



## **Chantier 2 – GT 2 : pistes de réflexion sur les conditions de recours au contrat et les durées d’engagement**

Réunion du 13 juin 2018

La réunion était présidée par Thierry Le Goff, DGAFP. Il a précisé en introduction que, suite à la présentation des amendements du Gouvernement sur le projet de loi Penicaud qui visent à ouvrir largement les emplois d’encadrement aux contractuels, la demande de retrait exprimée par les cinq organisations (dont la CFDT) restées à la réunion de présentation a été transmise au Cabinet du secrétaire d’État.

La CFDT a repris les propos du DGAFP qui plaçaient la réunion du jour sur 2 angles : celui de l’intérêt des services et celui des agents. Nous partageons ces deux points MAIS la CFDT ne partage absolument pas le parti pris idéologique du Gouvernement, qui semble viser à substituer l’emploi contractuel à l’emploi statutaire. C’est ce dernier point qui fera l’essentiel de nos désaccords, sauf à ce que le Gouvernement renonce à cette intention.

La CFDT a approuvé le protocole Sauvadet. Mais là, il est question de recourir au contrat sur des emplois permanents de manière plus développée. Le document introduit une notion nouvelle « d’emplois durables ».

La CFDT, comme les autres organisations, a dénoncé l’utilisation de termes nouveaux qui tentent de masquer la volonté de mettre en concurrence emplois contractuels et statutaire sur des emplois permanents.

Il est possible de pourvoir des emplois permanents par des contractuels mais de manière encadrée et limitée. Pour la CFDT, il n’est pas question de revenir sur les équilibres issus de l’accord de 2011.

La CFDT milite clairement pour la sécurisation des parcours des agents recrutés par contrat. C’est en ce sens que nous sommes favorables à la réduction de la durée de 6 ans de CDD qui est exigée pour accéder à un CDI. En cohérence avec notre revendication non-satisfaite lors de la négociation de 2010-2011, nous continuons d’exiger que la durée de CDD soit réduite à 4 ans, à l’identique de celle exigée pour l’accès aux concours internes.

La CFDT ne souhaite pas l’élargissement des possibilités de primo-recrutement en CDI.

Sur la question de la portabilité du CDI, nous sommes favorables à son extension aux 3 versants, dans la continuité de ce que nous portons en matière de droit à la mobilité pour les agents contractuels.

Sur les règles relatives à la fin de contrat, la CFDT est convaincue qu’on peut encore progresser sur la question. Si le gouvernement souhaite mettre sur la table la question de la rupture conventionnelle, qu’il le fasse mais pas de façon précipitée sur un coin de table. N’agitons pas des chimères car la disposition bénéficiera d’abord aux plus qualifiés et

**Confédération Française Démocratique du Travail**

Union des Fédérations CFDT des Fonctions publiques – 47/49, avenue Simon Bolivar 75950 Paris cedex 19  
Tél. 01 56 41 54 40 – Email [uffa@uffa.cfdt.fr](mailto:uffa@uffa.cfdt.fr) – [treso.compta@uffa.cfdt.fr](mailto:treso.compta@uffa.cfdt.fr)

risque de se transformer en miroir aux alouettes pour les autres. En tout état de cause, la CFDT revendique des indemnités de fin de contrat. Mais pour traiter de ces sujets lourds et engageants, il faut *a minima* du temps pour discuter et surtout pour négocier. Oui, nous sommes prêts à nous inscrire dans des concertations et négociations pour construire des droits et des garanties collectives améliorées pour les agents. Nous sommes prêts à faire même des propositions d'améliorations dans l'intérêt des services. Mais les conditions d'un dialogue social constructif ne sont, à ce stade, pas réunies.

Enfin, la CFDT a rappelé l'importance du statut en ce qu'il apporte des garanties d'indépendance des fonctionnaires à l'égard des politiques, sujets particulièrement important notamment pour les agents en poste dans des collectivités territoriales d'extrême droite.

Sur la « nouvelle forme de contrat » envisagée par le Gouvernement (en fait, un contrat de mission), il appartient aux employeurs d'en définir les contours. Il y a de quoi s'interroger sur les conséquences de ce type de contrat : celle ou celui qui travaille vite et bien verrait son contrat s'achever avant son terme ? De la part d'un Gouvernement qui souhaite valoriser l'investissement au travail, on aurait pu attendre proposition mieux adaptée ! Sur le secteur de la Recherche, on peut aussi douter de l'attractivité engendrée par ce type de contrat alors qu'on cherche à attirer ou à convaincre les chercheurs de rester en France. Pour la CFDT, avant d'envisager de recourir à ce type de contrat, il conviendrait d'étudier d'autres pistes autour des mutualisations possibles entre employeurs, sous différentes formes juridiques. Et il faudrait une concertation plus longue, afin d'approfondir toutes les pistes de garanties à construire pour les agents : quel fait déclencheur pourrait ouvrir le droit de recourir à ce type de contrat, quelle compensation et quel accompagnement notamment en cas de terme anticipé du contrat...

Enfin, sur les contrats courts, les questions à traiter prioritairement sont celles du nombre de renouvellements avant d'accéder à un emploi plus stable, des droits sociaux (couverture sociale complémentaire, ...), des indemnités et des accompagnements possibles pour un accès à un emploi plus stable. En tout état de cause, la CFDT souhaite la fin ou l'encadrement très strict des vacances.

En conclusion, le DGAFP a noté la convergence des positions syndicales sur un certain nombre de points, mais pas sur tous. Il a notamment pris acte du désaccord autour de la question du recours au contrat sur des emplois permanents. Il a confirmé que, à ce stade, l'intention du gouvernement est bien l'extension du recours au contrat y compris sur les emplois permanents.

Il a également précisé que le contrat de chantier peut correspondre à un besoin mais qu'il n'est pas question de faire la même chose que dans le secteur privé.

Enfin, il a convenu que le temps était venu que des propositions plus précises soient faites aux organisations syndicales.

**Délégation Uffa** : Mylène Jacquot, Claudine Villain, Christophe Huguel, Olivier Frezel.