

Modalités de recrutement en CDD et passage en CDI

Référence : Décret n° 86-83 du 17 janvier 1986

Art.3 « Aucun agent non titulaire ne peut être engagé :

1° Si, étant de nationalité française, il ne jouit de ses droits civiques ;

2° Le cas échéant, si les mentions portées au bulletin n° 2 de son casier judiciaire sont incompatibles avec l'exercice des fonctions ; en outre les personnes de nationalité étrangère font l'objet d'une enquête de la part de l'administration destinée à s'assurer qu'elles peuvent être recrutées par elle ;

3° Si, étant de nationalité française, il ne se trouve en position régulière au regard du code du service national ;

4° S'il ne remplit pas les conditions d'aptitude physique exigées pour l'exercice des fonctions compte tenu des possibilités de compensation du handicap.

Les mêmes certificats médicaux que ceux exigés pour être nommé à un emploi de fonctionnaire titulaire par la réglementation en vigueur doivent être produits au moment de l'engagement.

Au cas où le praticien de médecine générale a conclu à l'opportunité d'un examen complémentaire en vue de la recherche d'une des affections ouvrant droit au congé de grave maladie prévu à l'article 13, (du décret cité) l'intéressé est soumis à l'examen d'un médecin spécialiste agréé.

Les examens médicaux sont assurés par les services médicaux de l'administration ou, à défaut, pris en charge par l'administration dans les limites des tarifs de remboursement du régime général de sécurité sociale et sous réserve qu'ils ne donnent pas lieu à remboursement à d'autres titres. »

Art.4 « L'agent non titulaire est recruté par contrat ou par engagement écrit. Pour les agents recrutés en application des articles 4, 5 et 6 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984, le contrat précise l'article en vertu duquel il est établi, et, éventuellement, s'il intervient en application du 1° ou du 2° de l'article 4 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984.

Outre sa date d'effet et la définition du poste occupé, ce contrat ou cet engagement précise les obligations et droits de l'agent lorsqu'ils ne relèvent pas d'un texte de portée générale ou d'un statut particulier. »

Référence : Loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 ???

Article 3

Les emplois permanents de l'Etat et des établissements publics de l'Etat énumérés ci-après ne sont pas soumis à la règle énoncée à l'article 3 du titre Ier du statut général :

1° Les emplois supérieurs dont la nomination est laissée à la décision du Gouvernement, en application de l'article 25 du présent titre ;

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'Etat après avis du conseil supérieur de la fonction publique ;

3° Les emplois ou catégories d'emplois de certaines institutions administratives spécialisées de l'Etat 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'Etat ;

4° Les emplois des centres hospitaliers et universitaires occupés par des personnels médicaux et scientifiques mentionnés aux articles L. 952-21 du code de l'éducation nationale et L. 6151-1 du code de la santé publique ;

5° Les emplois occupés par du personnel affilié aux régimes de retraite institués en application du décret n° 2004-1056 du 5 octobre 2004 relatif au régime des pensions des ouvriers des établissements industriels de l'Etat, de l'article L. 6527-1 du code des transports et du code des pensions de retraite des marins ;

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

Les agents occupant un emploi d'un établissement public ou d'une institution administrative figurant sur les listes annexées aux décrets mentionnés aux 2° et 3° du présent article et dont l'inscription sur cette liste est supprimée continuent à être employés dans les conditions prévues par la réglementation propre aux contractuels de l'Etat et, le cas échéant, à ces établissements ou institutions et conservent le bénéfice des stipulations du contrat qu'ils ont conclu. Lorsque ces agents sont recrutés sur un emploi permanent par contrat à durée déterminée, ce contrat est renouvelé dans les conditions prévues à l'article 6 bis de la présente loi.

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'Etat à l'étranger, des autres catégories, lorsque la nature des fonctions ou les besoins des services le justifient.

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.

Le contrat conclu en application du présent article peut l'être pour une durée indéterminée.

Article 6 bis

Lorsque les contrats pris en application des articles 4 et 6 sont conclus pour une durée déterminée, cette durée est au maximum de trois ans. Ces contrats sont renouvelables par reconduction expresse dans la limite d'une durée maximale de six ans.

Tout contrat conclu ou renouvelé en application des mêmes articles 4 et 6 avec un agent qui justifie d'une durée de services publics effectifs de six ans dans des fonctions relevant de la même catégorie hiérarchique est conclu, par une décision expresse, pour une durée indéterminée.

