



INTERCO EURE

S'ENGAGER POUR CHACUN
AGIR POUR TOUS

**Module
d'information pour
les élus et
mandatés en
instance et les
militants**

**Frédéric Fournier,
CFDT Interco 27,
version du
10 septembre
2025**

CFDT.FR

l'hEure du statut

**Retraite progressive
Recrutement: nouveaux textes
Report des congés non pris
CDI: la règle des 6 ans**

septembre 2025

FPT

FPE

FPT

FPE

FPT

FPE

FPT

FPE



Mi-retraité mi-agent: la retraite progressive arrive (1)

La retraite progressive à partir de 60 ans est entrevue comme une solution, ou un pis-aller, pour remédier à l'augmentation de l'âge de départ. Il est nécessaire pour les militants de bien maîtriser les bases du dispositif.

Qui?

Les conditions minimales:

- 60 ans au moins (**y compris actifs et super-actifs**)
- 150 trimestres
- Travailler à temps partiel, ou temps non-complet, de 50 à 90% d'un temps plein.

Quand?

Demande 6 mois avant le début de la retraite progressive (RP) à l'employeur (FPT) ou au SRE (FPE).

Jusqu'à quand: liquidation de la pension définitive (âge légal jusqu'à limite d'âge)

Décret n° 2025-680 du 15 juillet 2025
(FPT et ouvriers de l'Etat)

Décret n° 2025-681 du 15 juillet 2025
(régime général, FPE, salariés agricoles, libéraux)



Mi-retraité mi-agent: la retraite progressive arrive (2)

Combien?

un agent à 60% de temps touchera 60 % de son traitement et 40% de sa pension de retraite, calculée comme s'il liquidait sa pension le jour de sa retraite progressive. A la liquidation: la durée de service pendant la RP se calculera selon la quotité de travail (exemple 2 trimestres à 50 % = 1 trimestre).. Le calcul de la pension se fera sur l'indice détenu depuis au moins 6 mois, comme dans le cas général.

Simulateurs disponibles sur maretraitepublique.caissedesdepots.fr ou info-retraite.fr

Attention!

- l'employeur ne peut pas s'opposer à la RP mais peut refuser le temps partiel sur autorisation.
- Le temps partiel thérapeutique n'ouvre pas droit à la RP.
- La quotité de travail peut être modifiée au cours de la retraite progressive.
- Activités accessoires interdites.

Décret n° 2025-680 du 15 juillet 2025
(FPT et ouvriers de l'Etat)

Décret n° 2025-681 du 15 juillet 2025
(régime général, FPE, salariés agricoles, libéraux)



Recrutements: Le Code réforme! (1)

Décret n° 2025-695 du 24 juillet 2025

Livre III du CGFP;
Applicable au 01/10/2025

Le décret du 24 juillet 2025 codifie le livre III du CGFP, consacré au recrutement, et procède à des corrections sur les Livres I et II.

Comme à chaque codification l'Etat est allé plus loin que la simple transposition des textes existants (plus de 70 décrets abrogés) et il faudra un peu de temps pour apprécier l'ensemble des modifications.

L'accent est mis sur une transparence accrue des procédures. Il y aura au 01/10/2025 l'obligation de publicité pendant 1 mois sur un « espace numérique commun » des postes à pourvoir pour une durée de plus d'un an.

Le contenu de l'annonce sera normé et devra préciser la nature de l'emploi, les compétences attendues, la localisation et les conditions d'exercice, les éléments de candidatures



Recrutements: Le Code réformé! (2)

Comme à chaque codification les références juridiques changent!
Voici certaines des plus utilisées en recrutement sur emploi permanent ou temporaire:

Décret n° 2025-695 du 24 juillet 2025

Livre III du CGFP;
Applicable au 01/10/2025

Motif recrutement	Ancienne réf, loi 1984	Article CGFP
Remplacement temporaire	Article 3-1	L332-13
Vacance temporaire	Article 3-2	L332-14
Absence de cadre d'emploi	Article 3-3 1°	L332-8 1°
Pas de possibilité de recrutement d'un fonctionnaire	Article 3-3 2°	L332-8 2°
Accroissement temporaire d'activité	Article 3 I 1°	L332-23 1°
Accroissement saisonnier d'activité	Article 3 I 2°	L332-23 2°
Contrat de projet	Article 3 II	L332-24 à 26



Le report des congés non pris

Directives
2003/88/CE du 4
novembre 2003
et 2019/1158/UE

Loi n° 2024-364
du 22 avril 2024

Décret n° 2025-
564 du 21 juin
2025

Arrêté du 21 juin
2025 relatif aux
modalités
d'assiette et de
calcul de
l'indemnité
compensatrice

Suite à la loi du 22 avril 2024, le décret transpose la directive du Parlement européen et du Conseil de 2003...et reprend des principes appliqués depuis longtemps par la justice administrative. Néanmoins certains points méritent attention.

Principe: lorsqu'un agent public ne peut prendre ses congés pour raisons de santé ou de responsabilités parentales, il bénéficie d'un report de 15 mois **qui peut être prolongé sur autorisation exceptionnelle du chef de service.**

La période de report débute à la date de reprise des fonctions. Le report est limité à 4 semaines, sauf pour les congés liés aux responsabilités parentales et familiales (report possible de 5 semaines).

