnels » : procédures de titularisation et de « CDIisation ». Or, là encore, le document (axe 1) reste dans un flou des plus inquiétants, au point que l'on peut même s'attendre à la publication de simples circulaires.

Des décrets pris en application de la loi issue de ce protocole d'accord devront être soumis aux instances de représentation compétentes au niveau national : le futur nouveau Conseil national de la fonction publique et les Conseils nationaux de chacune des trois fonctions publiques. L'une des questions étant de savoir si les projets de décrets seront prêts avant que ces instances soient recomposées en application de la loi du 5 juillet 2010.

Enfin, la plupart des mesures, autres que celles évoquées ci-dessus, mentionnées dans l'axe 2 relatif à la prévention de la précarité semblent ne pas nécessiter de textes de nature réglementaire, mais pouvoir être prises dans le cadre de circulaires, et ceci y compris dans le cadre du paragraphe a) pourtant intitulé « clarifier le cadre juridique du recrutement, etc. » : renforcement de l'obligation de publicité des vacances d'emplois, formalisation des critères et procédures de sélection, établissement de contrats-types, etc. Ainsi, le document ne craint-il pas d'affirmer qu'une circulaire précisera les clauses des contrats qui devront être considérées comme substantielles (c'est-à-dire non modifiables unilatéralement par l'employeur) : il est rien moins que certain qu'une simple circulaire, dépourvue de valeur normative et échappant à la « concertation », puisse valablement poser une telle règle.

2. Du régime juridique du CDI dans la fonction publique

Ainsi qu'il a été indiqué ci-dessus, le régime juridique des contrats de travail de droit public n'est pas de niveau législatif, mais seulement réglementaire.

Nous ne nous intéressons ici qu'à la fonction publique de l'État, dans la mesure où en relèvent les personnels des EPCSCP, EPST et autres établissements publics d'enseignement supérieur et de recherche.

a) Le décret n° 86-83 du 17 janvier 1986, source première du régime juridique des contrats de travail de droit public

Le décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 « relatif aux dispositions générales applicables aux agents non titulaires de l'État pris pour l'application de l'article 7 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État » passe pour régir le CDD.

En réalité, aux termes de son article 1, il est applicable

« aux agents non titulaires de droit public de l'État et de ses établissements publics à caractère administratif ou à caractère scientifique, culturel et professionnel, recrutés ou employés dans les conditions définies aux articles 3 (2e, 3e et 6e alinéa), 4, 5, 6, et 82 de la loi du 11 janvier 1984 susvisée et au I de l'article 34 de la loi n° 2000-321 du 12 avril 2000 relative aux droits des citoyens dans leurs relations avec les administrations, à l'exception des agents en service à l'étranger et des agents engagés pour exécuter un acte déterminé. Elles s'appliquent également aux agents recrutés :

1° En application du II de l'article 27 de la loi du 11 janvier 1984 susvisée, dans les conditions prévues par l'article 11 du décret n° 95-979 du 25 août 1995 d'application de l'article 27 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 relative à certaines modalités de recrutement des handicapés dans la fonction publique de l'État ;

2° En application des deux premiers alinéas de l'article 20 de la loi n° 2005-843 du 26 juillet 2005 portant diverses mesures de transposition du droit communautaire à la fonction publique.

Les dispositions réglementaires en vigueur à la date de publication du présent décret continuent à s'appliquer au personnel qu'elles régissent si elles sont plus favorables. »

Les alinéas 2, 3 et 6 de l'article 3 de la loi du 11 janvier 1984 (statut de la FPE) concernent

« 2° Les emplois ou catégories d'emplois de certains établissements publics figurant, en raison du caractère particulier de leurs missions, sur une liste établie par décret en Conseil d'État après avis du conseil supérieur de la fonction publique ;

3° Les emplois ou catégories d'emplois de certaines institutions administratives spécialisées de l'État dotées, de par la loi, d'un statut particulier garantissant le libre exercice de leur mission ; la liste de ces institutions et des catégories d'emplois concernées est fixée par décret en Conseil d'État ;

6° Les emplois occupés par les assistants d'éducation, les maîtres d'internat et les surveillants d'externat des établissements d'enseignement. »

Les contrats des alinéas 2 et 3 sont **en principe** des CDI, éventuellement des CDD.

