

## **Contribution CFDT « Conférence sur les perspectives salariales » : annexe**

### **Contribution de la Fédération CFDT Santé-Sociaux concernant les contractuels**

La CFDT réaffirme son double attachement :

- ➔ A l'emploi titulaire et au principe de l'occupation des emplois permanents par des fonctionnaires
- ➔ A la construction des droits et garanties renforcés pour les agents contractuels et la sécurisation de leurs parcours

La CFDT rappelle que la catégorie des « contractuels » recouvre des réalités très diverses (en nombre, en qualité d'emploi, en niveau de formation, en niveau de rémunération, et en proportion d'effectifs dans les services ou territoires). Ce constat appelle à affiner et compléter les données existantes, y compris qualitativement. Par ailleurs, des données affinées devront porter aussi sur les motifs de recours aux contractuels, notamment pour les « saisonniers », cas de recours permettant d'éviter le versement de l'indemnité de fin de contrat. La CFDT reste attachée à la limitation du recours au contrat, notamment des contrats courts, et ainsi conforter le statut de fonctionnaire et la titularisation, sans pour autant nier la situation des agents contractuels.

Les revendications de la CFDT portent sur plusieurs éléments constitutifs des parcours : qualité de l'emploi, droits collectifs, parcours de carrière, et évidemment rémunérations.

4 axes généraux se dégagent :

- Faire respecter le droit ;
- Agir sur les causes afin de limiter le recours au contrat ;
- Favoriser la titularisation ;
- Sécuriser les parcours ;

#### **Sur l'axe Faire respecter le droit, la CFDT revendique :**

- Accorder les moyens nécessaires au contrôle par les représentants du personnel des motifs de recours au contrat, notamment avec la mise en place d'un registre unique du personnel, accessible aux IRP (*nb : le registre unique est nominatif contrairement à la base de données sociales*)
- Permettre la compétence de l'inspection du travail en matière de contrôle sur les recours au contrat de droit privé ou de droit public dans la fonction publique hospitalière ;
- Instaurer la possibilité de stagiairisation par le juge administratif en cas de recours abusif avéré au contrat, avec paiement des arriérés de traitement et indemnisation du préjudice.

Par ailleurs, le respect du droit passe aussi par l'arrêt des pratiques « déloyales », voir illégales, sur les métiers en tension, favorisant le recours au contrat vis-à-vis des titulaires en place, rompant le principe d'égalité de traitement, à savoir « à travail d'égale valeur, salaire égal » (*nb : salaire à 3000€ brut mensuel et prime de 3000€ pour le recrutement infirmier à l'APHP*). Si ce principe s'entend pour les contractuels vis-à-vis des titulaires au regard de la jurisprudence, l'inverse est vrai aussi.

Sur ce point, il est constaté que ces pratiques amplifient les inégalités salariales entre homme et femme. Là aussi, la loi doit être respectée. Les représentants du personnel doivent avoir un droit de regard sur les rémunérations pratiquées pour les contractuels et des mesures correctives doivent être apportées.

### **Sur l'axe Agir sur les causes afin de limiter le recours au contrat :**

Il s'agira d'activer les mécanismes de négociation afin d'améliorer la qualité de vie au travail et de résorber l'emploi précaire existant, avec pour but de réduire l'absentéisme (et donc le recours aux contrats courts). La mise en place de pool de remplacement (tel que prévu par le Ségur) doit permettre là aussi de faire face aux besoins ponctuels par de l'emploi titulaire.

Par ailleurs, il s'agira d'anticiper les besoins émergeant à travers une politique GEPPMM à tous les niveaux afin d'anticiper les besoins en compétences nouvelles et les métiers en tension, et donc en formation des agents titulaires, au lieu de recrutement de CDI sur des emplois ne relevant d'aucun corps. Ce mécanisme doit servir par ailleurs à offrir des perspectives de carrière aux agents titulaires.

Enfin, il s'agira de faciliter le recrutement par concours, notamment sur titre, en accompagnement RH des petites structures sous dotées en moyens doit être prévu.

