

## CGT-Culture : Note CDD et CDI sous confinement ?

Suite au confinement instauré par l'Etat à partir du lundi 16 mars 2020 en raison des mesures de protection sanitaire face à la pandémie du COVID-19, la situation des agents contractuels est particulièrement tendue pour ceux qui sont en CDD mais aussi pour ceux sous CDI.

Nous souhaitons, par cette note, donner les moyens de revendiquer leur droit et asseoir leur situation statutaire. La CGT sur l'ensemble des secteurs de droit privé et de droit public revendique dans cette situation, l'interdiction de licenciement et le renouvellement des contrats à durée déterminée afin qu'aucun salarié ne se retrouve dans une situation de précarité qui s'ajouterait à celle de mise en danger par la pandémie. Le salaire de chacun devient une nécessité sociale de tous !

Revenons sur la situation administrative et réglementaire des agents contractuels au sein du Ministère de la Culture, ses administrations, ses services et ses Etablissements Publics Administratifs. Depuis les lois fondatrices du Statut général de la Fonction publique des années 1983 / 1984 (dites Anicet LE PORS) la règle de fond qui n'a pas bougé depuis 37 ans veut que **"les emplois civils permanents de l'Etat... soient occupés par des fonctionnaires..."** (Art 3 de la loi 83-634 du 13 juillet 1983, toujours en vigueur) **sauf dérogation prévue par la loi.**

Les administrations de l'Etat et des EPA ne peuvent recruter des agents sous contrat que dans les cadres dérogatoires prévus par les lois. Quelles sont ces dérogations ouvrant au recrutement sous contrat ?

### Deux grandes familles de dérogations ouvrant au recrutement sous contrat :

1°) la dérogation législative pure et simple : une loi votée permettant, comme au CNC et à l'INRAP pour le Ministère de la Culture, de recruter des agents contractuels sur des emplois civils permanents ou encore sur liste d'emplois dérogatoires. Ceux-ci sont par principe sous CDI et à temps complet pour les besoins permanents.

2°) les dérogations prévues directement par le Statut général dans le cadre de la loi 84-16 du 11 janvier 1984. Elles sont globalement toujours les mêmes :

- en absence de corps de titulaire : sur des besoins permanents pour lequel il n'existe pas de corps de fonctionnaire (art. 4 de la loi 84-16) ;

- missions spécifiques : sur des besoins permanents mais pour des besoins spécifiques des services ou des fonctions nouvelles non prises en charge jusqu'ici par les administrations et pour lesquels les corps de fonctionnaires ne peuvent pas répondre (Art. 4 et 5 de la loi 84-16);

- contraire par nature à l'emploi de titulaire : sur des besoins permanentes mais par nature à temps incomplet puisque les corps de fonctionnaire sont par nature à temps complet (art. 6 de la loi 84-16) ou sur des besoins non permanent (art. 6 de la loi 84-16) puisque les emplois de titulaire sont par nature permanents, surcroît temporaire d'activité, occasionnel,... ;

### La durée des contrats

Au départ tous ces contrats étaient exclusivement à durée déterminée (CDD) et d'une durée maximale de 3ans renouvelable qu'une fois (6 ans maximum). Par injonction européenne, l'Etat reconnaît qu'au delà de deux fois trois ans de renouvellement de contrats (CDD), la relation

contractuelle passe sous CDI quelque soit la nature du contrat, besoin permanent à temps complet, incomplet et non permanent. Le principe du CDD va évoluer au grès des réformes du Statut général.

**Depuis la loi du 6 août 2019 (L. 2019-828), tous les besoins permanents à temps complet et incomplet peuvent se faire directement sous CDI sans en passer par du CDD.**

### **La situation depuis le confinement du 16 mars 2020**

Le confinement imposé par l'Etat par mesure de protection sanitaire en raison de la pandémie de COVID-19 crée une situation sans précédent. Les engagements gouvernementaux et au plus haut niveau du maintien des salariés sous contrat sont fondamentaux. Ils doivent aboutir d'une manière ou d'une autre à assurer les rémunérations des salariés pendant cette période de confinement.

Soyons vigilant surtout en ces périodes troubles où le gouvernement s'est permis d'attaquer gravement les droits sociaux des salariés par ordonnances au prétexte de la crise sanitaire ! Pour la CGT-Culture la situation exige une doctrine simple et commune pour tous les agents du Ministère de la Culture, ses services et ses Etablissement Publiques Administratifs.

#### 1°) la rupture du contrat sous CDI ou sous CDD

Les agents sous CDI pourraient se considérer à l'abri de toute attaque sur leur contrat. Rappelons qu'un des cas de rupture commun à tout contrat de travail est la force majeure. Il s'agit d'un événement imprévisible, insurmontable, et échappant au contrôle des personnes qu'il concerne (catastrophes climatiques par exemple). Il existe un risque que l'employeur utilise ce cas pour rompre le CDI (mais aussi le CDD) de travail pour force majeure en raison de l'épidémie. A ce jour, en effet le gouvernement semble considérer que l'épidémie est un cas de force majeure.

