



Compte-rendu du groupe de travail du 13 juin 2018

Chantier n°2 - Recours au contrat

Dans la continuité des réunions des 15 et 31 mai, ce groupe de travail, était centré sur les modalités en vigueur qui pourraient être modifiées concernant **les conditions de recours au contrat et les durées d'engagement**, tout en rappelant le cadre juridique et le droit de l'Union européenne (cf. document sur notre site internet).

Encore une fois, la DGAFP a tenté d'entraîner les organisations syndicales dans des questionnements insensés, sans prendre en compte la réalité du non titulariat aujourd'hui dans les trois versants de la Fonction publique, sans jamais aucune prise en compte de ce que permet le Statut.

La CGT, comme toutes les organisations syndicales, avant d'aborder l'ordre du jour, a dénoncé l'attitude du gouvernement qui présente des amendements à la loi, sur le recours aux contractuels, alors qu'il prétend mener une concertation (cf. le communiqué suite à la réunion du 12 juin où la CGT a quitté la séance).

Les échanges qui ont suivi, à partir des deux thèmes posés, n'ont fait que confirmer le désaccord profond et définitif de la CGT Fonction publique sur ce chantier du « contrat social ».

➤ ***Pour les missions durables, quelles évolutions des règles d'engagement pourraient être envisagées afin de répondre aux besoins des services tout en sécurisant le parcours professionnel des agents contractuels ?***

La DGAFP a présenté les propositions d'évolution du gouvernement :

- « *revoir la durée du CDD et sa modulation* » : est-ce que la durée de 3 ans du CDD permet de pourvoir au mieux les emplois ? Faut-il envisager une durée de 4 ans ? Quelle temporalité de son renouvellement ?

- « *les conditions de passage du CDD au CDI* » : faut-il faire évoluer la durée pour accéder au CDI ? Comment on met en regard d'autres questions : quelles règles et quelles modalités relatives « *aux cas d'ouverture au primo recrutement en CDI* » et « *à la fin de contrat* » ?

- « *les règles pour la portabilité du CDI* » : peut-on l'envisager entre tous les versants et si oui selon quelles modalités ?

La CGT, consternée par le contenu de ces questions, a d'abord rappelé à la DGAFP qu'il existe dans les trois versants, de nombreux CDD inférieurs à 3 ans, élément non négligeable à prendre en compte. Elle est ensuite intervenue sur plusieurs aspects :

- sur le terme « missions durables » : de quoi s'agit-il ? Cette notion remplace-t-elle le principe d'emploi permanent, pour justifier qu'il faudrait du CDI ?

- sur le passage du CDD au CDI : pourquoi ce débat, qui s'entend dans le privé, en référence au Code du travail. Mais dans la Fonction publique c'est le Statut général, qui sauf dérogations, prévoit que les emplois permanents sont occupés par des fonctionnaires. Pour la CGT, la volonté du pouvoir est bien de saper le statut des fonctionnaires. Face à cette question insensée, la CGT s'est refusée à rentrer dans ce débat.

Une fois cela posé, la CGT a rappelé que dans le cadre des discussions sur le protocole Sauvadet, elle avait déjà dit que sur des missions spécifiques, sans corps ou cadre d'emplois de fonctionnaires ayant pu être créés et sans durée pérenne, elle était prête à discuter de recrutement de contractuels.

La CGT a condamné ces propositions dangereuses qui conduiraient à ne plus appliquer le Statut général des fonctionnaires dans son entièreté.

Encore une fois, le représentant de la Fonction publique territoriale au CSFPT a rappelé l'attachement des employeurs au Statut général et a regretté les abus de contrats de courte durée. Toutefois il note que le contrat est souvent une forme de pré-recrutement avant le concours. Il a insisté sur le fait que le gouvernement ne peut pas demander plus de contrats et de mobilité et en même temps la maîtrise de la masse salariale, cette dernière ne pouvant être mieux garantie que par le statut. Pour autant, il rappelle que le « contrat de mission » peut être utilisé à condition d'être très encadré et limité.

