

Vers un CDI Performance territorial : une nouvelle ambition pour les contractuels de la FPT

Faire évoluer le statut des contractuels dans la fonction publique territoriale

Face aux tensions croissantes sur l'emploi public local, les employeurs territoriaux doivent à la fois attirer de nouveaux talents et fidéliser leurs agents contractuels. Ces derniers, bien qu'ils puissent bénéficier de conditions salariales équivalentes voire supérieures aux agents titulaires (en catégorie A en particulier), se sentent parfois moins reconnus ou intégrés dans les dynamiques collectives, ce qui peut entraîner une perte de motivation de leur part ou un départ prématuré.

Pourtant, des réponses concrètes existent, à condition d'oser l'innovation en matière de politique RH. Le secteur privé offre à cet égard des exemples inspirants. Parmi eux, le "CDI Performance" se distingue : ce dispositif permet aux salariés en contrat à durée indéterminée de suivre une formation certifiante, compatible avec leur emploi du temps, tout en bénéficiant d'une revalorisation salariale à la clé. Une initiative qui redonne du sens au travail et qui mériterait d'être adaptée aux spécificités de la fonction publique territoriale. Certaines collectivités, comme la métropole de Lyon ou la région Bretagne, ont déjà amorcé des démarches similaires à travers des parcours qualifiants intégrés dans leurs plans de développement des compétences. Ces expérimentations pourraient servir de base à une généralisation encadrée du dispositif.

Un modèle transposable et sur-mesure pour les contractuels territoriaux

L'idée d'un "CDI Performance territorial" pourrait prendre la forme d'un dispositif innovant articulant formation qualifiante, accompagnement professionnel et perspectives d'évolution, sans rupture avec le poste occupé. Ce programme serait basé sur le volontariat, co-construit avec l'agent, et s'appuierait sur des catalogues de formations reconnues (type RNCP ou France Compétences), dispensées en distanciel ou en modalité hybride, pour s'adapter à la diversité des situations locales et des profils.

Ces parcours seraient déployés sur une durée modulable (de 6 à 18 mois), conciliant emploi et apprentissage, grâce à des plages de téléformation aménagées sur le temps de travail ou en dehors, selon les accords collectifs ou les nécessités de service. Par exemple, un agent contractuel occupant un poste d'assistant administratif pourrait suivre un parcours certifiant en gestion de projet territorial, avec deux demi-journées de formation par semaine en distanciel, complétées par un accompagnement tutoré. L'issue du parcours pourrait être matérialisée par une revalorisation salariale, un changement de fonctions ou l'accès à un niveau contractuel supérieur, consolidant ainsi la reconnaissance des compétences acquises.

Des bénéfices concrets pour les employeurs publics locaux

Mettre en œuvre un tel dispositif représente une opportunité stratégique pour les collectivités territoriales :

1. Valorisation et montée en compétences des agents : les contractuels développent leur expertise dans des domaines clés (numérique, gestion de projet, communication publique...), voient leurs efforts reconnus, et gagnent en motivation. Ce processus renforce à la fois l'efficacité des services et l'implication des agents, tout en réduisant l'absentéisme.
2. Fidélisation naturelle des talents : en offrant des perspectives concrètes d'évolution, on favorise la stabilité des équipes et on instaure un climat de confiance durable.
3. Renforcement de l'attractivité de l'emploi public local : dans un marché du travail concurrentiel, proposer des parcours professionnels enrichis devient un atout décisif pour attirer de nouveaux profils qualifiés.
4. Souplesse organisationnelle préservée : les formats de formation à distance ou hybrides permettent d'éviter les perturbations dans l'organisation des services tout en accompagnant l'évolution des agents.

Contractualiser autrement pour répondre aux enjeux de demain

Dans un monde où les attentes professionnelles évoluent rapidement, la fonction publique territoriale ne peut faire l'économie d'une réflexion approfondie sur les parcours de ses agents contractuels. Inspiré d'une logique de "contrat gagnant-gagnant", un dispositif de type "CDI Performance territorial" pourrait devenir un levier puissant de transformation RH, en alliant épanouissement professionnel des individus et performance collective des organisations.