

CONTRACTUEL.LES EN CDD OU CDI

POUR DIRE **STOP** À LA PRÉCARITÉ
STOP AUX INÉGALITÉS



#jevotecgt le 6 décembre

Agent.es contractuel.les, en CDD ou en CDI, vous serez appelés à élire vos représentant.es dans les différents scrutins, Comité Technique (CT) et Commission Consultative Paritaire (CCP), lors des élections professionnelles du 6 décembre*. C'est un moment important pour la défense de vos droits et garanties, pour vos conditions de vie au travail et pour votre avenir professionnel.

*** Attention, pensez à voter avant le 6 décembre si vous devez voter par correspondance ou par vote électronique**

Dans la Fonction publique, les contractuels ne sont pas épargnés par les politiques dévastatrices menées à l'encontre des salariés. Ils sont confrontés aux restructurations et externalisations qui se traduisent trop souvent par des non renouvellements de CDD ou des licenciements. Ils sont maintenus dans des situations précaires, qu'ils occupent des emplois non-permanents ou permanents. Depuis toujours la CGT est au côté des contractuels, en CDD et CDI et quel que soit leur statut. Elle porte des revendications pour en finir avec

la précarité, qui touche particulièrement les femmes et les jeunes, pour un nouveau plan de titularisation offensif, pour améliorer leurs conditions d'emploi, pour gagner un niveau élevé de garanties, tout en intégrant des dispositifs pour l'égalité professionnelle femme/homme. La CGT reste profondément attachée aux socles fondamentaux du Statut général des fonctionnaires qui dispose qu'à un emploi permanent correspond un poste de fonctionnaire, qui garantit l'égalité de traitement des citoyens, la neutralité du fonctionnaire

et l'égal accès de toutes et tous à la Fonction publique qui repose sur le principe du recrutement par concours. Par conséquent, la CGT est fermement opposée au projet gouvernemental de recours accru aux contractuels par le biais d'un « contrat de mission ». Pour la CGT, le recours aux non titulaires doit rester dérogatoire pour des besoins temporaires, s'ils ne peuvent être satisfaits par des titulaires, et pour des besoins permanents sur des fonctions qui n'ont pas de « corps » ou « cadres d'emploi (FPT) » d'accueil correspondant.

UNE HAUSSE INACCEPTABLE DU NOMBRE DE CONTRACTUEL.LES

De politiques libérales en dérives statutaires successives, aggravées par le recours à l'intérim et la banalisation des contrats de très courte durée, cela fait de trop nombreuses années que la part du non titulariat dans la Fonction publique augmente dans des proportions inacceptables pour atteindre 1,32 million de contractuels, soit 24,8 % de l'effectif total d'agents publics (y compris militaires) de 5,48 millions au 31/12/2016. Elle était de 14,7 % en 2002 et de 17 % en 2012.

D'une part, les différents plans de titularisation qui se sont succédé dans le cadre de la résorption de l'emploi précaire, le dernier dans le cadre de la loi Sauvadet, n'ont pas changé fondamentalement la situation. **Il y a toujours autant de non titulaires**

si ce n'est davantage qu'avant leur mise en œuvre, au 31 décembre 2016 :

- 397 125 dans la Fonction publique de l'État ;
- 356 806 dans la Fonction publique territoriale ;
- 212 640 dans la Fonction publique hospitalière.

À ces effectifs de contractuels s'ajoutent 337 895 autres statuts d'emploi, principalement les enseignants et documentalistes des établissements privés sous contrat et les ouvriers d'État dans la FPE, les assistants maternels et familiaux dans la FPT et la FPH, les médecins dans la FPH et les 16 807 apprentis dans les trois versants, ainsi que 189 300 contrats aidés dans les trois versants.

D'autre part, ces chiffres sont constatés au 31 décembre de chaque année et, sur une année, les recrutements de contractuels sont nettement plus importants du fait du « turn-over », c'est-à-dire les entrants-sortants. En 2016, 260 000 contractuels ont été recrutés dans la FP pour seulement 79 000 fonctionnaires. Et le rapport annuel précise qu'une part significative des recrutements de titulaires se fait parmi les contractuels (par concours interne ou externe, et par recrutement direct en catégorie C). Cela démontre que si la volonté politique existait, il est possible de diminuer le recrutement de contractuel en ouvrant le recrutement par concours.

POUR UN NOUVEAU PLAN DE TITULARISATION OFFENSIF

Pour la CGT, un nouveau plan de titularisation doit être mis en œuvre et amélioré par rapport au dispositif Sauvadet. En effet, même lorsque les résistances des employeurs publics ont pu être levées, le taux de personnels contractuels éligibles au dispositif de titularisation, tel que prévu par

les différentes lois, s'est révélé être trop faible, en raison notamment de conditions d'éligibilité trop restrictives.

