



Protocole d'accord portant sécurisation des parcours professionnels des agents contractuels dans les trois versants de la fonction publique : accès à l'emploi titulaire et amélioration des conditions d'emploi.

Version définitive protocole du 9 mars 2011.

Analyse de Solidaires FP du 15 mars 2011.

Dans tous les écrits de Solidaires, qu'ils aient été adressés aux Ministres ou aux agents... lors de toutes les prises de parole de Solidaires, qu'elles aient été faites officiellement devant l'administration, en AG ou bien encore lors de rassemblements, Solidaires est parti d'un postulat simple :

- dans la Fonction Publique, il ne pourra y avoir « un véritable plan de titularisation » des contractuels sans un moratoire sur les suppressions d'emplois ;
- c'est-à-dire, à la seule condition que l'administration arrête de supprimer des emplois de titulaires, ce qui donnerait autant de possibilités de titularisation pouvant être offertes aux contractuels.

A défaut, ce serait comme si le Ministre du logement annonçait un plan de relogement des mal-logés et que, dans le même temps, il fasse démolir la moitié des logements, en parfait état, qui auraient pu servir à les accueillir.

Le protocole d'accord ne fait jamais mention d'un arrêt des suppressions d'emplois, il se borne à dire :

- les contractuels (éligibles au dispositif de titularisation) le seront, quels que soient le support budgétaire de l'emploi qu'ils occupent, les modalités de leur rémunération et la catégorie d'assimilation avec des fonctionnaires (catégorie A, B ou C).

Le compte n'y est pas, puisque (à l'Etat) la suppression d'un fonctionnaire sur deux partant en retraite se soldera, d'ici 2013, à près de 100 000 emplois en moins.

Aujourd'hui, les agents contractuels de la Fonction Publique, représentent 16,5 % de l'effectif total soit 872 000 agents (25,5 % dans le versant territorial selon le CNFPT, 14,6 % dans le versant de l'hospitalière et 14,4 % à l'Etat, source officielle).

Légitimement, on peut donc se dire « qu'il n'y aura pas de plan massif de titularisation » : parce que le Gouvernement continue de supprimer des emplois au lieu d'en créer, parce que ce même gouvernement se refuse d'être contraignant vis-à-vis des employeurs publics en particulier pour les collectivités territoriales et les hôpitaux. De fait, ces employeurs auront le pouvoir de mettre ou de ne pas mettre en œuvre le protocole !

Néanmoins, il convient de préciser que contrairement aux éléments transmis en début de concertation, le gouvernement a modifié de façon importante sa copie.

Ainsi, ce que la délégation Solidaires a dénoncé, avec les autres organisations, a été en très grande partie retiré :

- exit le contrat de projet à termes incertains,
- exit le recrutement en CDD puis CDI des B et C, lorsque la nature des fonctions ou les besoins des services le justifient,
- exit le recrutement au tour extérieur des administrateurs territoriaux,
- exit l'augmentation de la durée des CDD pour besoin saisonnier à 24 mois.

Abrogé enfin, le « Contrat d'Activité » mis en place à titre expérimental à l'INRAP (l'Institut National de Recherches Archéologiques Préventives).

Pour avoir une vision objective, il convient de faire le bilan de ce qui peut être considéré comme des évolutions pour les contractuels en poste, puis de pointer les éléments qui doivent apparaître comme des reculs par rapport à la situation actuelle .

Que va apporter comme changement le protocole d'accord ?

Sur l'Axe 1 : Apporter une réponse immédiate aux situations de précarité rencontrées sur le terrain en favorisant l'accès à l'emploi titulaire.

I - Pour les contractuels d'aujourd'hui :

La titularisation pour qui ?

Seront éligibles au dispositif de titularisation les agents contractuels :

A) en CDI à la date de publication de la loi ;

B) en CDD qui, à la date de la publication de la loi, auront vu leur contrat transformé en CDI.

Conditions à remplir pour la transformation du CDD en CDI :

- **assurer des fonctions correspondant à un besoin permanent, auprès du même employeur (même ministère ou établissement public pour l'Etat, ou même employeur pour les versants de l'hospitalière ou de la territoriale),**
- **depuis au moins 6 ans sur une période de 8 ans.**

C) en CDD recrutés sur emplois permanents, à la date de la signature du protocole et qui justifieront à la date du concours spécifique ou examen professionnel (voir dispositif de titularisation) d'une ancienneté de service effectif auprès de leur employeur d'au moins 4 années sur une période de référence de 6 ans (dont 2 années au moins réalisées antérieurement à la date de signature du protocole).

