



Chantier n°2 – Recours au contrat Compte-rendu Groupe de travail du 4 juillet 2018

« Le contrat de mission » c'est plus de précarité c'est NON pour la CGT !

Montreuil, le 10 juillet 2018

Ce 3^{ème} groupe de travail du chantier n°2, « *Développer et améliorer le recours au contrat* » a révélé les contours du nouveau « Contrat de mission » censé, pour le gouvernement, apporter toutes les solutions afin « *de faire face aux besoins temporaires des employeurs tout en prévenant la précarité* ».

Dans un 2^{ème} temps, l'administration a présenté ses réflexions pour mieux encadrer les CDD les plus précaires. Mais le point sur les conditions d'emploi des contractuels actuellement en poste, prévu à l'ordre du jour, est reporté à une prochaine réunion.

Encore une fois, les organisations syndicales ont découvert le diaporama sur table et la CGT a contesté les conditions lamentables du dialogue social et de cette soi-disant concertation.

La présentation du projet par la DGAFP (Direction général de l'administrations et de la Fonction publique) et les échanges qui ont suivi, ont confirmé le point de vue de la CGT : ce contrat ne se justifie pas. Il ne fera qu'aggraver la précarité dans la Fonction publique et remettre en cause les fondements du Statut général des fonctionnaires qui garantit l'indépendance, la neutralité et l'impartialité des agents publics par rapport aux pressions des intérêts économiques privés, qui garantit l'égalité d'accès et de traitement de tous les citoyens.

Le « contrat de mission » :

Pourquoi ce « Contrat de mission » ?

Il s'agirait pour la DGAFP de mettre les services « *en capacité de mobiliser des profils divers pour la conduite de projets ou de missions qui sortent des missions habituelles ou s'inscrivent dans le cadre d'une durée limitée.* » alors que les contrats actuels ne pourraient pas y répondre.

A notre demande de préciser de quelles missions, de quels projets, de quelles catégories d'agents, il s'agissait, les réponses de la DGAFP sont édifiantes : cela pourrait être, par exemple, des projets informatiques, de gestion immobilière, de communication, d'expertise en matière de ressources humaines, qui ne seraient pas pérennes. Ce serait un contrat de « prestations intellectuelles ».

Pour la CGT ce contrat est une vraie aberration. Elle a démontré en quoi le Statut général a toujours permis à des fonctionnaires formés et qualifiés d'exercer ces missions qui n'ont rien d'inhabituelles et dans des corps statutaires. La CGT a fait une parenthèse sur le rapport de la Cour des comptes qui présente l'informatique et l'immobilier comme des missions pouvant sortir de la DGFIP...faut-il y voir un simple hasard !

La CGT a rappelé que les contrats actuels (les CDD ou CDI) peuvent répondre à une mission pour laquelle il n'existe pas de corps d'accueil ou ponctuelle sur une durée définie. Alors pourquoi créer un nouveau contrat alors que la Fonction publique compte déjà 20% de contractuels ?

Quelles seraient les modalités de ce « Contrat de mission » ?

La DGAFP a présenté les réflexions du gouvernement pour ce nouveau contrat :

- *Il serait conclu pour une durée maximale de 6 ans ;*
- *Il prendrait fin avec la réalisation de l'objet pour lequel il a été conclu, après un délai de prévenance au moins égal à deux mois ;*
- *D'une durée supérieure à celle du CDD de droit commun, le contrat de projet serait aussi plus protecteur pour l'agent ;*
- *Ouverture des viviers : contrat potentiellement accessible à des fonctionnaires, à des contractuels et à des salariés de droit privé dont le niveau correspond aux trois catégories hiérarchiques ;*
- *Une compensation financière pourrait être versée à la fin de la mission.*

La CGT tout en rappelant son opposition à ce contrat a interpellé la DGAFP sur plusieurs points.

Elle a contesté la durée maximale de 6 ans (car là nous ne sommes plus dans le ponctuel) et l'absence de réponse précise de la DGAFP sur les missions concernées. La DGAFP répond qu'il n'y a pas de volonté d'externaliser ou d'ouvrir à toutes les missions, s'agissant de projets sur plusieurs années, mais impossible de nous donner des exemples précis de projets.

Le flou qui semble volontaire et les réponses contradictoires laissent penser que ce contrat s'adresserait à un panel de missions très larges, pour faciliter les mobilités, ce qui est à mettre en lien avec les orientations de CAP 2022 sur l'avenir des missions de services publics.

En quoi serait-il plus protecteur ? Là aussi pas de réponses claires, si ce n'est la possibilité d'arrêter le contrat quand la mission est terminée et d'offrir une compensation financière à déterminer en fonction de la durée et de la rémunération perçue pendant la mission.

