

DÉCRYPTAGE : AGENTS CONTRACTUELS LES REVENDICATIONS DE LA CFDT

Communiqué du 27^e février 2018

Le gouvernement lance un chantier de concertations visant à élaborer un « nouveau contrat social avec les agents publics » articulé autour de quatre axes.

L'un d'entre eux porte sur « l'élargissement du recours aux contractuels ».

La CFDT, comme les autres signataires du protocole PPCR a réaffirmé son attachement aux valeurs et aux droits et obligations portés par le statut des fonctionnaires, qui sont au cœur du modèle républicain.

Les obligations d'impartialité, de neutralité et de probité des fonctionnaires, le respect du principe de laïcité ainsi que la nécessaire continuité du service public et sa mutabilité, constituent les fondements de la Fonction publique de carrière.

La CFDT est attachée au statut dont les principes garantissent l'accès de tous au service public et l'égalité de traitement de l'ensemble des usagers. Ils obligent les administrations publiques comme les fonctionnaires à une adaptation permanente.

Mais le statut général ne saurait être source de précarité : les employeurs publics sont tenus de faire preuve d'exemplarité dans la gestion des agents contractuels, dans le respect des dispositions statutaires.

La CFDT exige que la contribution des agents contractuels au service public soit reconnue.

La CFDT s'était pleinement engagée dans la négociation qui a débouché sur l'accord du 31 mars 2011 sur la sécurisation des parcours professionnels des contractuels. Cet accord arrive à son terme.

Aujourd'hui, que voulons-nous ?

- ◆ Que cesse le recours aux contractuels quand il est déjà possible de recruter des titulaires sans concours ! Que les ouvertures de concours soient plus nombreuses et plus régulières, pour couvrir tous les besoins permanents de la Fonction publique.
- ◆ Que les conditions d'emplois soient améliorées : durée minimale de travail hebdomadaire, durée des contrats... Beaucoup de contrats sont basés sur des quotités de travail à temps incomplet, ou des temps pleins fractionnés sur plusieurs « petits » contrats : ces pratiques détournent l'esprit des textes.
- ◆ Que les contrats courts soient limités et leur renouvellement encadré.
- ◆ Pour les contractuels en CDD, faciliter l'accès au CDI et à l'emploi titulaire : un concours est-il systématiquement nécessaire pour des agents publics qui ont plusieurs années d'ancienneté ? Les conditions d'accès à l'emploi titulaire doivent être revues pour être attractives, notamment pour les contractuels des établissements dérogatoires (CROUS, Agences de l'eau...).
- ◆ Pour les contractuels en CDI, la définition d'une politique d'évolution de leur rémunération, un vrai déroulement de carrière par niveau hiérarchique, assortis d'un cadre de gestion qui pourrait être commun à l'ensemble de la Fonction publique.
- ◆ Que les contractuels de toutes catégories en CDI puissent bénéficier d'une vraie mobilité et d'une réelle portabilité de leur contrat, avec la sécurisation de leur parcours professionnel.
- ◆ Dans tous les cas, l'accès à la protection sociale complémentaire et aux prestations d'action sociale.

La CFDT est aussi prête à défendre un accès moins discriminant à la Fonction publique.

- ◆ Faciliter un accès moins discriminant à la Fonction publique peut passer dans certains cas par le recours au contrat. Le contrat est une voie d'accès à la Fonction publique (personnes en situation de handicap, personnes peu ou pas diplômées, éloignées de l'emploi). Pour certains, c'est le seul moyen d'accéder à un emploi public, notamment pour les personnes ne remplissant pas les conditions de nationalité.

La CFDT considère que la lutte contre les discriminations de tous ordres qui entravent l'accès à l'emploi est un des angles intéressants pour aborder la question du recours aux contrats.