La CGT revendique que le gouvernement mène une politique plus ambitieuse de résorption de l'emploi précaire dans la Fonction publique

par un plan de titularisation offensif des contractuels (répondant à des besoins permanents) sur des postes de fonctionnaires, sans exclusion et dans les conditions suivantes :

- Droit à la titularisation quelle



que soit la nature du contrat (public ou privé) sur les trois versants de la Fonction publique. Reprise intégrale, dans les mêmes conditions, de l'ancienneté au moment de la titularisation notamment des années rémunérées par des associations et fondations agissant pour le compte des établissements publics.

- Titularisation sur place et sans conditions de concours, sur emplois créés pour toutes les catégories, des agents non-titulaires travaillant sur des besoins permanents à partir de 50 % du temps complet, quelle que soit la base juridique du recrutement,

établissements et institutions dérogatoires compris (avec des modalités adaptées);

- Mise en œuvre d'un processus de transformation des emplois contractuels à temps incomplet en temps complet, afin de permettre la titularisation;

- Augmentation de la contribution retraite «employeur» due à la titularisation des contractuels sans diminuer la masse salariale des employeurs publics;

- Reconnaissance de l'expérience et du niveau de qualification validées en cours de carrière, par une reprise

intégrale de l'ancienneté au moment de la titularisation;

- Ouverture de la titularisation à l'ensemble des contractuels sous quasi-statut qui le demandent, avec reprise intégrale de l'ancienneté lors du reclassement dans le grade du corps ou cadre d'emploi d'accueil;

- Maintien du niveau de la rémunération antérieure lors du reclassement;

- Ouverture de recrutements dans les corps scientifiques et techniques de la catégorie A+, pour tous les éligibles docteurs et non-docteurs.

POUR RÉDUIRE LES POSSIBILITÉS D'EMPLOI DE CONTRACTUEL. LES

La situation du non-titulariat dans la Fonction publique démontre que de nombreux employeurs publics résistent à une modification de leur mode de recrutement sur besoins permanents ou temporaires, et restent, voire sabotent, le volet de la titularisation, considérant que le statut général des fonctionnaires, beaucoup trop contraignant et rigide, constitue une atteinte à leur prérogative d'employeur!

C'est pourquoi, en complément de nouvelles titularisations indispensables, la CGT estime nécessaire que soient mis en place des dispositifs contraignants avec pénalisation financière pour ces employeurs publics qui usent de manière indue des contractuels, et revendique :

- L'arrêt de recrutements de précaires sur des besoins permanents;
- La création de nouveaux corps ou cadres d'emploi là où les besoins existent;
- Ré-internalisation de missions

transférées vers des sociétés privées (exemple de la restauration collective, de l'entretien ou du gardiennage);

- La suppression de la loi intérim de 2009 pour les trois versants de la Fonction publique.

- L'abrogation de l'article 4-2ème alinéa du Titre II (FPE) qui permet le recrutement de cadres A non titulaires sur emploi permanent;

- L'abrogation de l'article 3-3 du Titre III et du II de l'article 3-4 (FPT) qui permettent le recrutement d'agents non titulaires sur emploi permanent;

- L'arrêt des abus de gestion liés au recrutement de non titulaires sur emploi permanent à temps incomplet (article 6 du titre II du statut);

- Pour les Groupements d'intérêt public et les Groupements de coopération sanitaire devenus pérennes (maxi 6 ans d'existence) : intégration des missions et des personnels dans les structures administratives de droit

commun (service ou établissement public administratif) et éligibilité des agents contractuels à la titularisation;

- Le recrutement des titulaires des corps de recherche au plus près de la date d'obtention du doctorat, pour éviter le renouvellement du vivier de contractuels;

- Le recrutement sur des emplois en CDI pour les fonctions résiduelles qui n'ont pas vocation à être occupées par des titulaires;

- Pour les contractuels encore sous statut «dérogatoires» ou «législatifs» sur des besoins permanents (FPE) : un plan de titularisation avant la fin 2020 (fin du dispositif Sauvadet), la mise en œuvre de mesures spécifiques lors de la sortie du dispositif dérogatoire qui garantissent la titularisation à tous les grades et sans perte de rémunération et un droit d'option pour ceux qui ne souhaitent pas devenir titulaires.