La liste des établissements visés à l'alinéa 2, fixée par le décret n° 84-38 du 18 janvier 1984, est périodiquement complétée (elle compte actuellement 48 organismes).

Celle des institutions visées à l'alinéa 3, fixée par le décret n°84-455 du 14 juin 1984, compte neuf organismes.

Signalons que l'article 19-1 de la loi n° 82-610 du 15 juillet 1982 « d'orientation et de programmation pour la recherche et le développement technologique de la France » permet explicitement aux services d'activités industrielles et commerciales de recruter du personnel par des contrats de droit public à durée déterminée **ou indéterminée**.

Les articles 4, 5 et 6 de la loi du 11 janvier 1984 visent :

Article 4

Par dérogation au principe énoncé à l'article 3 du titre Ier du statut général, des agents contractuels peuvent être recrutés dans les cas suivants :

1° Lorsqu'il n'existe pas de corps de fonctionnaires susceptibles d'assurer les fonctions correspondantes ;

2° Pour les emplois du niveau de la catégorie A et, dans les représentations de l'État à l'étranger, des autres catégories, lorsque la nature des fonctions ou les besoins des services le justifient.

Les agents ainsi recrutés sont engagés par des contrats à durée déterminée, d'une durée maximale de trois ans. Ces contrats sont renouvelables, par

reconduction expresse. La durée des contrats successifs ne peut excéder six ans.

*Si, à l'issue de la période maximale de six ans mentionnée à l'alinéa précédent, ces contrats sont reconduits, ils ne peuvent l'être que par décision expresse et **pour une durée indéterminée**.*

Les dispositions de l'alinéa précédent ne s'appliquent pas aux contrats conclus pour la mise en œuvre d'un programme de formation, d'insertion, de reconversion professionnelles ou de formation professionnelle d'apprentissage.

Pour l'ensemble des règles de droit applicables aux agents non titulaires qui occupent des emplois sur le fondement du présent article, le recrutement de ces personnels particuliers est une entrée au service, et la fin de leur engagement, une sortie de service.

Article 5

Par dérogation au principe posé à l'article 3 du titre Ier du statut général des emplois permanents à temps complet d'enseignants-chercheurs des établissements d'enseignement supérieur et de recherche peuvent être occupés par des personnels associés ou invités n'ayant pas le statut de fonctionnaire.

Article 6

Les fonctions qui, correspondant à un besoin permanent, impliquent un service à temps incomplet d'une durée n'excédant pas 70 % d'un service à temps complet, sont assurées par des agents contractuels.

Les fonctions correspondant à un besoin saisonnier ou occasionnel sont assurées par des agents contractuels, lorsqu'elles ne peuvent être assurées par des fonctionnaires titulaires.

Le paragraphe I de l'article 34 de la loi n° 2000-321 du 12 avril 2000 dispose :

*« Les agents non titulaires de l'État et de ses établissements publics à caractère administratif, en fonctions à la date de publication de la présente loi et qui n'ont pas été recrutés en application des articles 3, 4, 6 et 27 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État, bénéficient d'un **contrat à durée indéterminée** lorsqu'ils assurent :*

1° Soit des fonctions du niveau de la catégorie C concourant à l'entretien ou au gardiennage de services administratifs ;

2° Soit des fonctions de même niveau concourant au fonctionnement de services administratifs de restauration, des hôtels de représentation du Gouvernement dans les régions et les départements, des hôtels de commandement ou des services d'approvisionnement relevant du ministère chargé de la défense. »

Le décret du 17 janvier 1986 constitue ainsi ce que les juristes nomment le « droit commun » des contrats de travail de droit public dans la FPE, c'est-à-dire le droit général, « de base », auquel tous ces contrats sont soumis, sans préjudice d'éventuelles dispositions réglementaires spécifiques à telle ou telle catégorie particulière de travailleurs.

De telles dispositions spécifiques existent bel et bien, qui ont donné lieu à l'édition de nombreux décrets, notamment dans le secteur de l'éducation, dont il serait fastidieux de dresser ici la liste.

b) analyse du régime juridique du CDI édicté par le décret n° 86-83 du 17 janvier 1986

Intéressons-nous ici, sans cependant entrer dans tous les détails techniques, aux prétendus droits et protections octroyées par le décret du 17 janvier 1986 aux titulaires de CDI.

