

4 DÉCEMBRE 2014

>> AGENTS NON-TITULAIRES EN FINIR AVEC LA PRÉCARITÉ

Avec plus de 915.000 agents non titulaires fin 2012, la Fonction publique a toujours recourt massivement à l'emploi précaire.

Souvent les employeurs publics organisent une politique où la précarité est structurelle. Maintenir un volume important de contractuels, ne pas recruter suffisamment de fonctionnaires sur les emplois permanents, sous-payer les non-titulaires, les maintenir le plus longtemps possible en CDD, puis s'en débarrasser avant d'être contraint de leur attribuer un CDI, telles sont les pratiques de trop nombreuses administrations.

Ces dérives ont encore été aggravées avec la loi « mobilité » de 2009 qui a étendu les possibilités de recours aux contrats à durée déterminée et permis, à toutes les administrations, de faire appel à des agences d'intérim.

LE RECRUTEMENT DE NON TITULAIRES NE DOIT PLUS CORRESPONDRE À DES BESOINS PERMANENTS

L'emploi contractuel sur besoin permanent est un obstacle

à la mise en œuvre du principe d'adaptabilité au service de l'intérêt général. C'est un frein à la mobilité choisie et, pour les agents concernés, le contrat de travail ouvre des droits inférieurs à ceux des fonctionnaires.

Pour la CGT, les seuls emplois permanents qui ont vocation à être occupés par des contractuels correspondent à des besoins très

de nombreux employeurs ont manifestement la volonté de maintenir un recours structurel à la précarité

spécifiques, pour lesquels la création de corps de fonctionnaires n'est pas envisageable.

FAIRE APPLIQUER LES ACCORDS ET ALLER AU DELÀ

Le 31 mars 2011, la CGT et cinq autres organisations syndicales ont signé un accord sur « l'accès à l'emploi titulaire et l'amélioration des conditions d'emplois »

des contractuels. Si la publication prochaine d'un nouveau décret va améliorer de façon significative la situation des agents non titulaires, le bilan à mi-parcours du plan de déprécarisation prévu dans l'accord est aujourd'hui mitigé. En infraction avec l'esprit de l'accord et du texte de loi qui en a résulté, de nombreux employeurs ont manifestement la volonté de maintenir un recours structurel à la précarité.

La CGT juge indispensable qu'un nouvel élan soit donné pour que le double objectif de renforcement du statut des fonctionnaires et d'amélioration des conditions d'emploi des contractuels soit réellement atteint et que la précarité recule vraiment.

DANS CES OBJECTIFS, LA CGT DEMANDE L'OUVERTURE RAPIDE D'UNE NOUVELLE NEGOCIATION



Octobre 2011, la lutte des non-titulaires de l'École nationale supérieure de la rue d'Ulm

L'ACCORD DU 31 MARS 2011 SUR LA DÉPRÉCARISATION

Le 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 » est construit en trois volets :

- Titulariser les contractuels employés de façon permanente depuis 4 ans au moins et, avant la titularisation, attribuer automatiquement un CDI pour ceux qui ont plus de 6 ans d'ancienneté ;
- Empêcher la reconstitution du volume de contractuels en encadrant mieux les durées maximales des contrats sur besoins temporaires, ce qui contraint les employeurs publics à organiser des concours de recrutement pour les emplois permanents ;
- Améliorer les conditions d'emploi de tous les non-titulaires : conditions de licenciement, rémunération,...

La loi du 12 mars 2012 dite « SAUVADET » a traduit certaines dispositions de l'accord et permis de lancer un processus de titularisation.

Aujourd'hui, de nombreux employeurs publics refusent d'appliquer les textes législatifs et réglementaires nouveaux. Le volume des titularisations est médiocre partout, voire mauvais quand les employeurs publics résistent ouvertement à la loi.

Trop d'employeurs publics ne recrutent pas, ou pas assez, de titulaires sur leurs emplois permanents, y compris au-delà des exigences de restriction de personnels qui leur sont imposées par le gouvernement.

Ces freins à l'application de l'accord empêchent le recul de la précarité structurelle. Tout aussi préoccupant la politique d'emploi de certaines administrations aggrave et fragilise la situation des CDD qui satisfont des besoins permanents. Les non-renouvellements de contrat sont monnaie courante, avant les 4 ans requis pour être titularisé, ou avant les 6 ans permettant d'avoir un contrat à durée indéterminée.



LES ÉTABLISSEMENTS PUBLICS DÉROGATOIRES

L'accord du 31 mars 2011 prévoyait qu'une réflexion serait ouverte pour réexaminer les dispositions permettant à certains établissements de déroger à la règle d'emplois de fonctionnaires. Dans cet objectif, un projet de modification du statut des fonctionnaires de l'Etat a été adopté au CSFPE en juin 2013. Toutefois, cet amendement qui vise à restreindre de façon drastique ces dérogations, n'a toujours pas été examiné par le Parlement.

Pour la CGT, la plupart des agents des établissements dérogatoires ont vocation à être titularisés. Cependant les dirigeants de ces établissements expriment des réticences de plus en plus fortes à la sortie de la dérogation pour des raisons budgétaires quand ce n'est pas par volonté de maintenir le principe même de l'emploi contractuel. La titularisation des agents des CROUS, des agents publics de Pôle Emploi et des agents des établissements publics du ministère de la Culture, par exemple, pourrait se faire rapidement dès lors que la volonté gouvernementale s'affirmerait enfin.