POUR UN PLAN DE RÉSORPTION DE LA PRÉCARITÉ
POUR DES CRÉATIONS D'EMPLOIS STATUTAIRES
POUR AMÉLIORER MES CONDITIONS DE VIE AU TRAVAIL
POUR GAGNER DES DROITS NOUVEAUX

#jevotecgt
le 6 décembre

**RIEN NE
SE FERA**

**SANS
VOUS !**

FNTE
la
cgt

DES REPRÉSENTANT.ES EN CCP POUR VOUS DÉFENDRE

#jevotecgt
le 6 décembre

Le 6 décembre, ou dans la période du vote par correspondance ou du vote électronique, vous élirez vos représentants à la Commission Consultative Paritaire, instance dédiée à la défense de vos droits. Cette instance, créée en 2016 dans la FPT et à compter de 2019 dans la FPH, a une existence depuis 2003 dans certains ministères de la FPE, avec des élus CGT très investis. La CCP peut être consultée sur les décisions individuelles relatives aux licenciements, aux sanctions disciplinaires (autres que l'avertissement et le blâme) mais aussi pour le recours lié à l'entretien professionnel, à certains non-renouvellements de

contrat, pour un refus de télétravail. Elle doit être informée des motifs de non-reclassement d'un contractuel dans cer-

taines conditions. Son champ de compétence peut être élargi à des attributions facultatives sur toute question d'ordre individuel relative à la situation professionnelle des agents contractuels.

C'est donc une instance dans laquelle les employeurs auront aussi à rendre compte de leur comportement et décisions vis-à-vis des contractuel.les.

Élire les représentant.es de la CGT dans les CCP, c'est un enjeu pour la défense de vos droits et garanties individuels et collectifs !

POUR AMÉLIORER LES DROITS ET GARANTIES DES CONTRACTUEL.LES

Pour la CGT, les contractuel.les doivent bénéficier d'un niveau de protection juridique et de droits équivalents à ceux des titulaires, mais adaptés à leur situation de non-titulaires :

- Amélioration des conditions de travail et obtention de droits identiques aux titulaires en matière d'action sociale et de régime de congés ;
- Gestion des CDI facilitant leur titularisation : construction de la rémunération et gestion du déroulement

de carrière proches de ceux des titulaires ;

- Revalorisation annuelle de la rémunération ;
- Prime mensuelle de précarité de 10 % des salaires versés en CDD ;
- Prime de fin de contrat lorsque celui-ci se termine sans qu'il y ait eu renouvellement ou possibilité de titularisation ;
- Requalification des contrats de droit privé en contrats de droit pu-

blic pour les personnels volontaires et parité des droits avec les contractuels de droit public, y compris sur le niveau des rémunérations ;

- Généralisation de la subrogation au régime de Sécurité sociale ;
- Mettre fin aux non-renouvellements injustifiés de contrats à durée déterminée qui ne visent qu'à empêcher les contractuels de bénéficier d'un CDI ou d'une titularisation.

LE « CONTRAT DE MISSION » C'EST QUOI ?

Il s'agirait pour le gouvernement de mettre les services « en capacité de mobiliser des profils divers pour la conduite de projets ou de missions qui sortent des missions habituelles ou s'inscrivent dans le cadre d'une durée limitée » alors que les contrats actuels ne pourraient pas y répondre. Cela pourrait être, par exemple : des projets informatiques, de gestion immobilière, de communication, d'expertise en matière de ressources humaines, qui ne seraient pas pérennes.

Pour la CGT, ce « contrat de mission » est une aberration. Le Statut

général permet déjà à des fonctionnaires formés et qualifiés d'exercer ces missions non habituelles. Les contrats actuels (CDD ou CDI) répondent aux besoins ponctuels ou lorsqu'il n'existe pas de corps d'accueil.

Ce contrat est présenté comme « plus protecteur pour l'agent », mais qu'en est-il vraiment :

- il serait conclu pour une durée maximale de 6 ans : là, ce n'est plus du ponctuel et les réponses de l'administration laissent présager que ce contrat s'adresserait à un panel de missions ;

• il prendrait fin à la conclusion de la mission, avec une compensation financière en fonction de sa durée et de la rémunération perçue pendant celle-ci : s'agit-il d'indemniser la mobilité des hauts fonctionnaires ?

- Il serait accessible à des contractuels, à des salariés de droit privé et à des fonctionnaires : là c'est le summum alors que le statut permet déjà à ces derniers par le détachement, la mise à disposition ou la position normale d'activité d'exercer dans un autre ministère ou versant de la Fonction publique !

FNTE

la
cgt

**AVEC LA CGT, FAITES-VOUS ENTENDRE,
DÉFENDEZ VOS DROITS ET APPROPRIEZ-VOUS VOTRE AVENIR EN VOTANT
LE 6 DÉCEMBRE PROCHAIN POUR VOS REPRÉSENTANT.ES EN COMITÉ TECHNIQUE
ET EN COMMISSION CONSULTATIVE PARITAIRE**