Mais plusieurs raisons laissent penser que, dans la plupart des cas, le Covid-19 ne constitue pas un tel cas de force majeure. Il faudrait qu'il soit **insurmontable** par l'employeur ou que la poursuite du contrat de travail soit totalement impossible, et ce, **de manière durable**. L'employeur public ne peut invoquer les difficultés financières pour payer les agents puisque les budgets leur correspondant ont été adoptés l'année précédente et la rupture du contrat n'est pas insurmontable puisqu'il peut mettre les agents dans différentes positions administratives et ceux pendant une période limitée même si elle est non déterminée. Pour l'instant aucune tentative de ce genre n'a été recensée au sein du Ministère de la Culture et ses EPA, de rupture de CDI ou de CDD.

#### 2°) la fin de contrat des CDD, leur renouvellement ou le maintien sous contrat pendant la période de confinement

Si le principe du renouvellement des contrats venant à échéance pendant la période de confinement a été "souhaité" par le Secrétariat général du Ministère de la Culture, aucune circulaire ou note de celui-ci n'a été produite par celui-ci pour l'affirmer.

Pour les agents recrutés sur besoin permanent, en effet la durée maximale des contrats, les 2 x 3 ans sous CDD, n'empêche aucunement le renouvellement de ces contrats puisque ceux-ci

peuvent l'être dans le cadre du CDI. Ce n'est donc pas une impossibilité réglementaire. Au contraire au vue de toute les réformes du Statut général évoquées précédemment, particulièrement celle de la loi du 6 août 2019, le primo recrutement sous CDI pour tous les besoins permanents à temps complet comme à temps incomplet devient une possibilité généralisable.

La possibilité du recrutement sous CDI ou sous CDD ouvre même la question de fond de quelle est la règle qui régit le recours soit au CDI soit au CDD. Cette règle ne peut pas être discrétionnaire, elle serait illégale. Ce sont les principes généraux du travail qui devraient s'appliquer : le CDI est la règle et le CDD l'exception !

**Il est parfaitement légitime que tous les contrats sur besoin permanent (temps complet et incomplet) sous CDD soit renouvelé automatiquement dans cette période de confinement quite à ce qu'ils le soient sous CDI quand la durée du cumul du contrat est supérieure à 6 ans.**

Pour les agents contractuels recrutés sur des besoins non permanents (occasionnel, saisonnier, surcroît temporaire d'activité), la durée maximale du contrat renvoie à 6 mois ou 12 mois maximum et au délais de carence. Encore une fois, l'administration applique illégalement le délais de carence aux agents alors que la loi est extrêmement claire sur ce point, la carence porte sur le poste. Donc un agent recruté sur un besoin non permanent peuvent se voir reconduire sous contrat en besoin non permanent ou en besoin permanent sur un autre poste. **La reconduction sous contrat est là aussi non seulement possible mais aussi légitime quand on sait que ce type de contrat est régulièrement utilisé pour pourvoir des besoins de faite permanent !**

Pour les agents contractuels recrutés sur besoin non permanent en remplacement d'un agent public, si l'agent remplacé (titulaire ou contractuel) n'a pas réintégré son poste, **rien ne s'oppose au renouvellement du contrat de remplacement ou à sa prolongation sans aucune limite de durée que celle du remplacement de l'agent.**

Pour les agents contractuels recrutés en attente de nomination d'un fonctionnaire est le seul cas à être totalement limité à 2 x 1 an maximal si l'emploi par un fonctionnaire n'a pu aboutir sur le poste ouvert. Rien n'empêche cet agent d'être recruté a la fin de cette période sur un autre besoin permanent ou non "si les besoins du service le justifie".

Pour tous les cas se présentant de fin de contrat **le renouvellement ou le maintien dans l'emploi peut être envisagé** et trouvé une solution durable ou momentanée pendant la période de confinement. C'est pourquoi la CGT-Culture exige que soit communiqué aux élus des différents Comités Techniques au sein du Ministère de la Culture la liste nominative des agents sous contrat à la date du 12 mars 2020, à la veille du confinement, avec la base réglementaire de leur recrutement (article 4, 5 ou 6 de la loi 84-16), la catégorie d'emploi (A-B-C) et la date de fin de contrat afin de s'assurer de leur renouvellement ou maintien dans l'emplois durant la période de confinement.

*Pour les services et établissements publics administratifs du Ministère de la Culture, vous pouvez adresser un message à la CGT-Culture : **cgt-culture@culture.gouv.fr** :  
- si vous avez besoin de précisions sur cette question du renouvellement des contrats ou du maintien dans l'emploi,*

*- si vous constatez des situations de non renouvellement de contrat ou de mise en chômage dans la période actuelle (**sous contrat au 12 mars 2020, avec une fin de contrat prévue dans la période de confinement et au moins jusqu'au 15 mai 2020**)*

*- si vous êtes visé par cette situation et que vous rencontrez des difficultés pour le renouvellement de votre contrat ou le maintien d'un emploi.*

*La permanence nationale de la CGT-Culture tentera de répondre au mieux et le plus rapidement possible.*

Paris, le 8 avril 2020