Mesure de protection : pour éviter que ne soient pas dans le dispositif les contractuels que les employeurs (surtout en territoriale) auraient viré ou auraient des vellétés de virer avant la signature du protocole ...les contractuels qui remplissent les conditions mentionnées ci-dessus et qui ont été en fonction entre le 1^{er} janvier 2011 et la date de signature du protocole, sont admis à se présenter au dispositif spécifique de titularisation.

Le texte du protocole, par sa rédaction, peut semer le trouble dans l'opposition entre emploi et besoin permanent. Pour lever cette ambiguïté, il faut reprendre les éléments de l'art 3 de la loi du 26 janvier 1984 qui définit « que tout emploi permanent à vocation à être occupé par un fonctionnaire », sauf de fait, pour le remplacement des agents momentanément indisponibles (congés maladie, grossesse, etc.) ou lors d'une vacance d'un emploi permanent. Ces situations sont donc des besoins non-permanents.

Ce dispositif de titularisation constitue une avancée puisqu'il n'existait pas de possibilité de titularisation pour un agent contractuel sauf à passer un concours de droit commun. Certes c'est une avancée mais seule une minorité d'agents contractuels pourront bénéficier de ce dispositif « dérogatoire » et très sélectif.

En effet, aujourd'hui, il est impossible de dire le nombre d'agents contractuels concerné par le dispositif de titularisation. Il faudra attendre que chaque ministère et chaque employeur public ait terminé son travail de recensement .

D'après les chiffres fournis en séance le 10 février, 55 000 à 60 000 agents seraient titularisables dans le versant Etat. C'est peu, trop peu ! C'est une misère comparée au nombre de contractuels qui travaillent depuis des années pour l'administration.

Dans les deux autres versants, le chiffrage s'avère plus difficile ! Mais sera t'il plus facile lorsque les employeurs hospitaliers et territoriaux auront « trituré » leurs états des lieux ?

Comment seront-ils titularisés ?

- Par voie de concours professionnalisés spécifiques.
- Par voie d'examen professionnel spécifique.
- Par RAEP (reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle).

Tout cela est un plus, puisque qu'il n'y a pas de condition de diplôme, ni de durée d'exercice pour les concours ou EP (en dehors des conditions d'éligibilité). Il n'y aura pas, non plus, de concurrence avec d'autres agents titulaires puisque ces épreuves seront spécialement ouvertes pour ces agents. **Mais ces épreuves seront très sélectives comparées au nombre de postulants et à la durée du dispositif (4 ans).**

Pour les agents de catégorie C, pour les emplois correspondant au premier grade, il y aura des recrutements sans concours, spécialement ouverts, pour permettre à ces agents de basculer dans les meilleurs délais vers l'emploi de titulaires.

Cette possibilité existait déjà mais sous conditions de diplôme équivalent ou de dispense (parents de trois enfants, sportifs de haut niveau,...) ou autre (PACTE)...**C'est donc aussi un plus, mais là encore trop d'inconnues sur le chiffrage.**

BEMOL : Ce dispositif de titularisation ne s'étalera que sur 4 années...

Que deviendront les contractuels, non inclus dans le dispositif et qui n'auront donc pas été titularisés dans ce délai ?

De plus : ce sont les employeurs qui dresseront un état des lieux des agents éligibles au dispositif de la titularisation, détermineront les corps et cadres d'emplois concernés et les modes de sélections retenus (concours, EP et RAEP).

Ce sont aussi les employeurs qui fixeront le nombre d'emplois offerts à ces modes de sélection (sur les 4 années que durera le dispositif).

Si dans le protocole, il est bien dit que toute personne éligible (page 3) qui aura réussi un des dispositifs de sélection (concours, EP, RAEP) devra se voir proposer un poste, il n'existe, hélas, que **peu d'obligations pour les employeurs de se conformer à la loi qui sera votée et surtout aucune sanction financière ne leur sera appliquée.**

Le gouvernement s'engage à prendre toutes mesures nécessaires pour assurer l'effectivité de ces dispositions dans les trois versants de la fonction publique ! Ah oui, mais comment ?

Et dans l'attente de la titularisation ...

