



# Soyons vigilants sur le renouvellement des contrats pendant le confinement

Lors de l'annonce du confinement de la population le 16 mars dernier, le Président de la République s'est engagé dans son allocution à ce qu'« aucune Française, aucun Français ne soit laissé sans ressources ». Cette volonté a été traduite dans l'article 11 de la loi 2020-290 du 23 mars 2020 d'urgence pour faire face à l'épidémie de covid-19 par l'introduction du principe de « **limitation des ruptures des contrats de travail** ».

Au ministère de la Culture, si le principe du renouvellement des contrats venant à échéance pendant la période de confinement est « souhaité » par la secrétaire générale, aucune instruction, circulaire ou note de service, n'a encore été produite et diffusée à l'ensemble des employeurs du réseau Culture et encore moins aux organisations syndicales...

En l'absence d'instruction ministérielle claire à ce jour, nous devons exiger à tous les niveaux de l'administration, EP, SCN, DRAC, associations, le **renouvellement de tous les contrats à durée déterminée arrivant à échéance pendant la période de confinement** qu'ils soient :

- Sur un **besoin permanent à temps complet et incomplet**. Lorsque la durée du cumul du contrat est supérieure à 6 ans, le renouvellement devra se faire automatiquement en CDI ;
- Sur un **besoin non permanent** (occasionnel, saisonnier, surcroît temporaire d'activité). La durée maximale du contrat est de 6 ou 12 mois et comporte un délai de carence entre deux contrats sur un même poste. Donc le renouvellement d'un agent recruté sur un besoin non permanent est toujours possible sur un autre poste ;
- Sur un **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 occuper un **poste dans l'attente d'affectation d'un fonctionnaire**, seul cas totalement limité à 2 x 1 an si l'emploi par un fonctionnaire n'a pu aboutir sur le poste ouvert. Rien n'empêche que cet agent soit recruté à la fin de cette période sur un autre besoin permanent ou non « si les besoins du service le justifient ». En l'absence actuelle de tout concours, cette possibilité de recrutement doit être avancée.

**Pour ces raisons, la CGT-Culture exige que soit communiquée à tous les membres élus des Comités Techniques de l'ensemble du ministère de la Culture la liste nominative des agents concernés par ces situations à partir du 16 mars 2020, veille du confinement. Ces listes devront mentionner le fondement réglementaire du 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.**

---

*Par ailleurs, s'agissant des menaces pesant sur la rupture des contrats à durée indéterminée rendue possible en cas de force majeure, nous serons d'autant plus vigilants en cette période que le gouvernement se permet d'attaquer les droits sociaux des salariés par voie d'ordonnances sous couvert de crise sanitaire. La jurisprudence existante en matière d'épidémie a toujours refusé la qualification de force majeure (par exemple, H1N1 en 2009) et il ne serait pas acceptable d'instrumentaliser la période de confinement subie par tous pour faire des économies sur la masse salariale ! L'employeur public ne saurait légitimement invoquer l'impossibilité de rémunérer ses agents dans la mesure où les budgets correspondants ont déjà été adoptés.*

---

**Pour la CGT-Culture la situation exige une doctrine de protection sociale simple et commune pour tous les agents du Ministère de la Culture, dans les services centraux et déconcentrés, les établissements publics et les associations.**

**DEFENDEZ VOS DROITS, SYNDIQUEZ-VOUS !**

<https://www.cgt-culture.fr/adherer/>

Paris, le 8 avril 2020