

Transformation des CDD en CDI : loi du 26 juillet 2005

Note de service du MAP : SG / SRH / SDDPRS / N 2005.1326

Date : du 14 Décembre 2005

La loi du 26 juillet 2005 porte des mesures de transposition du droit communautaire (Directive Européenne de juin 1999) à la Fonction Publique et modifie l'article 4 de la loi n° 84 -16 du 11 janvier 1984 relatif au recrutement des agents contractuels.

Cette modification concerne la nature du contrat. En effet, si avant juillet 2005, un contrat à durée déterminée (CDD) pouvait être renouvelé sans limitation de durée, aujourd'hui l'article 12 de la loi de juillet 2005 a limité à 6 années la durée maximale des renouvellements de CDD. Au-delà cette période, **si le contrat est reconduit**, il l'est par **décision expresse** et pour une **durée indéterminée** (CDI).

Si cette mesure peut apparaître à certains comme un progrès, il faut cependant noter :

1. qu'il n'est nulle part fait obligation de renouveler le contrat au-delà des 6 ans (sauf pour les agents de plus de 50 ans, et là, effectivement, cette loi est plutôt une bonne chose) ;
2. qu'en reconnaissant la possibilité de recruter des contractuels à durée indéterminée sur des fonctions permanentes du service public, cette loi exonère l'administration du recrutement de fonctionnaires titulaires. Elle tourne ainsi le dos au plan de titularisation que nous continuons de revendiquer.

Le CDI dans la fonction publique, ce doit être le statut de fonctionnaire.

Preuve en est que cette loi, adoptée à la hâte, sans tenir aucun compte des observations des représentants des personnels, ne va pas dans le sens d'une amélioration de la situation des agents précaires : ses formulations ambiguës, son exclusion de certains agents de la formation professionnelle, sans en délimiter clairement les limites, sont autant de sources de conflits potentiels et laissent la place à l'arbitraire en matière de renouvellement ou non des contrats. On y retrouve en fait la même logique que les contrats « nouvelle » ou « première » embauche (CNE et CPE), dans le secteur privé.

Pour éviter les dérives et les interprétations divergentes, le SNETAP est intervenu dès la parution de la loi pour que des précisions soient apportées. Si la circulaire du 14 décembre 2005 donne effectivement de premiers éclaircissements, nous continuons à exiger de la DGER une note spécifique au secteur de l'enseignement.

Même si le SNETAP se félicite d'une petite avancée pour des agents qui après des années de précarité et d'insécurité professionnelle pourront bénéficier d'un CDI, notamment pour les agents de plus de 50 ans, **il ne peut se satisfaire** d'une loi :

- qui remet **en cause fondamentalement le statut de la Fonction Publique** (qui prévoit que les missions permanentes de l'Etat doivent être assurées par des fonctionnaires)
- **qui laisse dans la précarité des agents qui devraient être fonctionnaires,**
- **qui éloigne les agents des mesures de dé-précarisation par la voie d'examens ou concours,** (comme ce fut le cas lors des mesures PERBEN et SAPIN),
- **qui ne règle pas la question des agents de catégories B et C recrutés à 70%,**
- **qui n'oblige pas l'employeur à renouveler un contrat même après 6 années de service !!!**

Voilà pourquoi le SNETAP continuera à revendiquer un plan de titularisation à la hauteur des besoins, sur des postes budgétaires (et plus sur postes gagés, en ce qui concerne les CFA et CFPPA ou l'enseignement supérieur).

Ce document a vocation à donner des précisions sur le champ et les conditions d'application de la loi : Qui a « droit » à un CDI ? Dans quelles conditions, sur quel emploi ?

CAS GENERAL

1. Contrats conclus depuis juillet 2005

1.1 Agents de catégorie A (enseignants, CPE, attachés, assistants ingénieurs, ingénieurs...) :

- Le contrat ne peut être qu'à durée déterminée (CDD), d'une durée maximale de 3 ans.
- **Limitation à 6 ans** de la durée d'engagement en **CDD (contrat initial et renouvellement successifs)**.

