



Désormais, il y a bascule en CDI dès que les 6 ans sont atteints alors qu'il fallait auparavant la signature d'un nouveau contrat au-delà des 6 ans pour pouvoir y prétendre.

Les critères pour l'obtention du CDI :

- **Justifier de 6 ans de fonctions similaires**, plus exactement de même niveau hiérarchique (catégorie A). Le contrat sera désormais requalifié en CDI dès que les 6 années seront atteintes. Il n'y a plus besoin qu'un nouveau contrat soit octroyé comme auparavant. Le changement de discipline d'enseignement n'est pas un obstacle, car les fonctions doivent être de même niveau hiérarchique (catégorie A).
- **Prise en compte de l'ensemble des services** pour l'obtention du CDI (contractuel, vacation, remplacement sur vacance d'emploi, pour remplacement temporaire, pour besoin saisonnier, besoins occasionnels – article 37 de loi du 12 mars 2012 modifiant les articles 4 et 6 de la loi de 1984, en introduisant le 6 quater, 6 quinquies et 6 sexies).
- **La notion de continuité**. La loi du 12 mars 2012 inscrit désormais la **tolérance de quatre mois d'interruption entre deux contrats** sans perdre le bénéfice de la continuité.
- **Les services doivent avoir été accomplis auprès du même département ministériel de l'État**. Ainsi avoir travaillé pour le privé sous contrat ne porte pas atteinte à éligibilité du CDI. Par contre, désormais, travailler dans un autre ministère, distinct de celui du MEN, comme celui de l'Agriculture, entraîne une interruption si elle est supérieure à 4 mois et donc une remise à zéro de l'ancienneté acquise.
- **Effectuer 6 années de services continus**. Il faut avoir atteint 365 jours x 6 = **2 190 jours** couverts par un contrat quel qu'il soit, sachant que les périodes de congés (petites et grandes vacances) couvertes par un contrat sont prises en compte dans le décompte des 2 190 jours.
Comme par le passé, les rectorats ne doivent pas regarder comme des obstacles à l'obtention du CDI :
 - les vacances scolaires, les vacations, les contrats à temps incomplet, les temps partiels ;
 - les congés de maladie, les congés de maternité, les congés de formation professionnelle (c'est-à-dire tous les congés de droit, accordés par arrêté du recteur). ■

Qu'apporte le CDI ?

S'il correspond à une forme de garantie d'emploi et permet de stabiliser la situation de l'agent, le CDI est loin d'apporter les mêmes garanties que le statut. Il pérennise d'une certaine manière la précarité. Non seulement il ne permet pas de muter mais la grille indiciaire des agents en CDI offre une carrière au rabais, avec des rémunérations de 30 à 40 % inférieures à celle d'un titulaire. De surcroît, l'agent en CDI ne voit pas ses conditions d'exercice évoluer : il demeure à la merci du rectorat qui peut l'affecter au gré des besoins dans le ressort de l'académie sans lui verser d'indemnités kilométriques. Un agent en CDI n'est également pas à l'abri du licenciement. Si nous aidons au quotidien de nombreux collègues à faire valoir leur droit au CDI (droit régulièrement dénié par l'administration), par des interventions auprès des rectorats voire des recours juridiques, nous pensons que le CDI ne doit en aucun cas être le stade final de la carrière d'un non-titulaire. Seul le statut peut apporter de solides garanties en ce qui concerne rémunération, mutation, garantie d'emploi.



Le passage en CDI se fait sur la quotité de service au moment de la cdisation.
ex. : le non titulaire qui répond aux conditions et qui a un service de 10/18ème se verra basculé sur un CDI à 10/18ème.