Sur le volet conditions de travail :

- Revendiquer les moyens, notamment financiers, pour une véritable politique d'amélioration de la qualité de vie et des conditions de travail dans les entreprises et de prévention des risques professionnels, avec une déclinaison rapide du plan santé au travail sur les 3 versants de la fonction publique.

Sur le volet anticipation des besoins en emploi :

- Mise en place d'une véritable politique de GEPPMM avec la mise en place d'un observatoire spécifique, assorti d'une obligation de transfert des données ;
- Fixation d'objectifs nationaux négociés et des moyens en matière de formation au regard de la GEPPMM ;
- Etablissement d'une fiche métier et d'une grille dès qu'un emploi émergent est identifié, quel que soit l'effectif.
- Maintien d'une fiche métier et d'une grille tant qu'un emploi est identifié comme nécessaire, peu importe l'effectif, ou possibilité d'annuler une mise en voie d'extinction.

### **Sur l'axe Favoriser le recours au titulaire :**

Il s'agira de rendre la titularisation plus attractive en réduisant le délai entre statut contractuel et titularisation, et en reprenant entièrement l'expérience professionnelle acquise antérieurement par l'agent.

D'une façon générale, une politique d'ensemble concernant l'attractivité de la FP doit être menée, au regard des réalités, notamment salariales, sur le marché de l'emploi pour des métiers similaires (cf. anticipation des tensions via la GEPP), notamment au regard de secteur d'activité masculin, afin de rendre le statut titulaire « compétitif » par rapport à la possibilité de négociation individuelle qu'offre le statut contractuel.

De plus, concernant l'attractivité de certaines zones rurales, des mécanismes propres et incitatifs doivent être envisagés, notamment sur la question du transport, pour pourvoir les postes vacants en emploi titulaire, à l'instar des dispositifs existants pour les zones où le coût du logement est important.

:

- Continuer de revendiquer des mesures d'attractivité dans la FP, y compris salariales (spécifiques et dans le cadre général de la fonction publique)
- Modifier les règles de reprises de l'expérience professionnelle lors de la titularisation (reprise de l'ancienneté à 100%)

## **Sur l'axe Sécuriser les parcours :**

Il s'agira de prendre en compte, dans un cadre de recours au contrat respectueux de la légalité et qui reste l'exception, la nécessité de faire face aux situations de précarité des contrats courts.

- Les contractuels doivent répondre du régime général de l'assurance chômage et avoir les mêmes droits pour pouvoir en bénéficier (notamment suppression de la règle indiquant qu'en cas de refus d'un nouveau contrat, l'agent ne bénéficie pas de l'ARE) ;
- Les règles de la prime de fin de contrat doivent être alignées sur celle du privé pour les CDD ;
- Les règles relatives à l'utilisation de CDD dans la FP doivent être alignées sur celle du privé (pas plus de 3 ans, pas plus de 3 contrats, etc...) en ce qu'elles sont plus restrictives et permettent l'accès plus rapide à l'emploi pérenne.
- La portabilité des droits doit être assurée quel que soit le statut présent et à venir des contractuels, dans et en dehors de la FP :
  - o En matière de formation, libellé du CPF en euros, des moyens spécifiques à la formation des contractuels en CDD (fonds dédiés, droits CPF renforcés) ;
  - o En matière de complémentaire santé, instauration de la portabilité dans le futur régime santé et participation de l'employeur public dans les mêmes conditions que pour les titulaires ;
  - o En matière de retraite, mise en place d'un régime universel

En ce qui concerne l'évolution de carrière la CFDT revendique l'instauration des modalités suivantes au niveau du statut général des agents contractuels :

- La réévaluation de la rémunération dès un an de présence continue ou discontinue pour les CDD ;
- Un minimum d'augmentation lors de la réévaluation triennale ;
- Des critères objectifs déterminant l'augmentation salariale ;
- Des niveaux de rémunérations comparables entre titulaire et contractuel, incluant l'ensemble des éléments de rémunérations