Après 6 ans :

- **Si le contrat est reconduit**, il l'est par **décision expresse** et pour une durée indéterminée (CDI).
A noter qu'il n'est pas fait obligation de reconduire le contrat. Cependant, le SNETAP mènera la bagarre pour que l'obligation de conclure un CDI ne soit pas prise comme prétexte pour ne pas renouveler les contrats.
- **Conditions :**
 - Durée d'emploi en CDD de 6 ans : le calcul se fait de date à date, sans proratisation liée au temps de travail (un contrat à 50 % pendant 6 ans ne pourra être reconduit qu'en CDI)
 - **Succession ininterrompue** de CDD
 - Renouvellement d'un **même contrat** : mêmes fonctions, même employeur (attention DRAF et Ministère sont le même employeur, par contre DRAF et EPL sont des employeurs différents),

1.2 Agents de catégorie B ou C

Le contrat ne peut être conclu que sur la base d'un temps incomplet, ne pouvant excéder 70%. Il peut par contre être conclu pour une durée déterminée (CDD) ou indéterminée (CDI). Lorsque le contrat est reconduit, il l'est en CDD ou en CDI.

A noter que, si le CDI est possible dès le premier contrat, ce dernier peut à contrario être maintenu indéfiniment à durée déterminée (la transformation en CDI au-delà de 6 ans ne concernant, dans l'état actuel de la réglementation, que les agents de catégorie A).

2. Contrats en cours à la date du 27.07.2005, pour des agents ayant moins de 6 ans d'ancienneté

2.1 Catégorie A (enseignants d'une discipline quelconque, CPE, administratif...)

- CDD depuis moins de 6 ans
=> Le contrat est renouvelé à durée déterminée, dans la limite de 6 ans
- après 6 années,
=> Si le contrat est reconduit, il l'est en CDI par décision expresse.

2.2 Catégorie A (enseignant d'une spécialité particulière dans le cadre d'une convention de formation continue ou d'apprentissage précise - qui doit être mentionnée dans le contrat - entre le centre et l'entreprise X...)

- CDD de moins de 6 ans
=> Le contrat est renouvelé à durée déterminée, dans la limite de 6 ans
- après 6 années
=> Si le contrat est renouvelé, ce ne peut être qu'un nouveau CDD pour l'exécution d'une nouvelle convention.

NB : voir chapitre « Cas particulier des agents de CFA/CFPPA »

3. Contrats en cours à la date du 27.07.2005, pour des agents ayant plus de 6 ans d'ancienneté

3.1 Agents de moins de 50 ans

- Catégories A, B ou C
 - CDD de plus de 6 années d'ancienneté à la date du 27 juillet 2005
- => Le contrat court jusqu'à son terme, s'il est reconduit, il l'est en CDI.

3.2 agents de plus de 50 ans au plus tard au terme du contrat en cours

- Catégories A, B ou C
 - En fonction le 27 juillet 2005, ou en congé légal à cette date
 - Au moins 6 ans de service au cours des 8 dernières années précédant le terme du contrat
- => Le contrat est automatiquement transformé en CDI, et est réputé l'être depuis le 27 juillet 2005.

Pour les agents contractuels affectés en LEGTA et LPA, les DRAF ont commencé à faire les calculs d'ancienneté pour chaque agent, il est important de bien s'assurer des données fournies par les lycées !

Cas particulier des agents de CFAA / CFPPA

Dès que le SNETAP-FSU a eu connaissance du projet de loi, il en a pointé les limites et les menaces qu'il représentait pour les agents de CFAA / CFPPA. En effet, une certaine lecture de la loi pouvait amener à penser que les personnels de CFPPA étaient exclus du dispositif : « *les dispositions ne sont pas applicables aux contrats conclus pour la mise en œuvre d'un programme de formation, d'insertion, de reconversion professionnelles ou de formation professionnelle d'apprentissage* ».

Concrètement, cela signifiait que les agents de CFAA/CFPPA ne se verraient pas proposer de CDI, mais ne pourraient plus, non plus, bénéficier de renouvellement de leur contrat au-delà de 6 années, y compris en CDD.