La transformation automatique d'un CDD en CDI pour qui ?

Un dispositif de sécurité sera mis en place, à la date de publication de la loi, pour certains CDD, dans l'attente de la titularisation.

1^{er} cas : Pour les contractuels en CDD (sur une fonction correspondant à un besoin permanent ...mais on peut considérer qu'un emploi basé sur un remplacement ou de renfort ou de vacance temporaire qui dure 6 ans par durée démontre la permanence du besoin) qui auront exercé depuis au moins 6 ans (sur 8 années donc même avec interruption de contrat) auprès du même employeur.

2^{ème} cas : Pour les contractuels âgés de 55 ans (proposé 58 puis 56 enfin ramené à 55) transformation automatique de leur contrat en CDI, si 3 ans de service, auprès du même employeur sur une période de 4 ans.

3^{ème} cas : Pour les contractuels ayant changé d'employeur à l'occasion d'une fusion ou d'une réorganisation de services, d'un changement de périmètre ministériel, d'un transfert d'activités entre deux collectivités publiques ou qui, bien que rémunérés par des employeurs successifs, sont sur le même emploi permanent conservent le bénéfice de l'ancienneté acquise auprès du précédent employeur en vue de la transformation automatiquement du CDD en CDI à la date de publication de la loi.

C'est aussi un plus, car selon les directives européennes la transformation d'un CDD en CDI existait bien mais la loi de transposition du 25 juillet 2005 indiquait (pour les 2 premiers cas) :

1^{er} cas : 6 ans de manière continue (article 4 du statut).

2^{ème} cas : 50 ans avec 6 ans d'exercice sur 8 années (article 4 ou article 6 du statut de manière discontinue).

Par ce dispositif le gouvernement accorde la « portabilité » des contrats et le cumul d'ancienneté entre employeurs ce qui était une revendication des OS .

Par ailleurs, ces contrats ne pouvaient excéder 6 ans et ne pouvaient être reconduits que par une décision expresse et par un CDI.

3^{ème} cas : cette disposition ne figurait nulle part...**c'est un plus**, mais **il est à mettre en balance avec toutes les réformes actuelles** (RéATE, Collectivités territoriales, hospitalières).

Conclusion axe 1

POSITIF : Cette version définitive du protocole élargit donc le champ des agents contractuels qui peuvent prétendre au dispositif de titularisation. Il ne s'agit pas simplement des agents déjà en CDI mais également de ceux en CDD ayant une ancienneté de 4 ans et les agents travaillant à temps non complet ou incomplet.

Par ailleurs, des concours (EP ou RAEP) spécifiques seront mis en place afin que ces agents n'entrent pas en concurrence avec les candidats aux concours de droit commun.

Ces lauréats verront leur emploi de contractuel transformé en poste de titulaire. La mobilité quasi obligatoire qu'imposent les concours de droit commun ne leur sera donc pas appliquée.

NEGATIF : Cependant, le gouvernement ne prévoit pas de création de postes, bien au contraire et renvoie la responsabilité du nombre de postes et du choix des postes à pourvoir aux employeurs publics (sans contrainte autre que la loi).

Il ne prévoit pas plus de sanction envers les employeurs qui ne se conformeraient pas aux engagements.

De plus, le dispositif de titularisation, très sélectif, est limité dans le temps à 4 ans, ce qui laissera sur la touche un nombre important de contractuels...qui resteront contractuels. Il en sera ainsi, entre autre, des contractuels saisonniers et occasionnels.

Axe 2 : Prévenir la reconstitution de situations de précarité pour l'avenir en encadrant mieux les cas de recours au contrat et les conditions de renouvellement des contrats

Obligation d'un contrat écrit : dorénavant pour le recrutement d'un non-titulaire, le contrat sera écrit. **Avec cette situation, il en sera fini des recrutements sur simple arrêté dans la FPT, ou sur simple engagement écrit dans la FPE.** Cette mesure constitue un plus d'autant que les clauses substantielles et obligatoires devront figurer sur le contrat. Une circulaire précisera, parmi les clauses du contrat, celles qui devront être considérées comme substantielles (rémunération, temps de travail...) et donc non modifiables sans l'accord de l'agent.

