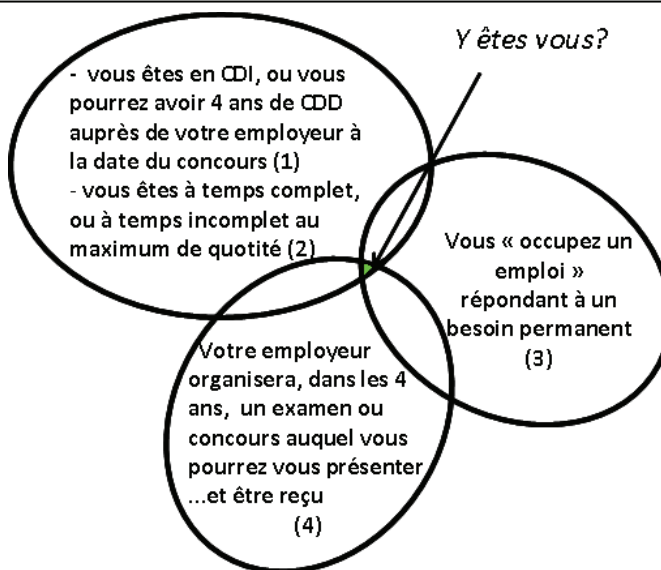


## « Déprécarisation » : l'art de faire semblant...

(principales conditions à remplir, actualisées au vu du projet de loi du 17 mai 2011)

**CDD**



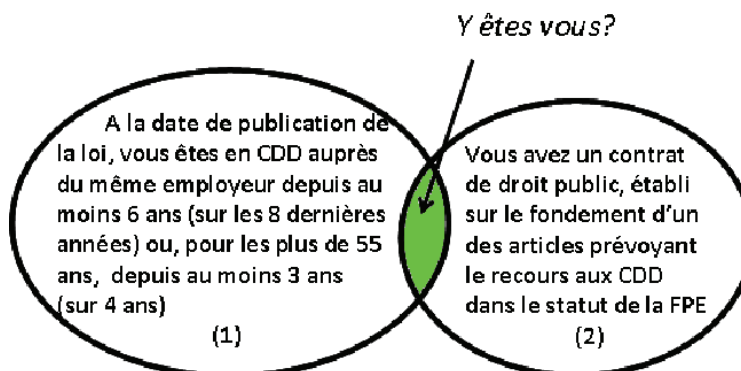
(1) 4 ans sur une période de 6 ans, dont 2 ans effectués avant le 31/03/2011, même si vous n'êtes plus en fonction à la date du concours (ou si votre contrat cesse entre le 01/01/2011 et le 31/03/2011)

(2) quotité maximum : 70 % dans la FPE (Fonction Publique d'Etat)

(3) sont exclus les « contrats aidés » mais aussi les CDD (faussement) recrutés sur des « besoins temporaires » (art 6-2 de la loi du 11/01/1984) ou en remplacement d'un titulaire absent (art 3 dernier alinéa) ; mais tous les CDD recrutés sur « besoins permanents » (art 4) sont-ils éligibles ? la FP n'a jamais répondu à nos questions sur l'interprétation à donner à cette formulation (différente de celle pour le CDI) ; au-delà des contractuels sur « crédits limitatifs » (payés sur la subvention de l'Etat) est-ce que seraient concernés aussi les CDD recrutés sur « ressources propres » (conventions de recherche...) ? ; à suivre...

(4) sachant que les employeurs n'ont ni moyens supplémentaires (en postes) ni obligation pour organiser un tel examen ou concours... Tout dépendra du nombre de postes de titulaires vacants et des priorités de l'employeur...

**CDI**



(1) il était déjà inscrit dans la législation actuelle qu'un CDD ne pouvait être prolongé au-delà de 6 ans sans être transformé en CDI : les employeurs se sont en général débarrassés des CDD avant cette limite fatidique (quelques-uns d'entre eux ayant pu être recrutés sur un emploi de titulaire ouvert au concours)... Personne ne peut donc aujourd'hui (sauf à être employé illégalement en CDD !) satisfaire cette condition... Les seuls concernés sont ceux qui pourraient faire valoir des interruptions de contrats (non prises en compte jusqu'ici) leur permettant de comptabiliser 6 ans sur 8 ans ou bien les CDD âgés de plus de 55 ans qui cumulent 3 ans sur les 4 dernières années (c'est le seul élément nouveau)... Mais il faut toujours que les contrats aient été passés avec le même employeur.

(2) il s'agit des articles 4, 6, ou 3 (dernier alinéa) de la loi du 11/01/1984 (statut de la FPE) : voir ce qui figure sur votre contrat. Le champ est plus large que pour la titularisation : sont toujours exclus les contrats de droit privé (contrats aidés...) mais sont pris en compte les CDD recrutés sur « besoins temporaires » (art 6) ; il n'y a plus de notion d'« occuper un emploi » et donc de discrimination éventuelle en fonction de l'origine des financements (« crédits limitatifs » ou « ressources propres »), mais le problème reste entier de disposer d'un emploi permanent (donc d'un emploi de titulaire vacant) pour pérenniser le poste...

Très peu de CDD seront « CDI-sés » au moment de la publication de la loi et donc titularisables à ce titre (cf. ci-dessus) ; le CDI est prévu pour se généraliser plus tard, en lieu et place du recrutement de titulaires...