



Agents non-titulaires Vacataires et Contractuels

En finir avec la précarité

Fonction publique : un contournement massif du statut

De nombreux emplois de la Fonction publique, dans l'État, les collectivités territoriales et la Fonction publique hospitalière, sont occupés par des agents non-titulaires de droit public, contractuels et vacataires. La proportion est telle que les emplois qu'ils occupent sont majoritairement des emplois correspondant à des besoins permanents, plutôt qu'à des besoins temporaires.

Officiellement, fin 2008, ils représentent 872 000 agents. Mais, en fait, si l'on ajoutait les ouvriers d'État, les médecins hospitaliers et les assistantes maternelles, qui ne sont pas des fonctionnaires, et si l'on parvenait mieux à recenser les non-titulaires, en particulier ceux rémunérés sur crédits, le chiffre réel dépasserait alors 1,2 million d'agents. La grande majorité de ces emplois étant des contrats à durée déterminée, le taux de CDD dans la Fonction publique est sans nul doute supérieur à celui du secteur privé.

Les non-titulaires sont plutôt jeunes, 40 % ont moins de 30 ans, et les femmes sont majoritaires à 57%. Contrairement à ce que devraient être ses valeurs, la Fonction publique aggrave la précarité que subissent massivement les jeunes et les femmes dans le monde du travail.

Les déclarations récentes de l'ancien ministre de la Fonction pu-

blique, Christian Jacob, sur la fin de « l'emploi à vie » des fonctionnaires, et la mise en place de contrats de projets de 5 à 10 ans, montrent bien le lien qui existe entre la défense du statut des fonctionnaires et la lutte nécessaire contre la précarité dans la Fonction publique. S'il était besoin d'être plus clair, la proposition de loi du député Jean-François Manel, réservant le statut de fonctionnaires et militaires aux fonctions régaliennes (ministères de l'Intérieur, de la Justice, de la Défense, peut-être une partie du Budget), et renvoyant au code du travail tous les autres agents publics, souligne également qu'il est impossible de laisser s'étendre la contractualisation dans la Fonction publique, ce qui aboutirait à remettre en cause le statut des fonctionnaires.

C'est dans ce contexte, marqué aussi par les luttes et les prises de positions largement unitaires, et portées depuis des années par la CGT, que sont ouvertes des négociations dans la Fonction publique.



40 % des non-titulaires ont **moins de 30 ans**
Les femmes sont majoritaires à **57 %**

Le statut général stipule les cas où le recrutement de contractuels est autorisé :

- vacances d'emploi et remplacements de fonctionnaires, pour un an maximum, suivant les 3 versants de la Fonction publique (État, collectivités territoriales, FP hospitalière),
- besoins saisonniers ou occasionnels, pour un an maximum suivant les 3 versants,
- besoins permanents à temps incomplet,
- besoins permanents s'ils n'existent pas de corps ou de cadres d'emplois (pour les catégories A, B et C),
- besoins permanents pour les catégories A « lorsque la nature des fonctions ou les besoins des services le justifient »,
- Institutions dérogatoires.

Les employeurs publics contournent la légalité



Pour la CGT, ces possibilités de recours à des agents non titulaires sont déjà trop importantes. Par ailleurs, les employeurs publics détournent régulièrement la loi, sans aucune conséquence pour eux.

Ils embauchent massivement des non titulaires pour des besoins permanents en utilisant des contrats de vacances d'emploi ou de besoins occasionnels ou saisonniers qu'ils n'hésitent pas à multiplier année après année pour les mêmes agents.

La formulation « *lorsque la nature des fonctions ou les besoins des services le justifient* » pour les recrutements de niveau A, permet elle aussi aux employeurs publics de détourner à grande échelle la règle de l'occupation des emplois permanents par des fonctionnaires.

Pour justifier son refus actuel de procéder à un plan de titularisation de la grande majorité des non titulaires, Georges Tron, Secrétaire d'État à la Fonction publique, argumente que 17 plans de titularisation ont eu lieu depuis la Deuxième Guerre mondiale, et que les recrutements de contractuels ont toujours repris très rapidement.

En conséquence, la voie à suivre, telle que proposée par le gouvernement fin décembre, serait, pour une large part, de légaliser les pratiques existantes

des administrations, et d'accepter comme normal le niveau actuel de l'emploi contractuel.

Ce n'est pas le choix de la CGT.

Si le nombre de contractuels n'a cessé de s'amplifier, c'est que les possibilités légales de recours ne sont pas assez restrictives et qu'elles autorisent de trop nombreux abus.

C'est aussi du fait de l'impunité des employeurs publics, quand ils se placent dans l'illégalité, comme par exemple en renouvelant des contrats de 10 mois par an, sur des besoins permanents, pour le même agent pendant de nombreuses années. Aucune procédure de contrôle réel, de sanction et de pénalité n'existe. La condamnation d'un employeur public au tribunal administratif, ce qui est plus fréquent qu'on ne croit, est en général sans conséquence, et pas du tout dissuasive. C'est une différence importante avec les employeurs privés.

C'est à cette réalité qu'il faut mettre fin, plutôt que de « légaliser » les abus actuels.

Pour la CGT, la première priorité est que les besoins permanents soient pourvus par des emplois de titulaires.

C'est ce que stipule l'article 3 du titre I du statut général des fonctionnaires.

Pour la CGT, il faut en tirer les conséquences, et avoir une démarche vis à vis de l'emploi de non titulaires articulée autour de **4 points forts applicables de plein droit aux 3 versants :**

1 Le recrutement d'agents non titulaires ne doit plus correspondre à des besoins permanents, mais uniquement à des besoins temporaires, sauf exceptions. Le détournement de cette règle par les employeurs publics doit être sanctionné efficacement.