La durée de six ans mentionnée au deuxième alinéa du présent article est comptabilisée au titre de l'ensemble des services effectués dans des emplois occupés en application des articles 4,6,6 quater, 6 quinquies et 6 sexies. Elle doit avoir été accomplie dans sa totalité auprès du même département ministériel, de la même autorité publique ou du même établissement public. Pour l'appréciation de cette durée, les services accomplis à temps incomplet 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 des interruptions entre deux contrats n'excède pas quatre mois.

Lorsqu'un agent atteint l'ancienneté mentionnée aux deuxième à quatrième alinéas du présent article avant l'échéance de son contrat en cours, celui-ci est réputé être conclu à durée indéterminée. L'autorité d'emploi lui adresse une proposition d'avenant confirmant cette nouvelle nature du contrat. Seul le premier alinéa s'applique aux contrats conclus pour la mise en œuvre d'un programme de formation, d'insertion, de reconversion professionnelle ou de formation professionnelle d'apprentissage.

Article 6 ter

Lorsque l'Etat ou un établissement public à caractère administratif propose un nouveau contrat sur le fondement des articles 4 ou 6 à un agent contractuel lié par un contrat à durée indéterminée à l'une des personnes morales mentionnées à l'article 2 pour exercer des fonctions relevant de la même catégorie hiérarchique, le contrat peut être conclu pour une durée indéterminée.

Article 6 quater

Les remplacements de fonctionnaires occupant les emplois permanents de l'Etat et de ses établissements publics mentionnés à l'article [3 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983](#) portant droits et obligations des fonctionnaires, dans la mesure où ils correspondent à un besoin prévisible et constant, doivent être assurés en faisant appel à d'autres fonctionnaires.

Des agents contractuels peuvent être recrutés pour assurer le remplacement momentané de fonctionnaires ou d'agents contractuels autorisés à exercer leurs fonctions à temps partiel ou indisponibles en raison d'un congé annuel, d'un congé de maladie, de grave ou de longue maladie, d'un congé de longue durée, d'un congé de maternité ou pour adoption, d'un congé parental, d'un congé de présence parentale, d'un congé de solidarité familiale, de l'accomplissement du service civil ou national, du rappel ou du maintien sous les drapeaux, de leur participation à des activités dans le cadre des réserves opérationnelle, de sécurité civile ou sanitaire ou en raison de tout autre congé régulièrement octroyé en application des dispositions réglementaires applicables aux agents contractuels de l'Etat.

Le contrat est conclu pour une durée déterminée. Il est renouvelable par décision expresse, dans la limite de la durée de l'absence du fonctionnaire ou de l'agent contractuel à remplacer.

Article 6 quinquies

Pour les besoins de continuité du service, des agents contractuels peuvent être recrutés pour faire face à une vacance temporaire d'emploi dans l'attente du recrutement d'un fonctionnaire.

Le contrat est conclu pour une durée déterminée qui ne peut excéder un an. Il ne peut l'être que lorsque la communication requise à l'article 61 a été effectuée.

Sa durée peut être prolongée, dans la limite d'une durée totale de deux ans, lorsque, au terme de la durée fixée au deuxième alinéa du présent article, la procédure de recrutement pour pourvoir l'emploi par un fonctionnaire n'a pu aboutir.

Article 6 sexies

Des agents contractuels peuvent être recrutés pour faire face à un accroissement temporaire ou saisonnier d'activité lorsque cette charge ne peut être assurée par des fonctionnaires.

La durée maximale des contrats ainsi conclus et leurs conditions de renouvellement sont fixées par le décret prévu à l'article 7.

Article 6 septies

Lorsque, du fait d'un transfert d'autorité ou de compétences entre deux départements ministériels ou autorités publiques, un agent est transféré sous l'autorité d'une autorité ou d'un ministre autre que celle ou celui qui l'a recruté par contrat, le département ministériel ou l'autorité publique d'accueil lui propose un contrat reprenant, sauf dispositions législatives ou réglementaires contraires, les clauses substantielles du contrat dont il est titulaire. S'il s'agit d'un contrat à durée indéterminée, seul un contrat de même nature peut lui être proposé.

Les services accomplis au sein du département ministériel ou de l'autorité publique d'origine sont assimilés à des services accomplis auprès du département ministériel ou de l'autorité publique d'accueil.

En cas de refus de l'agent d'accepter le contrat proposé, le département ministériel ou l'autorité publique d'accueil peut prononcer son licenciement."

Référence : Loi n° 83-634 du 13 juillet 1983

Art 3 "Sauf dérogation prévue par une disposition législative, les emplois civils permanents de l'Etat (...) sont occupés par des fonctionnaires régis par le présent titre (...)"