Les motifs de licenciements seront mieux précisés au niveau réglementaire et l'attention des employeurs sera tout particulièrement appelée sur les agents en état de grossesse (interdiction de licenciement sauf pour faute lourde...) et sur la nature du congé de maternité. Ces mesures sont également des plus en matière de protection des agents contractuels dont les femmes enceintes. Mais encore une fois, aucun engagement du gouvernement, seulement une attention appelée...et après ?

En menant un travail de réflexion sur la situation des agents de catégorie B, le gouvernement va peut-être essayer de faire rentrer par la fenêtre ce qu'il a abandonné (cf. fin de page 2) : l'extension de ce qui existe au niveau de la catégorie A, lorsque la nature des fonctions ou les besoins des services le justifient.

Si le recours au contrat pour les agents de catégorie A existe dans le statut, cela ne doit pas devenir la norme du recrutement dans la FP.

Il en est de même avec d'un côté l'abandon du contrat de projet et du Contrat d'activité et de l'autre côté la réflexion qui devra être menée pour certaines missions.

Expérimenter le recrutement en CDI direct, c'est certes un plus pour les agents...mais qui se transformera en un écrit figurant dans le Statut. Ainsi, le gouvernement ne se trouvera pas dans l'obligation de créer des postes de titulaires. Encore une fois le statut en prendra un coup ! Seule solution : la création de corps et de cadre d'emplois !

Recourir à des renouvellements sans fin de CDD de courte de durée ou de durée inférieure à 1 an, c'était un procédé proprement scandaleux qui permettait aux employeurs d'éviter de transformer certains CDD en CDI. Strictement encadrer ces cas de recours, ce sera un plus...mais comment seront contraints les employeurs à strictement se conformer aux conditions ? Par rien, puisque aucune contrainte n'est mise en place !

Par ailleurs, concernant le contrat pour vacances temporaires d'emploi, l'employeur devra justifier du caractère infructueux de la procédure de recrutement d'un agent titulaire pour pouvoir renouveler (1 fois) le contrat ou en conclure avec un autre pour pourvoir ce même emploi. Une fois que les notions de saisonnier et occasionnel seront définies, ce sera un plus !

Mais que fera le gouvernement si la justification n'est pas effectuée ?

Encadrer strictement les conditions de ces renouvellements, ce sera un plus ! Mais il ne faudra pas se limiter à l'inscrire dans le statut, il faudra que le gouvernement contrôle et le cas échéant sévise « pour manquement aux obligations ».

Sur les recours aux non titulaires le gouvernement maintient sa position de primo recrutement en CDI lorsqu'il n'existe pas de corps ou cadre d'emploi. Ce recrutement direct en CDI est un élément négatif, un recul et un DANGER pour le statut. C'est en quelque sorte d'abord entériner l'existence dans le Statut des titulaires et des contractuels embauchés sur des emplois permanents mais c'est aussi reproduire ce qui a été fait à la Poste : désengagement de l'Etat vis à vis du service public et puis fin du recrutement de titulaires. Christian JACOB aurait - il eu raison lorsqu'il envisageait qu'un fonctionnaire ne pourrait être embauché à vie ?

Certes pour les agents contractuels, il est plus sécurisant d'être sous CDI que sous CDD, mais toutes les missions de service public doivent être assurées par des fonctionnaires recrutés en tant que tels.

Le système de la carrière, c'est le fondement du droit français de la fonction publique et c'est aussi son originalité par rapport aux autres systèmes de fonction publique, notamment anglo-saxons.

Ce système de la carrière distingue le grade, qui appartient à l'agent, de la fonction, de l'emploi, qui est laissé à la discrétion de l'administration.

La revendication de Solidaires et des autres OS sur ce point était la création de nouveaux corps et cadres d'emploi. Seule Solidaires a porté la revendication de la création d'un cadre d'emploi pour les assistants et accueillants familiaux.

C'est l'exemple même de ce qui est fait actuellement dans l'Education nationale ou à l'Ecole Normale Supérieure (et sans doute ailleurs).

Interrompre les contrats pendant la durée des vacances scolaires aboutissait à ce que des agents contractuels enregistrent plus de six CDD de suite sans pouvoir espérer la transformation des CDD en CDI. **Ce sera un plus pour eux !**

Pour le renouvellement du CDD en CDI le gouvernement transforme l'occupation d'un même emploi (2x 2 contrats de 3ans sur le même poste sur besoin spécifique) en 2x 2 contrats de 3 ans de même niveau hiérarchique ce qui constitue un assouplissement et donc un plus.