2 Les non titulaires occupant aujourd'hui des postes correspondant à des besoins permanents doivent se voir proposer une titularisation dans des conditions leur permettant d'opter réellement pour celle-ci.

3 Les conditions de gestion des contractuels qui ne seront pas titularisés, et des futurs recrutés dans des cas très limités, doivent être nettement améliorées (rémunérations, droits sociaux, action sociale, maladie, chômage, ...).

4 Limiter le nombre d'institutions dérogatoires.

Le recrutement de non-titulaires ne doit plus correspondre à des besoins permanents

La CGT considère que l'emploi contractuel a sa place dans la Fonction publique, mais à un niveau très considérablement réduit.

L'emploi contractuel peut satisfaire des besoins temporaires ou saisonniers.

Les seuls emplois permanents qui ont vocation à être occupés par des contractuels correspondent à des besoins très spécifiques, pour lesquels il n'existe pas de corps de fonctionnaires et où la création de ces derniers n'est pas envisageable.

Les recrutements de contractuels pourraient encore être réduits par une meilleure gestion prévisionnelle des emplois, une relance de l'emploi public, et la création de nouveaux corps et cadres d'emplois tenant compte de l'évolution de la société, en particulier des évolutions technologiques.

La CGT demande en conséquence la réécriture des articles du statut des fonctionnaires permettant le recours à l'emploi non titulaire, dans le sens d'une réduction drastique.

La CGT propose que les Comités Techniques jouent tout leur rôle de

contrôle s'agissant du type de postes sur lesquels pourront être recrutés des contractuels en élargissant leurs prérogatives. Un dispositif définissant ces postes devrait être validé régulièrement en Comité Technique.

Un registre d'entrées et de sorties des non-titulaires, comme dans le secteur privé, accessible aux organisations syndicales, permettrait en particulier de vérifier que des emplois permanents ne sont pas occupés par des contractuels abusivement recrutés sur des besoins temporaires ou occasionnels, et de lutter contre les conditions indignes d'emploi.

Des Observatoires de la précarité, dépendant des Comités Techniques et des Conseils supérieurs de la Fonction publique, devraient être mis en place auprès de tous les employeurs publics,



pour empêcher la reconstitution de l'emploi précaire.

La CGT revendique également que de véritables pénalités financières soient infligées aux employeurs publics ayant recouru à des embauches illégales de non titulaires.

Sans des mesures véritablement efficaces contre la reconstitution de l'emploi précaire dans la Fonction publique, un plan de titularisation risque de n'avoir qu'un effet passager.

Les non-titulaires sur des besoins permanents doivent être titularisés

Les non titulaires occupant aujourd'hui des postes correspondant à des besoins permanents, sans doute la majorité des 872.000 non titulaires dénombrés aujourd'hui par le gouvernement, ont, pour la CGT, vocation à être titularisés.

La CGT est favorable à un plan de titularisation semblable à celui mis en place par la Loi Le Pors de 1983. Des examens professionnels permettraient de vérifier la qualification ou l'aptitude, une intégration directe validée par la CAP étant seule retenue pour la catégorie C. Le gouvernement a retenu dans ses propositions de

décembre 2010 la voie de concours spécifiques, sur le modèle de la loi Sapin, adoucie par un dispositif de RAEP (reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle).

Les conditions de titularisation doivent permettre aux agents non titulaires d'opter réellement pour celle-ci.

La CGT revendique une reprise d'ancienneté intégrale des périodes d'activités publiques et privées pour l'ensemble des agents, aussi bien pour les titulaires que pour les contractuels. Ce qui évite les reclassements en pied de corps après titularisation. Le maintien de la rémunération est nécessaire, avec une indemnité différentielle si nécessaire.

Les conditions de gestion et les droits des contractuels doivent être nettement améliorés

Les agents publics non titulaires sont souvent aujourd'hui parmi ceux qui disposent du moins de droits parmi les salariés français. **Cette situation est indigne et doit être dépassée.** L'amélioration de leurs conditions de gestion et de leurs droits sociaux est une urgente nécessité.

Il est anormal que la **prime de précarité** que touchent les salariés en contrat à durée déterminée du secteur privé, qui est de 10% du total des salaires bruts versés, ne bénéficie pas aux contractuels de droit public en CDD. La CGT demande sa mise en place.

En matière de **rémunération**, la CGT revendique une reconnaissance de la qualification et de l'expérience acquise cohérente avec les grilles des fonctionnaires titulaires. Ces droits en matière de rémunération doivent être opposables et garantir la parité avec

les titulaires. Une progression de la rémunération doit être effective tous les 3 ans.

Les non-renouvellements de contrat et les licenciements doivent être motivés par l'administration et opposables devant les commissions consultatives paritaires (CCP) des non titulaires et devant le tribunal administratif.

Les indemnités de chômage doivent être versées sans délai après une fin de contrat, tout comme les salaires qui doivent être régulièrement, et sans retard, versés.

Pour les congés de maladie, les droits doivent être les mêmes que pour les titulaires : pas de délai de carence, et 3 mois à plein traitement.

Le droit à l'action sociale doit être décliné dans les mêmes termes que pour les titulaires.

Pour la Protection Sociale Complémentaire et les mutuelles, l'employeur public doit participer au financement d'une mutuelle dans les mêmes conditions que pour les fonctionnaires.

Se placer résolument à l'offensive !

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 des contractuels, que la CGT aborde les négociations avec la Fonction publique.

Elle le fait de manière offensive, avec la ferme volonté d'obtenir de réelles avancées.

Elle le fait enfin dans le cadre d'une démarche visant à construire l'unité la plus large et à favoriser la transparence, la consultation et l'intervention des agents.