



L'ACCÈS AU CDI

[La loi n° 2012-347 du 12 mars 2012](#) fixe les nouvelles modalités de **transformation d'un CDD en CDI applicables aux agents remplissant cumulativement deux conditions** :

- ▶ Être recruté pour répondre à un besoin permanent de l'État par contrat sur le **fondement des articles 4** (absence de corps de fonctionnaires ou pour les emplois de catégorie A, nature des fonctions ou besoins du service) **ou 6** (remplacement de courte durée) de la [loi 84-16 du 11 janvier 1984](#) ;
- ▶ Justifier d'une **ancienneté de services publics de six ans** auprès du même département ministériel, de la même autorité publique ou du même établissement public, sur des fonctions de **même catégorie hiérarchique**.

Cette obligation revêt une triple portée :

1. L'administration ne peut reconduire au terme de ces six années, un contrat pour une durée déterminée ;
2. Il s'agit d'un changement de situation contractuelle qui implique un acte exprès de la part de l'administration, qui se traduit par la reconduction du contrat antérieur ;
3. Il ne peut être question de renouveler le contrat pour une durée indéterminée avant le terme de la période de six années d'emploi en CDD.

Quelques précisions :

▶ **Reconduction par un même département ministériel**

Pour l'obtention d'un CDI, les agents non titulaires doivent avoir vu leur contrat reconduit systématiquement pour le compte du même département ministériel, en l'occurrence le Ministère de l'Éducation nationale pour les contractuels enseignants, d'éducation ou d'orientation. À ce titre, les services effectués en GRETA, CFA (publics) et MLDS doivent être comptabilisés.

▶ **Des fonctions de même catégorie hiérarchique**

Les emplois de fonctionnaires sont classés selon leur niveau de recrutement en trois catégories, désignées par les lettres A, B et C. Seuls les fonctions relevant d'une même catégorie hiérarchique sont pris en compte.

Calcul de l'ancienneté :

L'article 44 de la [loi 2016-483 du 20 avril 2016](#) a modifié le calcul de l'ancienneté requise en supprimant la condition d'effectivité de services requise pour accéder au CDI. Dès lors, on ne calcule plus l'ancienneté effective de date à date.

- Les « services accomplis de manière discontinue sont pris en compte, **sous réserve que la durée des interruptions entre deux contrats n'excède pas quatre mois** » ;
- Les services accomplis à temps partiel comptent comme un service plein;
- Tous les CDD, **ainsi que les vacations**, doivent être cumulés dès lors qu'ils correspondent à un même département ministériel, ce qui permet de cumuler les CDD avec différents rectorats, les services en Greta, CFA, établissements privés sous contrat, à l'exception des contrats d'AED, ATER.

Depuis la suppression de l'effectivité des services, doivent également être pris en compte les congés non rémunérés pour raisons familiales ou personnelles tels que le congé parental.

Délais et modalités de notification :

Dans l'hypothèse d'une reconduction du contrat en CDI, l'employeur doit :

- Organiser un entretien préalable à la notification de cette décision. Lors de cet entretien, l'administration informe l'agent, de vive voix, de la décision qui a été prise de reconduire son contrat ;
- Respecter un délai de prévenance de **3 mois** précédant le terme de l'engagement pour faire connaître son intention de renouveler le contrat, notification par voie de lettre recommandée AR, article 45 du [décret 86-83 du 17 janvier 86](#).

Comme dans le cas d'un renouvellement à durée déterminée, l'agent non titulaire dispose alors d'un délai de huit jours pour faire connaître, le cas échéant, son acceptation. En cas de non réponse dans ce délai, l'intéressé est présumé renoncer à l'emploi. Ce délai part du jour de la réception de la proposition de l'administration, la signature de l'accusé de réception faisant foi. La lettre de l'administration doit préciser le délai dans lequel l'intéressé est tenu de répondre.

Le contractuel qui refuse l'avenant ou le nouveau contrat proposé pour la transformation de son contrat de travail en CDI est maintenu en fonction jusqu'au terme du CDD en cours et ne pourra plus être renouvelé.

Toutefois, certaines académies interprètent la loi avec souplesse et proposent à nouveau des CDD, après quatre mois d'interruption.

Philippe FREY, membre élu du SNALC, chargé du secteur des contractuels, contractuels@snalc.fr