A titre préliminaire, notons que toutes les dispositions de ce décret qui ne visent pas explicitement les CDD sont censément applicables aux CDI, en application de la généralité du champ d'application défini par son article 1.

Les seules dispositions de ce décret visant spécifiquement les CDI, les distinguant ainsi du régime des CDD, sont les suivantes.

- articles 1-3 et 1-4 :

Art. 1-3

« La rémunération des agents employés à durée indéterminée fait l'objet d'un réexamen au minimum tous les trois ans, notamment au vu des résultats de l'évaluation prévue à l'article 1-4. »

Art. 1-4

« Les agents employés à durée indéterminée font l'objet d'une évaluation au moins tous les trois ans.

Cette évaluation, qui donne lieu à un compte rendu, comporte un entretien, qui porte principalement sur leurs résultats professionnels au regard des objectifs qui leur ont été assignés et des conditions d'organisation et de fonctionnement du service dont ils relèvent. L'entretien peut également être élargi aux besoins de formation des agents en rapport avec leurs missions, leurs projets professionnels, et notamment leurs projets de préparation aux concours d'accès aux corps et cadres d'emplois de la fonction publique. »

S'agit-il d'un droit, d'une protection ? Ou d'une sujétion ?..

- article 33 :

« Les cas de réemploi des agents non titulaires prévus au présent titre ne sont applicables qu'aux agents recrutés par contrat à durée indéterminée ou par contrat à durée déterminée lorsque le terme de celui-ci est postérieur à la date à laquelle la demande de réemploi est formulée et pour la période restant à courir avant le terme de ce contrat. »

Il s'agit du réemploi à l'issue des congés prévus au titre IV (pour raisons de santé), aux articles 20, 20 bis, 21, 22 et 23 du titre V (certains congés non rémunérés pour raisons familiales ou personnelles) et à l'article 26 du titre VI (service national actif) du décret.

N'est-il pas heureux que ces congés n'entraînent pas la rupture du contrat de travail ?..

- article 33-1 :

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

(...)

La mise à disposition peut intervenir auprès :

1° Des administrations de l'État et de ses établissements publics ;

2° Des organismes contribuant à la mise en œuvre d'une politique de l'État pour l'exercice des seules missions de service public confiées à ces organismes ;

3° Des organisations internationales intergouvernementales ;

4° D'un État étranger. La mise à disposition n'est cependant possible dans ce cas que si l'agent conserve, par ses missions, un lien fonctionnel avec l'administration d'origine. »

S'agit-il d'un droit, d'une protection ? Ou d'une sujétion ?..

Certes, l'accord de l'agent est requis ; mais l'administration ne dispose-t-elle pas de moyens de convaincre l'agent de donner son accord ? Quelle garantie contre les vices du consentement ?

- article 33-2 :

« L'agent non titulaire employé pour une durée indéterminée peut solliciter, sous réserve des nécessités de service, un congé de mobilité.

Ce congé sans rémunération peut être accordé pour une durée maximale de trois ans renouvelable, dans la limite d'une durée totale de six 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. »

Belle générosité : octroyer à un agent en CDI un congé sans solde afin de lui permettre d'être recruté sous CDD par un autre employeur public !

On s'interroge sur le nombre d'agents qui ont profité de cette opportunité...

- article 42-1 :

« Les agents non titulaires de l'État et de ses établissements publics à caractère administratif, employés pour une durée indéterminée, occupant un emploi permanent à temps complet, admis à exercer leurs fonctions à temps partiel, en application de l'article 5-1 de l'ordonnance n° 82-297 du 31 mars 1982 portant modification de certaines dispositions du code des pensions civiles et militaires de retraite et relative à la cessation d'activité des fonctionnaires et des agents de l'État et des établissements publics de l'État à caractère administratif sont régis, outre les dispositions de ladite ordonnance, par les dispositions du titre IX du présent décret. »

Hélas, l'ordonnance en question a été abrogée par la loi n° 2010-1330 du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites...