Dès juin 2004, le SNETAP a alerté les services du Ministère et il n'a pas cessé de le faire jusqu'en octobre 2005. Malgré l'insistance (auprès de la DGER), à la parution de la loi au Journal Officiel, la DGER a semblé découvrir les effets pervers de la loi mais n'a pas proposé de lecture pour contourner cet obstacle législatif.

Il faudra attendre octobre 2005, lors d'une rencontre avec la DGER sur la question de la précarité, et après que nous ayons expertisé auprès d'un avocat, pour **que les arguments du SNETAP soient pris en compte et soient validés par le MAP et la Fonction Publique.**

Le SNETAP a fait valoir que la plupart des agents ne sont pas recrutés pour mettre en œuvre une formation particulière liée par une convention mais pour enseigner et exercer une mission permanente de service public. Cette exclusion faite par la loi ne pouvait donc les concerner.

Reprise par l'administration dans la circulaire du 14 décembre 2005, cette lecture permet à tous les agents recrutés pour enseigner en CFAA ou CFPPA, mais dont le contrat n'est pas attaché spécifiquement à une convention de formation particulière, de bénéficier des dispositifs prévus par la loi de juillet 2005, c'est à dire un contrat qui peut être renouvelé au-delà de 6 ans, et dans ce cas en CDI.

La circulaire précise d'ailleurs que lorsqu'un agent correspond au cas de contrats qui ne peuvent déboucher sur un CDI, le contrat doit mentionner explicitement la convention sur laquelle s'appuie le recrutement. Elle précise en outre que le contrat peut éventuellement être renouvelé au-delà des 6 ans si (et seulement si) c'est en application d'une autre convention.

CDI : Signataire du contrat et affectation

1. Agents contractuels d'Etat ou Régionaux

La DRAF est un service déconcentré de l'Etat. A ce titre, tout contrat signé par la DRAF l'est au nom de l'Etat. C'est la raison pour laquelle il y a continuité d'employeur lorsqu'un agent a été alternativement ACEN et ACER.

Si le contrat, en application de la loi du 26 juillet 2005, était transformé en CDI, ce contrat ne pourrait, en toute logique, être signé que par le Ministère.

Attention, un CDI ne correspond pas à un titulaire : les agents contractuels, quand bien-même ils seraient à durée indéterminée, sont affectés sur des emplois restés vacants. De ce fait, si un titulaire est affecté sur le poste, l'agent contractuel devra choisir une nouvelle affectation, sur un emploi resté vacant après le mouvement des titulaires. Les agents contractuels, qu'ils soient à durée déterminée ou à durée indéterminée, devront donc participer au mouvement.

2. Agents contractuels sur budget d'établissement (CFA, CFPPA, EPN ou établissement d'enseignement supérieur)

L'employeur est, dans ce cas, l'EPLEFPA, l'EPN ou l'école. Le signataire du contrat est alors le directeur et l'agent est affecté sur l'établissement.

Tableau récapitulatif

[Attention, les années d'ancienneté se comptent à la date de la parution de la loi, soit au 27 juillet 2005.]

Vous serez en →	CDD	CDI
Vous êtes en ↓		
CDD Moins de 50 ans, moins de 6 ans d'ancienneté, recruté pour une formation spécifique avec convention particulière.	Renouvellement en CDD pendant 6 ans maximum (convention annexée au contrat) Au-delà un CDD ne peut être à nouveau conclu que dans le cadre d'une nouvelle convention	
CDD Moins de 50 ans moins de 6 ans d'ancienneté, agent de catégorie A (enseignant par exemple)		Si renouvellement : en CDI après les 6 ans de CDD
CDD Moins de 50 ans, plus de 6 ans d'ancienneté, ATOSS ou enseignant.		Si renouvellement : en CDI après les 6 ans de CDD
CDD Plus de 50 ans au plus tard à l'échéance du contrat en cours, 6 ans de services dans les 8 dernières années précédant le terme du contrat, ATOSS ou enseignant.		Transformation automatique en CDI depuis juillet 2005.

Vous pouvez également poser vos questions au SNETAP : snetap@wanadoo.fr

Et consulter le site Internet du SNETAP : www.snetap-fsu.fr
(rubrique « questions-réponses », sous rubrique « non titulaires »)