☛ *L'avis du Sgen-CFDT*

Conformément au protocole du 31/03/2011 dont la CFDT est signataire, le recours au personnel contractuel a été précisé et encadré. Dorénavant un personnel contractuel peut être recruté :

- sur un besoin permanent mais au maximum à 70% du temps plein et qui peut être en CDI tout de suite (catégorie B ou C) ou à temps plein pour la catégorie A mais en CDD.

- pour remplacer un fonctionnaire provisoirement empêché ou absent

- en cas d'accroissement temporaire d'activité qui est défini par l'article 7 du décret 86-83 qui stipule six mois pour l'exercice de fonctions correspondant à un besoin saisonnier et dix mois pour l'exercice de fonctions correspondant à un besoin occasionnel.

Il est trop tôt pour dire si ces précisions seront suffisantes pour limiter le recours au personnel contractuel car les employeurs publics ont amplement démontré par le passé leur capacité à détourner la réglementation en vigueur mais le Sgen-CFDT veillera au respect de ces dispositions

Le point positif est la sanctuarisation de 4 mois de la durée maximale entre 2 contrats. Cela permettra enfin aux contractuels 10 mois de pouvoir obtenir à terme un CDI.

Autre point positif, la suppression de la distinction totalement artificielle entre besoin permanent ou occasionnel pour obtenir un CDI. Dorénavant, seule comptera la durée cumulée de services qui doit atteindre 6 ans.

■ Rémunération des agents en CDI

Référence : Décret n° 86-83 du 17 janvier 1986

Art.1-3 « La rémunération des agents employés à durée indéterminée fait l'objet d'un réexamen 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. »

Il n'existe pas de grille nationale pour les contractuels. C'est chaque académie qui définit les règles de gestion de "ses" contractuels. Le protocole du 31/03/2011 prévoit néanmoins une discussion au niveau de la fonction publique pour définir une grille de rémunération. Pour l'instant aucune discussion n'a eu lieu mais le Sgen-CFDT saura rappeler au ministère de la fonction publique son engagement.

La revalorisation de la rémunération des contractuels n'est pas automatique, il faut écrire à son service gestionnaire par la voie hiérarchique pour demander une augmentation de salaire tous les 3 ans. Contacter le Sgen de votre académie pour appuyer votre demande.

■ Concrètement

La transformation de CDD en CDI concerne les agents embauchés qui atteignent une durée de services cumulés de 6 ans avec une interruption entre 2 contrats inférieure à 4 mois

notamment ceux exerçant :

- en formation initiale du premier ou du second degré ou en formation continue des adultes, en centre de formation d'apprentis ou en section d'apprentissage, pour la mission générale d'insertion du 2nd degré ;
- des fonctions d'enseignement dans l'enseignement supérieur, recrutés en application du *décret n° 92-131 du 5 février 1992* ;
- des fonctions autres que d'enseignement.

Calcul des six ans :

Pour le passage en CDI, la durée de services est comptabilisée comme suit :

- tout contrat conclu pour une quotité supérieure ou égale au mi-temps est considérée de date à date comme du temps plein
- tout contrat conclu pour une durée inférieure est comptabilisée au 3/4 de la durée prévue du contrat.

Exemples :

1. Une vacation de 6 heures par semaine effectuée durant 4 mois suivie d'une interruption de 2 mois et d'un contrat à 50% durant 4 mois sera décompté de la manière suivante : 3/4 de 4 mois soit 3 mois pour la vacation et 4 mois de contrat soient 7 mois pour cette année scolaire.
2. Une vacation de 6 heures par semaine durant presque toute l'année scolaire (34 semaines) sera décomptée 25 semaines (3/4 de 34) soit 6 mois environ
3. Un contrat conclu pour 10 mois à 50% sera décompté 10 mois de services.

☛ *L'avis du Sgen-CFDT*

Le Sgen-CFDT a approuvé la signature de la CFDT du protocole du 31/03/2011. La loi 2012-347 qui ouvre la possibilité de titularisation et la transformation immédiate de CDD en CDI est directement issue du protocole et n'en a pas trahi l'esprit. L'Etat a respecté sa signature et celle des 6 organisations signataires (CFDT, CFTC, CGC, CGT, FO et UNSA).

Cette loi est un premier pas. Elle ne règle pas toutes les situations mais constitue indéniablement un progrès pour les contractuels. Fidèle à sa stratégie réformatrice, le Sgen-CFDT continuera à oeuvrer pour que les oubliés de la loi puissent accéder à la titularisation.