

RECOURS AUX CONTRATS

Le combat contre le projet de loi fonction publique c'est une lutte pour la population, les agents, le progrès social

Depuis son arrivée au pouvoir, Emmanuel Macron a multiplié les attaques contre les agents de la Fonction publique : gel de la valeur du point, rétablissement du jour de carence, remise en cause de missions publiques, nouvelles et massives suppressions d'emplois, etc.

À présent, il s'attaque frontalement au Statut général avec un projet de loi aux dispositions dévastatrices.

En dépit de l'opposition de la plupart des organisations syndicales, le pouvoir exécutif presse le pas en escomptant faire adopter ce texte législatif fin juin au Parlement.

La CGT ne laissera pas faire cette œuvre de démantèlement.

Pour faire grandir l'indispensable processus de mobilisation, elle passe au crible les principales mesures hautement nocives du projet de loi.

Recours accru aux contrats



Contrat « de projet »



***C'est plus de précarité, c'est la remise en cause de la neutralité
du fonctionnaire, c'est l'aggravation des inégalités femmes-hommes !***

LE COMITÉ SOCIAL D'ADMINISTRATION, TERRITORIAL OU D'ÉTABLISSEMENT

Alors que le principe posé par le Statut général, stipulant qu'un emploi permanent doit être pourvu par un fonctionnaire, est déjà contourné (voir ci-dessous), le projet de loi prévoit d'étendre de manière considérable le recours au contrat.

Le recours accru au contrat, c'est l'inflation dans la précarité.

À la CGT, en revanche, notre opposition à cette dérive repose sur des éléments justifiés.

Précisons d'abord que, si nous combattons le non-titulariat, nous défendons les non-titulaires. Pour la CGT, pour ses militantes et militants, protéger les plus précaires des salariés et obtenir des améliorations concrètes de leur situation constitue une priorité au quotidien.

Pour la CGT, il y a un moyen très simple de lutter contre la précarité : recruter des fonc- tionnaires et mettre en œuvre un vaste plan de titularisation !

La main sur le cœur, nos interlocuteurs peuvent jurer qu'ils veulent réduire ce fléau, les faits les contredisent. Comme le démontrent les chiffres ci-dessus, la plupart des contractuels sont des CDD et, surtout, plus de 2 CDD sur 3 sont conclus pour des durées très brèves.

Ajoutons que les femmes sont les plus nombreuses à subir le non-titulariat et que, le plus souvent, les plus précaires des contrats leurs sont réservés.

S'il en est ainsi, c'est que, dans leur grande majorité, les employeurs voient dans le contrat une aubaine pour recruter des agents corvéables à merci. Ils verront d'un bon œil l'arrivée du contrat « de projet ».

AGENTS NON TITULAIRES : LA RÉALITÉ

» Les chiffres officiels fournis par la Fonction publique sont édifiants : plus d'1 agent sur 5 travaillant dans la Fonction publique est contractuel.

» C'est 25 % pour le versant territorial, 21 % dans l'hospitalier et 19 % pour celui de l'État.

» 55 % sont en CDD et près de 70 % de ces CDD sont conclus pour une durée inférieure à 1 an.

» Enfin, 62 % des non-titulaires sont des femmes, majoritairement sur des emplois de niveau C.

Pour justifier l'emploi massif de non-titulaires, les arguments des promoteurs du projet de loi sont d'une pauvreté affligeante : « *liberté des managers* », « *fluidité* », « *souplesse* ». Bref, des formules toutes faites ne reposant sur aucun fait étayé et totalement démagogiques.



LE CONTRAT DE « PROJET »

Pour le gouvernement il s'agit de permettre la mobilisation de profils divers pour la conduite de projets ou de missions spécifiques.

Ce CDD, ouvert à des contractuels, des salariés de droit privé et des fonctionnaires, n'ouvre droit ni au CDI, ni à la titularisation. Il peut être conclu pour une durée maximale de 6 ans mais pas pour une durée minimale et peut être rompu si le projet ne peut se réaliser, ou arrive à son terme, ou se termine de manière anticipée.

Pour la CGT, ce contrat est une aberration, ce sera plus de précarité pour certains, et plus de « pantouflage » pour des hauts fonctionnaires !

Le non-titulariat, c'est la remise en cause de la neutralité de l'agent public dans l'exercice de ses missions. Rappelons que le fonctionnaire a l'obligation, par exemple, de s'opposer à un ordre illégal.

Ce sont ces devoirs impératifs qui justifient les garanties accordées : être titulaire de son grade et avoir les principales dispositions de sa carrière régies de manière collective par des lois et décrets.

Même avec ces protections, les exemples sont malheureusement nombreux des pressions de toute sorte qui peuvent être exercées sur le fonctionnaire qui dénonce les dérives de sa hiérarchie.

Dès lors, comment pourrait-on croire qu'un agent, dont

les éléments principaux de son contrat de travail (voire son contrat lui-même) dépendent du supérieur hiérarchique lui demandant d'obtempérer à une consigne illégale, prendra les risques démesurés de s'y opposer ?

Le projet de loi prévoit aussi une « rupture conventionnelle » avec indemnité pour les contractuels. Mais si l'agent revient dans le public dans les 3 ans suivant la rupture, il devra rembourser cette indemnité. Cette mesure sera expérimentée pour les fonctionnaires de 2020 à 2025.

Pour la CGT c'est un nouveau moyen de licencier, un nouvel outil de la précarité !

L'ÉGALITÉ D'ACCÈS AUX EMPLOIS PUBLICS

Pour la CGT, le principe de l'égalité d'accès aux emplois de la Fonction publique conserve toute sa pertinence et constitue un des éléments du socle républicain.

C'est pourquoi, la CGT demeure fondamentalement attachée au recrutement par concours, seul vecteur à même d'assurer l'égalité d'accès. Cela ne signifie pas qu'avec le concours, tout serait parfait.

La CGT a d'ailleurs des propositions, notamment pour réformer un certain nombre d'épreuves aujourd'hui potentiellement discriminantes. Ceci posé, ce qui est certain, c'est que le contrat impose, par sa nature même, le recrutement au bon vouloir des employeurs, autorisant ainsi toutes les dérives.

Pour la CGT, l'impartialité de l'agent public ne souffre d'aucun atermoiement. Au contraire, elle doit être renforcée par tous les moyens possibles.

Pour garantir et obtenir :

- ❖ L'égalité d'accès aux emplois publics ;
- ❖ L'arrêt de toutes discriminations faites aux femmes ;
- ❖ La résorption de la précarité ;
- ❖ Des garanties pour l'utilisateur d'un service public neutre et exemplaire.

LA CGT REVENDIQUE :

- ✓ Un vaste plan de titularisation ;
- ✓ Des dispositions légales contraignantes empêchant le recours abusif au non-titulariat ;
- ✓ Des mesures pour combattre la précarité et la suppression du recours à l'intérim (FPH).

Montreuil, le 13 mars 2019