La CGT, faisant référence au rapport « La précarité dans la FPT du 16 mars 2011), a rappelé la situation du non titulariat dans la FPT et les préconisations des employeurs.

Ce rapport précisait que « *Selon la DGCL en 2009, 45 % des entrées dans la FPT procèdent de recrutements d'un agent non titulaire, contre 31 % d'entrées sur concours (et mutations, promotions, détachements, réintégration) et 24 % par un recrutement direct (sans concours). Ceci montre bien l'importance actuelle de pratiques de recrutement de non titulaires et l'affaiblissement de la place du concours.* ». Il pointe aussi que 5 ans après la loi de 2005, qui introduisait le CDI, de nouvelles dispositions encadrant le recours aux contractuels sur des emplois permanents et des mesures pour limiter les possibilités de renouvellement, « *on peut s'interroger sur l'impact de cette loi sur les trajectoires professionnelles des agents* ».

Enfin la CGT a rappelé les préconisations du CSFPT contre la précarité faites dans ce rapport : « *Le CSFPT tient à rappeler deux principes auxquels il est tout particulièrement attaché et qui constituent le cadre dans lequel doivent être mis en place les moyens de lutter contre la précarité: - Les emplois permanents des collectivités territoriales et de leurs établissements publics administratifs sont occupés par des fonctionnaires. - À titre dérogatoire, et dans des cas limitativement énumérés, les collectivités territoriales et leurs établissements publics peuvent recruter des agents non titulaires. Ce socle statutaire est une opportunité offerte aux employeurs territoriaux pour développer une politique des ressources humaines où les hommes et les femmes qui travaillent dans les collectivités territoriales forment un capital humain indispensable au bon fonctionnement du service public local et où, plutôt que d'être considérés comme une charge, les agents publics représentent une ressource pour la collectivité publique qui les emploie.* ».

Pour la CGT, l'heure n'est donc pas à favoriser l'augmentation du recours aux contractuels, mais de mettre en œuvre les préconisations de ce rapport : « *régulariser la situation des agents non titulaires et mettre en place un dispositif pérenne d'accès à l'emploi titulaire.* » Le rapport précise d'ailleurs la responsabilité des employeurs en matière de politique des ressources humaines.

S'agissant de la Fonction publique hospitalière, la CGT a rappelé qu'il existe beaucoup d'abus et d'autres formes de contrats que ceux évoqués dans la présentation faite par la DGAHP : le recours à l'intérim refusé par la CGT car il met en danger la qualité des soins, des contrats collectifs de prêt de main-d'œuvre dans certains CHU, des missions publiques sous-traitées au privé, des contrats de vacataires dans les EHPAD.

Enfin la CGT a démontré que là aussi, le recours massif aux contractuels est déjà une réalité dans la FPH : sur les 5 dernières années, il y a eu entre 15000 à 20000 départs à la retraite (source CNARL) contre seulement 3000 à 5000 titularisations (source DGOS).

La DGAHP a bien pris note du désaccord de fond de l'ensemble des organisations syndicales sur le postulat du gouvernement de faire évoluer le recours au contrat et les conditions de mise en œuvre. Toutefois, elle maintient qu'il est possible de résorber la précarité tout en explorant les propositions du gouvernement. Elle nous donnera des précisions qui s'inscriront dans un projet global afin de donner plus de visibilité sur ce sujet sensible.

➤ ***Pour les missions ou vacances temporaires, comment conforter la réactivité des services tout en préservant les situations de précarité ?***

La DGAFP a exposé les trois problématiques suivantes sans aucune argumentation probante :

- *Selon quelles modalités une nouvelle forme de contrat pourrait être créée dont l'objet serait de mener à bien, pour une période définie, un projet ou un chantier précis ?*

Pour la CGT, encore une fois nous sommes dans des présupposés idéologiques qui ne reposent sur rien ! Les « contrats missions » ne sont pas une nouveauté, ils avaient été abordés lors du protocole Sauvadet et rejetés. Qu'est-ce qui a changé depuis lors ? Rien, si ce n'est une volonté de casser le Statut et les modalités de recrutement et de carrière.