Mais cet assouplissement, cumulé à la portabilité de l'ancienneté ne devront pas se traduire par une sorte de mobilité forcée des agents contractuels et par un recours encore plus important aux contrats !

Déclarations d'intention ou engagement ferme ? Seul l'avenir nous le dira, car jusqu'à présent, dans tous les groupes de travail, le gouvernement s'est refusé à entériner et à écrire : contrôle et sanction pour les employeurs peu scrupuleux !

Oui, pour tous ces points de dialogue social, mais l'administration ne devra pas seulement entendre mais aussi écouter les représentants des personnels ; elle devra donc tenir compte de leurs observations et demandes, etc.

La pratique du registre des « entrées et sorties » existe au Ministère de la Culture. Elle permet aux organisations syndicales de faire un suivi. **C'est un plus ! Mais encore une fois ce n'est une obligation pour les employeurs qui sont invités à engager un dialogue avec les OS... Dans le Code du travail, ce registre est une obligation.**

CONCLUSION AXE 2

Beaucoup de déclarations d'intentions qui sont peu onéreuses pour le gouvernement car non contraignantes pour les employeurs.

- **Ainsi le gouvernement rappelle que les remplacements qui correspondent à un besoin prévisible et constant (et donc permanent) doivent donner lieu au recours des titulaires.**
- **Le gouvernement cite, aussi, la situation des reçus-collés sur liste d'aptitude (dans la territoriale) qui devra être améliorée de manière effective.**
- **Il cite encore, qu'il entre dans la mission des centres de gestion de mettre à disposition des Collectivités Locales des personnels en cas de besoin. L'Etat devra avoir recours aux Bourses d'emplois et dans l'hospitalière à l'HOSPIMOB.**

- Dans le même ordre, il indique que la transparence de la procédure de recrutement permettra de mieux justifier les cas de recours au contrat prévus par la loi, en particulier du caractère infructueux de la procédure de recrutement d'un titulaire.

POSITIF : obligation d'un contrat écrit avec les clauses substantielles

- motifs de licenciement mieux encadrés et précisés ;
- protection des femmes enceintes ;
- clarification du recours « besoin temporaire » et « vacances temporaires » ;
- interruption de moins de trois mois ne pourront plus justifier la conclusion d'un contrat ou son non renouvellement ;
- registre « entrée et sortie » des contractuels ;

mais toujours sans aucune obligation pour l'employeur !

NEGATIF :

- Attention les réflexions ou études ne doivent pas conduire à élargir le champs du recours aux contractuels B et C (nature des fonctions ou besoins des services) ; ou à faire en sorte qu'un contrat de projet naissent pour des emplois à l'Enseignement supérieur, à la Recherche, pour les fouilles archéologique, etc. ;
- recrutement direct en CDI inscrit au Statut : ce sont les fondamentaux du statut qui foutent le camp !
- question sur la mobilité des agents ;

Il n'y aurait pas tous ces contrats s'il y avait des créations de postes et non pas des suppressions d'emplois !

Axe 3 : Améliorer les droits individuels et collectifs des agents contractuels et leurs conditions d'emplois dans la fonction publique

Il n'est pas utile d'en écrire long : Solidaires est opposé au système de l'évaluation pour les titulaires et donc pour les contractuels aussi !

Echanger sur des besoins en formation notamment dans la perspective d'un concours d'accès à l'emploi de titulaire, c'est oui !

Pour Solidaires, les supérieurs hiérarchiques ne doivent pas attendre le moment de l'entretien annuel pour échanger... Véritablement échanger doit se faire tout au long de l'année !

Mobiliser le recrutement sans concours pour la catégorie C, **oui, mais pas seulement pendant la durée du dispositif ...**

Désormais, la rémunération des contractuels devrait être «harmonisée» entre les 3 versants : à travail égal, salaire égal, ancienneté de service, qualification requise pour le poste...

