

<https://www.snetap-fsu.fr/Renouvellement-non-renouvellement-des-contrats-Agent-es-Contractuel-les-CD-D-CDI.html>



Renouvellement / non renouvellement des contrats Agent-es Contractuel-les CDD-CDI



- Les Dossiers - Précarité -
Date de mise en ligne : jeudi 14 mai 2026

Copyright © SNETAP-FSU - Tous droits réservés

Le [SNETAP-FSU](#) appelle tous.tes les agent-es concerné-es par un non renouvellement de contrat à saisir la section locale de leur établissement et/ou leurs représentant-es à la Commission Consultative Paritaire régionale ou locale dont ils-elles dépendent.

Rappels réglementaires de non reconduction des [CDD](#)

Un employeur public est-il libre de ne pas reconduire un-e agent-e contractuel-le à l'issue de son contrat de travail à durée déterminée ?

Le cadre réglementaire concernant la non reconduction des [CDD](#) s'applique à l'ensemble des agent-es contractuel-les de droit public, que leur employeur soit un établissement d'enseignement ou l'État.

- Exception faite des salarié-es de l'exploitation agricole qui relèvent du code du travail, ces règles doivent s'appliquer sans distinction à l'ensemble des agents sur budget de l'[EPL](#) quelque soit la nature de leurs fonctions et du centre de rattachement ou du site où iels exercent leur activité.
- Les agent-es sur budget dont la reconduction entraîne une transformation du contrat en [CDI](#) (Ex : [AESH](#) au bout de 6 ans) ne sont pas régi-es par les règles qui suivent.
- Un-e agent-e en CDD ne bénéficie d'aucun droit au renouvellement automatique de son contrat et donc la décision de ne pas le reconduire n'a pas à être motivée par l'employeur. L'agent-e non reconduit-e ne peut exiger la communication de son dossier.

La décision de non reconduction pour être légale ne peut s'appuyer que sur les trois motifs suivants :

1, Une évolution des missions ou des conditions d'exercice de l'emploi

- lorsque les besoins du service ne justifient plus le maintien d'un poste ;
- lors du retour de l'agent-e remplacé-e ;
- à la fin de l'accroissement d'activité ;
- dans l'hypothèse d'une suppression de poste.

Il peut s'agir d'une réorganisation du service, par exemple, lorsque l'employeur souhaite opérer une évolution professionnelle du poste en préférant y nommer un titulaire, ou de problèmes d'ordre budgétaire ou conjoncturel. Dès lors, il est préférable que la réorganisation puisse être matériellement prouvée de manière tangible.

2. Un motif lié à la manière de servir

Le second motif qui est de nature à justifier légalement la décision de non-renouvellement est la manière de servir. Ainsi, est mis en avant le comportement de l'agent-e contractuel-le sur le plan de son aptitude professionnelle de manière générale.

Ont été jugées légales les décisions de non-renouvellement fondées sur **l'insuffisance professionnelle, à condition que l'employeur puisse en faire la démonstration**. De même, dès lors que l'agent-e ne satisfait pas aux qualités professionnelles attendues ou encore s'iel s'adapte mal à ses conditions de travail. Ainsi en est-il lorsque l'agent-e contribue à la dégradation des relations professionnelles et de l'ambiance de travail par son attitude, ou en cas de difficultés relationnelles avec ses supérieur-es, ses collègues ou les usager-ères.

Concernant les éléments de preuve, il faut que l'administration soit en mesure de se justifier, par exemple par des rapports qui établissent matériellement la réalité des faits et leur qualification.

3. Une faute personnelle de nature disciplinaire

En cas de faute personnelle de nature disciplinaire ou pénale, si le contrat de travail peut être interrompu avant son terme par un licenciement (hypothèse différente de la non reconduction liée à la manière de servir), **le non renouvellement du contrat par l'employeur est légal à condition de permettre à l'agent-e incriminé-e de faire valoir ses observations**.

Concrètement, cela signifie que l'employeur doit permettre l'exercice du contradictoire, permettant ainsi à l'agent.e de se défendre, avant toute décision de non-renouvellement du contrat.

En-dehors de ces trois motifs exhaustifs, les décisions de non reconduction d'un CDD sont illégales et donc susceptibles d'être annulées par la juridiction administrative en cas de recours contentieux. Rajoutons que le juge est en droit d'enjoindre l'établissement de réintégrer l'agent-e non reconduit-e dans ses fonctions.

Post-scriptum :

Pour en savoir plus :

- . [Vous êtes Agent-e Contractuel-le sur Budget en CDD depuis presque 5 ans ?](#)
- . [Livret d'accueil des Agent-es Contractuel-les sur Budget du SUP 2022](#)
- . [Livret d'accueil des agent-es non titulaires ACEN-ACN 2018- MAJ en cours](#)