Là encore, la CGT a interpellé la DGAFP sur cette indemnité : de quoi s'agit-il, des textes existent déjà sur l'indemnisation des contractuels. La CGT a demandé s'il s'agissait d'indemniser la mobilité des très hauts fonctionnaires qui effectuent des allers et retours entre des emplois d'administration et de grandes entreprises privées, pour lesquels le gouvernement a déjà fait passer leur contractualisation dans la loi ? Pas de réponse de la DGAFP.

Quelle modalité de recrutement ? La DGAFP nous rappelle que cette question sera vue ultérieurement, conformément au document d'orientation pour « *Refonder le contrat social avec les agents publics* » qui précise que « *des travaux complémentaires seront également menés sur le recrutement et la gestion des compétences dans la Fonction publique, afin de répondre aux enjeux d'attractivité des concours et des métiers de la FP, de prise en compte des spécificités des territoires et d'accompagnement des agents aux différents âges de leur vie professionnelle* ». Pour la CGT une discussion sur ce thème ne pourrait s'ouvrir que dans le cadre statutaire du recrutement de fonctionnaires par concours. Le recours au contrat n'est pas la bonne réponse aux problématiques d'attractivité ou de spécificités des territoires ! La question du recrutement sous contrat doit être vue uniquement sur des fonctions ponctuels ou sans corps d'accès en visant à améliorer les conditions d'emploi des contractuels et à leur donner des garanties fortes.

Sur le vivier d'agents concernés, là c'est le summum : ce contrat s'adresserait aux contractuels, aux salariés du privé, mais aussi aux fonctionnaires !! La CGT a rappelé que le statut général permettait déjà à un fonctionnaire, avec le détachement, la mise à disposition ou la position normale d'activité (PNA) de pouvoir exercer pendant son parcours professionnel dans un autre ministère ou dans un autre versant de la Fonction publique.

À ce stade des discussions la CGT a rappelé son opposition ferme à ce nouveau « contrat de mission », dont les arguments de l'administration n'ont convaincu aucune organisation syndicale quant à leur utilité.

Les CDD précaires

L'administration réfléchit à améliorer l'encadrement des CDD précaires des agents contractuels recrutés pour répondre à des besoins durables mais irréguliers et/ou avec de faibles quotités horaires. Il s'agit pour elle de répondre aux besoins des employeurs sur des métiers comme par exemple la restauration ou l'entretien tout en luttant contre la précarité.

La CGT a rappelé qu'il y avait d'autres solutions pour lutter contre la situation extrêmement précaire et inacceptable de ces agents, qui sont majoritairement des femmes sur ces fonctions, mais l'administration avait elle-même fermé la porte en décidant de bâcler le « Comité de suivi du Sauvadet » et de ne pas reconduire un plan de résorption de la précarité.

La DGAFP a présenté ces options de réflexion :

- *Annualisation du temps de travail avec modulation des horaires de services ?*
- *Evolution des règles applicables au remplacement (possibilité de remplacer plusieurs personnes et non une seule ?*
- *Evolution des règles relatives au recours au temps non complet dans la FPT ?*
- *Pluralités des employeurs/unicité du contrat ?*

La CGT a fait quelques remarques sur les quatre options présentées.

L'annualisation du temps de travail est une situation qui existe déjà, notamment dans l'Éducation nationale pour les assistants d'éducation ou de vie scolaire, mais pour autant beaucoup d'entre eux restent précaires, sans reconnaissance de leurs qualifications, sans formation alors que des corps d'animateurs existent, et ceci dans les trois versants de la Fonction publique.

Les problématiques du remplacement, du recours au temps non complet (et pas uniquement dans la FPT), de la pluralité des employeurs, sont effectivement à regarder et expertiser mais à partir d'un état des lieux des situations existantes.

Ceci posé, pour la CGT, la solution est d'abord à rechercher dans le statut par la titularisation dès lors que ces fonctions répondent à des besoins durables. Par exemple, le corps des agents/adjoints techniques permet de reconnaître dans la doctrine d'emploi, différentes fonctions telles le gardiennage, la restauration, l'entretien et dans le cadre du Sauvadet plusieurs contractuels ont pu être titularisés.

De même pour pallier les remplacements (absences ponctuels du titulaire du poste, pour congé, autorisation d'absences, formation ou autres) des brigades de renforts peuvent être créées comme cela existe déjà dans certaines administrations, permettant à des fonctionnaires d'effectuer des remplacements sur des postes différents.

La CGT s'est déclaré disponible et prête à faire des propositions dans le cadre d'une négociation pour résorber la précarité et améliorer les conditions d'emploi et de travail ainsi que les garanties individuelles et collectives des contractuels.

En conclusion, la DGAFP propose un prochain groupe de travail qui permettra d'aborder « l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels », point prévu à l'ordre du jour de ce GT mais non traité.

Une réunion de bilan, non conclusive, sur ce chantier n°2 du recours au contrat devrait avoir lieu dans la 2^{ème} quinzaine de juillet avec Olivier DUSSOPT.