LE 4 DÉCEMBRE 2014
PAR LA LUTTE ET PAR LE VOTE
AVEC LA CGT

CHANGEONS LA DONNE



Mai 2015, manifestation pour l'emploi et les salaires dans la Fonction publique

L'ÉTAT : LOIN D'ÊTRE UN EMPLOYEUR MODÈLE

Dans la Fonction publique de l'État, en dehors de celui de la recherche et de l'enseignement supérieur, tous les ministères affirment respecter la règle de « un poste ouvert à la titularisation pour chaque éligible au recrutement spécifique ». Dans la réalité, le niveau des titularisations est très insuffisant partout.

De multiples obstacles sont dressés sur la voie de la titularisation : fin de CDD d'agents éligibles sans qu'on puisse s'assurer qu'ils sont informés de leurs droits, absence de recrutement dans certains corps, absence de report sur les concours suivants des postes non pourvus, ouverture des postes ailleurs que là où les éligibles exercent, sélectivité des épreuves donc beaucoup d'échecs alors que les agents travaillent tous depuis 4 ans au moins sur les mêmes fonctions, conditions de mobilité obliga-

toires souvent non justifiées, conditions de mêmes fonctions, conditions de reclassement générant de fortes pertes de salaires. Le ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche refuse quant à lui de sortir de la précarité structurelle, et veut maintenir un volume de contractuels inacceptable : 90.000 aujourd'hui pour 170.000 titulaires, un emploi sur trois.

Par ailleurs, de nombreux agents contractuels de niveau C refusent la titularisation, car aucune garantie de rémunération, même partielle, ne s'impose aux employeurs, contrairement aux catégories B et A. La Fonction publique doit prendre les mesures réglementaires nécessaires en urgence.

Le ministère de la Fonction publique doit mettre fin à toutes ces pratiques destinées à ne pas titulariser les contractuels.

De multiples obstacles sont dressés sur la voie de la titularisation

GESTION DES CONTRACTUELS : DES AVANCÉES RÉELLES

L'axe 3 du protocole d'accord de mars 2011 prévoit l'amélioration des droits individuels et collectifs des agents contractuels. Le décret 86-83 a été révisé pour une publication fin 2014. Tous les syndicats l'ont approuvé. Ce socle de droits minimums renforcés s'applique dorénavant à tous les contractuels.

Le décret aborde les questions de contrat (obligation, contenu, période d'essai), de congés, et précise les conditions du non renouvellement des CDD.

Les règles du licenciement sont

éclaircies sur tous les aspects :

- les situations qui le justifient (suppression du besoin ou de l'emploi ou sa modification) ;
- les clauses substantielles du contrat dont l'agent peut refuser la modification ;
- la procédure alignée sur le code du travail ;
- la prise en compte de la totalité de l'ancienneté pour l'indemnité de licenciement.

Une obligation de reclassement s'impose avant tout licenciement,

pour inaptitude physique comme pour suppression du besoin ou du poste.

La rémunération a pour référence la grille des fonctionnaires. Le décret permet d'utiliser une grille indiciaire de gestion pour sa réévaluation tous les trois ans, avec un recours en CCP possible.

Les représentants syndicaux bénéficient d'une protection pour tout non renouvellement de contrat ou tout licenciement, par la saisie préalable de la Commission Consultative Paritaire, dans les mêmes délais que dans le code du travail.

UN VÉRITABLE PLAN DE TITULARISATION : C'EST NÉCESSAIRE, JUSTE ET POSSIBLE !

Le recours massif à l'emploi précaire remet en cause les principes fondamentaux de la Fonction publique ; il est de plus source de conditions de travail dégradées pour les non-titulaires eux-mêmes mais aussi pour les fonctionnaires.

C'EST POURQUOI LA CGT REVENDIQUE :

→ La titularisation de tous les contractuels exerçant des fonctions pérennes, y compris ceux des EPA dérogatoires. Il faut créer de nouveaux corps pour accueillir les agents qui exercent de nouvelles missions, tel l'accueil des enfants handicapés par exemple.

→ Les titularisations doivent s'effectuer sur emplois créés et non, comme le plus souvent aujourd'hui, sur emplois vacants.

→ La loi doit imposer des propositions de poste pour tous les agents éligibles à la titularisation.

Au moment de l'intégration, il doit être garanti, pour tous les ayant droits, une reconnaissance de leur qualification et de leur expérience professionnelle, un repositionnement dans une grille indiciaire leur permettant une garantie de rémunération et de déroulement de carrière.

Pour l'éligibilité à la titularisation, il faut mettre fin à la différence, pour les CDD , entre

titularisation de tous les contractuels exerçant des fonctions pérennes

contrat sur besoin permanent et contrat sur besoin temporaire.

Dans l'attente de la titularisation, les agents éligibles non encore «cédésés» doivent être maintenus dans l'emploi.

Les autorités politiques ne peuvent opposer le dogme de l'austérité à un tel plan de déprécarisation ; la masse salariale ac-

tuelle n'aurait pas besoin d'être augmentée de façon importante pour financer la titularisation de tous les non-titulaires répondant à des besoins permanents.

Pour empêcher le renouvellement de la précarité sous de nouvelles formes et pénaliser financièrement les employeurs publics qui y ont recours, la CGT revendique par ailleurs :

→ Une prime de 10 % pour les CDD à l'instar de ce qui est prévu par le code du travail,

→ La fin du recours à l'intérim dans la fonction publique,

→ Le retour des contractuels des groupements d'intérêt public (GIP) dans le droit commun.

C'est sur la base de ces orientations et de ces propositions, qui lient défense du statut, recul de la précarité et amélioration des droits et contractuels, que la CGT entend agir avec la ferme volonté d'obtenir de réelles avancées.

**ENSEMBLE, FONCTIONNAIRES ET NON-TITULAIRES,
NOUS POUVONS EN FINIR AVEC LA PRECARITE**

**LE 4 DÉCEMBRE 2014
PAR LA LUTTE ET PAR LE VOTE
AVEC LA CGT
CHANGEONS
LA DONNE**