Lorsque l'agent n'a pu prendre son congé annuel avant la fin de la relation de travail, (retraite, fin de contrat, etc) les droits non utilisés donnent lieu à une indemnité calculée selon l'arrêté du 21 juin 2025.



La règle des 6 ans pour un CDI, ça fonctionne comment? (1)

Décision
n° 2025-1152
QQPC du 30
juillet 2025
Conseil
constitutionnel

L332-4 CGFP

La décision du Conseil constitutionnel du 30 juillet 2025 corrige une injustice pour les agents contractuels de l'Etat: les périodes de vacance temporaire d'emploi ou d'accroissement saisonnier d'activité n'étaient pas comptabilisées dans la durée de 6 ans de service requise pour bénéficier d'un CDI, contrairement à leurs homologues de la FPT.

Mais comment fonctionne exactement cette règle des 6 ans?

« Un contractuel qui a changé de poste dans les 6 ans ne peut prétendre à une cédésation »

FAUX! La durée de service exigée de 6 ans s'applique à tous les postes tant que l'agent est resté dans la même catégorie, y compris s'il a occupé des postes différents y compris non permanents, dans la même collectivité ou établissement. La durée s'apprécie de façon continue sous réserve que les interruptions n'excèdent chacune pas 4 mois (hors périodes de l'état d'urgence sanitaire).

La décision du Conseil constitutionnel étend ce droit à la FPE.

Les emplois de droit privé (apprentis, CAE) ne sont malheureusement pas concernés par ce droit.



La règle des 6 ans pour un CDI, ça fonctionne comment? (2)

« *Au bout de 6 ans mon CDD doit se transformer en CDI* »

FAUX pour la FPT, Vrai pour la FPE,
(sous réserves du type de contrat en cours, voir L332-8 CGFP pour la FPT,)

Lorsque l'agent public territorial non titulaire a atteint la durée de 6 ans de services son contrat, s'il est renouvelé, ne peut l'être que sous forme d'un CDI sur un poste permanent. Il ne peut pas y avoir de renouvellement tacite. Il s'agit d'un nouveau contrat pour la FPT (et d'un simple avenant pour la FPE).

CE 30 sept. 2015
n°374015

L332-4 CGFP

L332-11 CGFP

Passé les 6 ans, et en cours de validité du CDD du type L332-8 CGFP (voir plus loin), la collectivité et l'agent **peuvent** convenir d'un CDI, mais l'employeur n'y est pas obligé. En revanche le nouveau contrat après 6 ans de services est obligatoirement en CDI.

A l'Etat l'autorité d'emploi a obligation de proposer l'avenant de cédésation à l'agent (L332-4 CGFP)



La règle des 6 ans pour un CDI, ça fonctionne comment? (3)

FPE (L332-4 CGFP)

Lorsque les services accomplis par un agent contractuel atteignent la durée des six ans [...] avant l'échéance de son contrat en cours, **celui-ci est réputé être conclu à durée indéterminée**. L'autorité d'emploi adresse à l'agent contractuel concerné une proposition d'avenant confirmant la durée indéterminée de son contrat. L'agent qui refuse de conclure l'avenant proposé est maintenu en fonctions jusqu'au terme du contrat en cours.

FPT (L332-11 CGFP)

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 est maintenu en fonctions jusqu'au terme de son contrat en cours



La règle des 6 ans pour un CDI, ça fonctionne comment? (4)

Exemple: Madame X. est employée dans la collectivité (moins de 1000 habitants) avec 5 ans et demi d'ancienneté et on lui propose un CDD supplémentaire de 1 an. On lui explique qu'elle ne pourra prétendre à un CDI qu'au renouvellement suivant.

L'année suivante la collectivité lui refuse le renouvellement, 3 mois avant l'échéance, malgré ses 6,5 ans d'ancienneté.

La collectivité reste sur ce point dans son droit, sous réserves que l'examen du dossier ne relève d'autres motifs d'illégalité ou qu'on ne puisse pas discuter avec elle..

Attention: pour un agent de catégorie C la stagiairisation est souvent la meilleure solution, sous réserves de conditions de nationalité.

Seuls l'Etat ou la FP hospitalière peuvent proposer sous conditions un CDI comme contrat initial. Les collectivités ne le peuvent pas avant 6 ans de service, sauf en cas de reprise d'une activité économique (cas non développé ici).



La règle des 6 ans pour un CDI, ça fonctionne comment? (5)

Attention: pour la FPT seuls les contrats en cours établis sur la base de l'article L332-8 sont susceptibles d'amener une cédésation.

Motifs de recrutement:

1° Il n'existe pas de cadre d'emplois de fonctionnaires territoriaux 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 tous les emplois **des communes de moins de 1 000 habitants et des groupements de communes regroupant moins de 15 000 habitants ;**

Suite page suivante



La règle des 6 ans pour un CDI, ça fonctionne comment? (6)

Suite:

4° Pour tous les **emplois des 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 ;

5° Pour les autres collectivités territoriales ou établissements mentionnés à l'article L. 4, 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.



Informations sur le document et contact.

L'hEure du statut,
septembre 2025
Version du 10/09/2025

Contact : Frédéric Fournier
CFDT Interco 27
GREJ Ouest

fjp.fournier@laposte.net
f.fournier@interco.cfdt.fr
06 10 15 50 00
cfdtinterco27.fr

N'hésitez pas à me contacter pour toute question ou demande de précision.

Merci de signaler toute erreur, interprétation différente ou évolution des textes pour une mise à jour du document.