Une étude sera menée afin d'élaborer une doctrine de fixation et d'évolutions des rémunérations des contractuels comportant un encadrement de la rémunération pour un emploi donné ainsi que des règles d'évolution périodique. **Oui mais encore une étude !**

Mais il est, par ailleurs, facile de deviner à la lecture du texte (nature des fonctions, manière de servir, résultats) que ce que l'administration applique ou va appliquer aux fonctionnaires s'appliquera aux contractuels : **la PFR.**

Concernant les prestations sociales il devrait y avoir une extension aux contractuels. Mais Solidaires a déjà soulevé le problème. Comment l'administration entend-t-elle verser des prestations sociales aux contractuels sachant que :

- **le Comité interministériel d'action sociale de l'Etat constate déjà l'insuffisance des crédits alloués pour répondre aux besoins des agents,**
- **les agents de l'Etat affectés dans des Ets publics , rémunérés sur le budget propre de l'établissement et actuellement exclus de l'Action Sociale, devraient en bénéficier à compter de 2012.**

Paroles et paroles et paroles...et toujours des paroles !!!!!

Concernant le chômage, que le gouvernement prenne conscience d'une mauvaise prise en charge de cette responsabilité par les employeurs, c'est bien ! Une solution consisterait à obliger les employeurs publics à l'assumer avec sanctions y compris financières.

Mais l'administration fait le mauvais choix en externalisant cette mission à pôle emploi qui, rappelons le, est dorénavant privatisé et également en sous-effectif.

Se poser la question d'une indemnité de fin de contrat, c'est bien...la verser ce sera encore mieux ! Mais sans la faire, au préalable, payer par les contractuels eux-mêmes comme l'a laissé entendre le Ministre (création d'une indemnité chômage à 2,4 % ?).

Négociations sur les droits et moyens syndicaux en cours...

CONCLUSION AXE 3

Sur cet axe, encore beaucoup de déclarations d'intention...beaucoup de missions, d'études qui seront menées avec les OS signataires.

POSITIF :

- **harmonisation de la rémunération ;**
- **bénéfice des prestations d'action sociale ;**
- **amélioration des délais d'indemnisation chômage ;**
- **mission pour examiner l'octroi d'une indemnité de fin de contrat ;**
- **garantir la représentation des agents contractuels ;**
- **examiner et conforter des droits et moyens syndicaux des contractuels.**

Mais de gros doutes sur la faisabilité et l'effectivité de ces points.

NEGATIF :

- **question sur la mobilité ;**
- **entretien d'évaluation ;**
- **PFR.**

Là pas de doute !

Analyse globale : conclusion

Même si, depuis le début des négociations, le gouvernement a modifié, de façon importante sa copie... même si une minorité de contractuels (mais combien ?) devrait voir sa situation s'améliorer et se stabiliser en tant que fonctionnaire... le compte n'y est pas et ce ne sera pas un plan massif de titularisation qui est proposé au travers de ce protocole.

D'abord, parce que le gouvernement n'a aucune intention de revenir sur « son dogme » de non remplacement d'un fonctionnaire sur deux partant en retraite et qu'il n'y aura aucune création d'emploi permettant, justement, la mise en place d'un plan de titularisation correspondant au nombre de contractuels exerçant aujourd'hui des missions de service public sur des emplois permanents.

Ensuite, parce que le dispositif de titularisation ne sera mis en place que sur 4 années, ce qui laissera beaucoup de contractuels sur la touche... parce que ne remplissant pas les conditions d'éligibilités ou encore parce que, bien que travaillant déjà depuis plusieurs années pour l'administration, ils ne satisferont pas aux épreuves ultra sélectives.

Alors que les employeurs ont, « à titre dérogatoire » au Statut, recruté près de 900 000 agents contractuels, le gouvernement leur laisse le libre choix du nombre d'agents à titulariser et la façon dont ils le seront (concours, EP, RAEP). Aucune obligation, aucune sanction, que des recommandations, des incitations, des rappels, ce n'est pas sérieux !

Et puis, le plus grave pour la Fonction Publique dans son ensemble, le dispositif mis en place pour éviter la reconstitution de la précarité, s'apparente plutôt à la destruction du Statut actuel et de ses fondamentaux (égalité de traitement devant le concours et dans le déroulement de carrière, etc.).

Certes, être embauché sous CDI et non sous CDD, c'est mieux pour les personnels. Mais en recrutant directement des agents sous CDI, en l'inscrivant dans le Statut, le gouvernement sacralise le contrat dans le statut. Cette manière de procéder marque bien le désengagement de l'Etat vis à vis du service public. L'embauche directe de CDI se traduira inévitablement par un arrêt des recrutements de fonctionnaires. C'est ce que les agents de la Poste ont connu et que tous les autres fonctionnaires pourraient connaître !