

FICHE 1 : NON-RENOUVELLEMENT DE CONTRAT,

TES LEVIERS CONCRETS

Non-renouvellement de contrat : tes leviers concrets

Cette fiche complète l'analyse publiée sur Rentrée 2026 en éco-gestion. Elle rassemble ce que tu peux activer dès à présent si ton non-renouvellement vient de t'être notifié.

Le calendrier serré à partir de la notification

Quinze jours francs à partir de la date de notification de l'appréciation générale du recteur pour engager un recours gracieux. Ce délai est court et n'admet pas d'aménagement.

Si le recours gracieux échoue, un mois à partir de la notification de la réponse pour saisir la Commission consultative paritaire (CCP), qui pourra demander à l'autorité hiérarchique de réviser l'appréciation. La CCP est composée à parité de représentants de l'administration et de représentants syndicaux élus. Ses avis sont consultatifs mais pèsent dans certains cas.

Deux mois à partir de la notification pour un recours contentieux devant le tribunal administratif. Cette voie s'envisage en dernière instance, avec un accompagnement syndical ou avocat.

Ce que la réglementation te garantit

Le non-renouvellement d'un CDD n'a pas à être motivé en soi. Il doit toutefois reposer sur un motif légitime, lié soit à ton comportement (insuffisance professionnelle, faute disciplinaire), soit à l'intérêt du service (réorganisation, retour d'un titulaire, disparition du besoin).

Point de jurisprudence essentiel : une décision de non-renouvellement dont l'objectif serait de te priver d'un CDI est entachée d'une erreur de droit. Si tu approches les six ans d'ancienneté sans interruption supérieure à quatre mois entre deux contrats, tu es dans la zone où ce moyen prend son sens.

Si ton contrat en cours dépasse un an et pourrait déboucher sur un CDI, l'administration doit t'accorder un entretien préalable avant tout non-renouvellement. Vérifie que cet entretien a eu lieu et qu'il a été correctement notifié.

Les étapes à engager maintenant

Communication intégrale du dossier. Tu peux exiger l'ensemble des pièces qui fondent la décision du recteur : rapports d'inspection, comptes-rendus d'évaluation professionnelle du chef d'établissement, appréciation générale du recteur. La demande se fait par écrit auprès de ta DPE (direction des personnels enseignants) du rectorat.

Rédaction du recours gracieux. Il s'adresse au recteur ou à la rectrice de ton académie, par courrier recommandé avec accusé de réception ou par voie dématérialisée si l'académie le

permet, sous couvert de ton chef d'établissement. L'argumentaire porte sur les motifs concrets qui ont justifié l'avis défavorable ou l'appréciation négative.

Accompagnement syndical. Ne pars pas seul. Le SNES-FSU, le SNALC, le SGEN-CFDT, la CGT Éduc'action, SUD Éducation et Action & Démocratie accompagnent tous les contractuels dans ce type de démarche, avec une pratique établie du dossier et une connaissance des procédures académiques.

Éléments de contre-preuve. Rapports d'inspection favorables antérieurs, appréciations positives de chefs d'établissement précédents, résultats aux examens, tout ce qui documente la réalité de ton exercice sur la durée.

Suite immédiate. Un CDD non renouvelé ouvre droit à l'allocation d'aide au retour à l'emploi (ARE) dans les conditions de droit commun. Inscription rapide à France Travail, attestation employeur à demander au rectorat.

La zone des six ans, un cas particulier à travailler

Si tu approches ou dépasses six ans de services publics dans l'Éducation nationale, avec des interruptions inférieures à quatre mois entre deux contrats, tu es dans la zone de CDIisation. La décision du Conseil constitutionnel du 30 juillet 2025 a élargi ce seuil : les contrats précédemment exclus du décompte, notamment ceux relevant de l'article L. 332-7 du CGFP (vacance temporaire d'emploi), doivent désormais être intégrés, jusqu'à l'adoption d'une nouvelle loi et au plus tard le 1er octobre 2026.

Si tu remplis les conditions, l'administration a l'obligation de transformer ton CDD en CDI par avenant. Un non-renouvellement dans cette zone doit faire l'objet d'une vigilance juridique renforcée. Contacte un syndicat sans attendre pour reconstituer précisément ton état des services.

La voie du concours interne, à travailler en parallèle

Un non-renouvellement ne ferme pas la carrière. Le CAPET interne et le CAPLP interne restent accessibles après trois années de services publics, avec un diplôme de niveau L3 dans la discipline. Le RAEP valorise l'expérience de terrain acquise en tant que contractuel, y compris les difficultés surmontées, dans un dossier réflexif que le jury évalue sur des critères précis.

Cette voie mérite d'être engagée en parallèle des recours. Elle transforme une période subie en levier de titularisation.

Si tu veux préparer la session 2027 avec un accompagnement resserré vue du jury, les cohortes CAPET et CAPLP internes démarrent en juillet 2026 : CAPET interne / CAPLP interne.

Nadège Gorek

*Agrégée éco-gestion, ancienne membre de jury CAPET, formatrice prépa concours
concours@nadegegorek.com / nadegegorek.com*