- articles 46 et 47, 51 et 54 :

Art. 46

« L'agent recruté pour une durée indéterminée ainsi que l'agent qui, engagé à terme fixe, est licencié avant le temps fixé, a droit à un préavis qui est de :

- huit jours pour les agents qui ont moins de six mois de services ;

- un mois pour ceux qui ont au moins six mois et moins de deux ans de services;

- deux mois pour ceux qui ont au moins deux ans de services.

Le préavis ne s'applique pas aux cas de licenciement prévus aux articles 16 et 17 et aux titres V, VI et X du présent décret, ni aux licenciements survenus au cours ou à l'expiration d'une période d'essai. »

Art. 47

« Le licenciement ne peut intervenir qu'à l'issue d'un entretien préalable. La décision de licenciement est notifiée à l'intéressé par une lettre recommandée avec demande d'avis de réception. Cette lettre précise le ou les motifs du licenciement et la date à laquelle celui-ci doit intervenir compte tenu des droits à congés annuels restant à courir et de la durée du préavis. »

Art. 51

« En cas de licenciement n'intervenant pas à titre de sanction disciplinaire, une indemnité de licenciement est versée : 1° Aux agents recrutés pour une durée indéterminée (...) »

Art. 54

« L'indemnité de licenciement est égale à la moitié de la rémunération de base définie à l'article précédent [dernière rémunération nette perçue au cours du mois civil précédant le licenciement] pour chacune des douze premières années de services, au tiers de la même rémunération pour chacune des années suivantes, sans pouvoir excéder douze fois la rémunération de base. Elle est réduite de moitié en cas de licenciement pour insuffisance professionnelle. »

A comparer avec l'indemnité légale de licenciement des salariés de droit privé (CDI), qui ne peut être inférieure à un cinquième de mois de salaire par année d'ancienneté, auquel s'ajoutent deux quinzièmes de mois par année au-delà de 10 ans d'ancienneté, sur la base soit de 1/12e de la rémunération brute (salaire, primes, etc.) des douze derniers mois qui précèdent la notification du licenciement, soit de 1/3 des trois derniers mois, selon la solution la plus favorable. Et sachant que la plupart des conventions collectives améliorent notablement ce minimum légal...

Ces dispositions sont les seules du décret du 17 janvier 1986 qui distinguent le régime juridique du CDI de celui du CDD.

Il s'en déduit qu'au contraire du droit privé du travail, le régime juridique du CDI de droit public apparaît comme seulement dérogatoire, et seulement sur quelques aspects, à celui du CDD.

Dans ces conditions, il est fallacieux de soutenir que le droit public du travail dans la FPE organise un régime juridique spécifique au CDI.

Par conséquent, en l'état actuel de ce droit, il est clairement erroné, voire trompeur, de prétendre que le CDI procure au travailleur un statut bien préférable à celui du CDD.

La « CDIsation » des titulaires de CDD apparaît pour ce qu'elle est : un leurre.

ⁱ CJCE, 4 juillet 2006, Konstantinos ADENELER, C-212/04, points 54 à 57 ; CJCE, 7 septembre 2006, Cristiano MARROSU et Gianluca SARDINO, C-53/04, points 40 à 43 ; CJCE, 7 septembre 2006, Andrea VASSALO, C-180/04, points 32 à 35 ; CJCE, 13 septembre 2007, Yolanda DEL CERRO ALONSO, C-307/05, point 25

ⁱⁱ Conseil d'État, Rapport public 2003 intitulé Perspective pour la fonction publique, La Documentation française, p. 288-289

ⁱⁱⁱ CE, 7 mars 2008, M. MAGERAND, n° 308113, Le Courrier Juridique des Finances et de l'Industrie, n° 51, mai - juin 2008, p. 156

^{iv} CJCE, 4 juillet 2006, Konstantinos ADENELER, précité, points 91 à 95

^v Incidemment, notons que cette technique de « chantage à la loi », permise par la réforme du 5 juillet 2010 de la négociation collective dans le secteur public, a été bien rodée par le gouvernement dans le secteur privé, particulièrement pour contraindre les « partenaires sociaux » à conclure des accords nationaux interprofessionnels en matière de formation continue