À ce stade, la CGT a redemandé à ce que la DGAFP nous dise en étayant ses réponses :

- Quels sont les besoins qui ne sont pas couverts par le statut ou par le CDD ? L'exemple donné des chercheurs du CNRS n'a aucun sens !
- Quel bien-fondé de ces nouveaux types de contrat « les contrats de mission », qui de fait seraient du CDD ?
- *Comment faciliter le recours au contrat lorsqu'il s'agit de faire face à une vacance temporaire ?*
Pour la CGT il s'agit avant tout de problèmes d'emplois et de faille dans les pratiques de ressources humaines. Dans tous les rapports, il est fait référence aux abus de recrutements de contractuels. S'agit-il là de continuer ? Qu'est-ce qui pourrait justifier le recours au contrat sur une vacance temporaire d'emploi ? Pour la CGT, c'est de la responsabilité des employeurs de répondre à ces vacances par l'emploi de titulaire (cela se pratique déjà dans certaines administrations), en ayant une réflexion sur la gestion des emplois. La CGT a invité la DGAFP à expliquer avec des éléments chiffrés et lisibles de quoi elle parlait.
- *Comment prévenir des situations de précarité lorsqu'il s'agit de pourvoir un emploi sur une mission temporaire (faible quotité horaire de service, contrats successifs avec une pluralité d'employeurs, etc.) ?*
La CGT sur ce point a rappelé qu'elle avait des propositions pour améliorer la situation des personnels non titulaires sur des emplois non permanents (protection sociale, prime de précarité, conditions de fin de contrat, etc.).

La DGAFP a confirmé le projet du gouvernement, l'objectif de la concertation étant bien d'avancer pour développer de nouvelles formes de contrat et de donner plus de place à la contractualisation. Le « contrat de mission » s'inspirerait du « contrat de chantier » dans le privé. S'agissant de l'amélioration de la situation des non titulaires, suite au protocole Sauvadet, elle souligne que contractualisation ne signifie pas précarité (exemple de CDD au-delà de 5000 €).

La CGT, a vivement interpellé le Directeur général, l'interrogeant sur la moyenne des rémunérations des CDD recrutés actuellement dans les 3 versants de la Fonction publique ? La très grande majorité, et notamment avec les contrats à temps incomplet, se situe au niveau du SMIC, voire en-dessous ! C'est bien une infime minorité de CDD à 5000 € et l'extrême précarité qui est majoritaire avec des recours excessifs au non titulariat !

Pour la CGT Fonction publique, encore une fois, ce groupe de travail a été une vraie démonstration de mauvaise foi, d'affirmations non étayées, de constats niant les réalités du non titulariat dans nos trois versants de la Fonction publique.

Dans ces conditions la CGT a fait le constat que nous n'étions pas entendus et s'interroge sur la poursuite de ces réunions.

Union Fédérale des Syndicats de l'Etat CGT 263, Rue de Paris - case 542 - 93514 Montreuil CEDEX

☎ : 01.55.82.77.56 - Mel : ufse@cgt.fr - site : <http://ufsecgt.fr>

Fédération Des Services Publics CGT 263, Rue de Paris - case 547 - 93514 Montreuil CEDEX

☎ : 01.55.82.88.20 - Mel : fdsp@cgt.fr - site : <http://cgtservicespublics.fr>

Fédération de la Santé et de l'Action Sociale CGT 263, Rue de Paris - case 538 - 93514 Montreuil CEDEX

☎ : 01.55.82.87.49 - Mel : santeas@cgt.fr - site : <http://sante.cgt.fr>